

Solidarität Demokratie Zukunft

DGB

GEGENBLENDE

Das gewerkschaftliche Debattenmagazin · www.gegenblende.de

Ausgabe 22 · Juli/August 2013

Die Zeit ist reif für eine neue Ordnung der Arbeit und der sicheren Rente

Impressum

Deutscher Gewerkschaftsbund
Debattenmagazin GEGENBLENDE,
Redaktion: Dr. Kai Lindemann/Redaktionsassistentin: Martina Hesse
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 24 060 757, E-Mail kai.lindemann@dgb.de

Hinweis: Die GEGENBLENDE-pdf-Version enthält keine ausführlichen Autorenprofile,
Bilder und Kommentare. Diese sind auf der Homepage www.gegenblende.de einsehbar.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Editorial	4
Die Rente für die Zukunft sichern – mit dem DGB-Rentenmodell..... von Annelie Buntenbach	5
Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses oder: Wie prekär ist der Arbeitsmarkt?	8
von Thomas Lakies	
Fidschi: Militärdiktatur unter Palmen	18
von Johanna Lauber	
Die Reichen werden reicher und die Reichsten der Reichen noch reicher (Buchrezension).....	23
von Joachim Kasten	
Zehn Jahre Hartz-Reformen	27
von Prof. Dr. Silke Bothfeld und Peer Rosenthal	
Nice up North – Zur Zukunft des nordischen Kapitalismus	32
von Dr. Gero Maass	
Frankreich auf flexiblem Kurs.....	37
von Dr. Bernard Schmid	
Burnout als Folge der Organisation der Arbeit.....	41
von Stephan Siemens und Martina Frenzel	

Familienernährerinnen: Wenn SIE die Familie ernährt	45
von Mareike Richter	
Robert Misik erklärt uns die Finanzkrise (Buchrezension).....	52
von Dorothea Forch	
Wahlkampf: Raus aus dem Schlafwagen!	55
von Jonas Westphal	
Digital Arbeit: dominant, mobil, gestaltungsbedürftig	59
von Michael Schwemmler	
Was glaubst Du denn? Muslime in Deutschland (Ausstellungskritik).....	65
von Dr. Rainer Fattmann	
Für eine neue Ordnung der Arbeit!.....	70
von Michael Sommer	
Gleichstellungspolitische Positionen auf dem Prüfstand	77
von Ricarda Scholz	
Ich blogge, also bin ich. (Kolumne).....	83
von Dieter Pienkny	
Quellen demokratischer Sittlichkeit - Zur Postdemokratiedebatte.....	85
von apl. Prof. Dr. Sven Jochem	
Europäische Solidarität für eine faire Verteilung in Europa	91
von Judith Vorbach, Bettina Csoka	
Outsourcing (Buchrezension).....	97
von Prof. Dr. Ursula Schumm-Garling	

Editorial

Die Ausgabe 22 beinhaltet Artikel, die in Anbetracht der kommenden Bundestagswahl die Positionen der Gewerkschaften in der Renten-, Arbeits- und Gleichstellungspolitik deutlich machen. Aber auch die Debatten um Postdemokratie, psychische Belastungen im Arbeitsleben, die Europakrise und die Digitalisierung werden fortgeführt.

Viel Spaß bei der Lektüre der pdf-Ausgabe wünscht

Kai Lindemann

Die Rente für die Zukunft sichern – mit dem DGB-Rentenmodell

von Annelie Buntentbach

Nach hitzigen Debatten im vergangenen Jahr ist es ruhig geworden um die Rente – eigentlich erstaunlich und empörend zugleich. Ministerin von der Leyen hatte der drohenden Altersarmut zwar mit Verve den Kampf angekündigt, doch die Bilanz ist mehr als enttäuschend. Selbst nach einem Jahr ‚Rentendialog‘ hat die Koalition keine tauglichen Vorschläge entwickelt und die Arbeit am Ende klammheimlich eingestellt. CDU/CSU und FDP haben in der gesamten Legislaturperiode nichts auf den Weg gebracht, obwohl klar ist, dass Altersarmut eine tickende Zeitbombe ist.

Nun ist Wahlkampf und Diskussionen um die Rente verlieren sich in Einzelfragen. Jeder sucht sich sein Spezialthema, ob nun Mütterrenten, Ostrenten, Solidar- oder Garantierrenten. Immerhin, es geht um Verbesserungen. So hat sich nicht nur die Debatte gedreht – es finden sich inzwischen konkrete Vorschläge in den Wahlprogrammen. Es muss jetzt aber auch geliefert werden – ganz gleich, wer ab September regieren wird. Der Kern der Problematik – das sinkende Rentenniveau – wird allerdings gerne verschwiegen. Doch dies muss kein schlechtes Zeichen für die Zukunft sein. Der Grund findet sich in der Vergangenheit.

Das Beitrags-Dogma

Die Rentenpolitik wurde nämlich seit über zehn Jahren von einem einfachen Satz dominiert, der zum Dogma wurde: Der Rentenbeitrag, so die Logik, dürfe bis zum Jahr 2030 nicht über 22 Prozent steigen. Daraus wurde abgeleitet, dass das Rentenniveau gesenkt und das gesetzliche Renteneintrittsalter angehoben werden müsse. Was folgte, ist bekannt: Die Rente mit 67 ist Realität, das Rentenniveau soll bis zum Jahr 2030 bis auf 43 Prozent sinken, Leistungen des sozialen Ausgleichs wurden zusammengestrichen. Insgesamt führen die gesetzlichen Eingriffe in den vergangenen rund zwölf Jahren dazu, dass die Rente bis 2030 um bis zu 25 Prozent verkürzt wird. Die Folgen sind dramatisch. So hat selbst Rentenministerin von der Leyen im vergangenen Sommer offiziell verkündet, dass das sinkende Rentenniveau ein Hauptgrund für künftige Altersarmut ist. Dies bestätigt auch der aktuelle Alterssicherungsbericht der Bundesregierung. Gleichwohl hat die Bundesregierung nicht dagegen unternommen. Und das dürfte an dem alten Dogma liegen, nach dem angeblich nichts geht – wegen der Beitragsbegrenzung.

Doch genau dieser politische Glaubenssatz – „das Rentenniveau muss wegen der Beitragsbegrenzung sinken“ – ist heute widerlegt. Das DGB-Rentenmodell

2012/2013 zeigt eine Alternative, die beides möglich macht: Die weitgehende Stabilisierung des Rentenniveaus trotz einer Begrenzung des Beitragssatzes auf 22 Prozent im Jahr 2030. Das Prinzip ist das der ‚schwäbischen Hausfrau‘: Es soll eine Reserve in der Rentenversicherung aufgebaut werden, mit der die Folgen der demografischen Entwicklung abgedeckt werden. So kann zumindest die Stabilisierung des Rentenniveaus auf lange Sicht finanziert werden. Entscheidend ist allerdings, dass schnell mit dem Aufbau einer Demografie-Reserve angefangen wird. Das bedeutet, der Rentenbeitrag muss angehoben werden – nach dem DGB-Rentenmodell in kleinen Schritten, moderat und planbar, für stabile Renten.

Es wäre jedoch vermessen zu erwarten, dass sich die Parteien, die ein Jahrzehnt lang dem Beitrags-Dogma folgten, sich plötzlich um 180 Grad drehen, selbst dann, wenn sie zu der Erkenntnis gelangt sind, dass es eine konkrete Alternative gibt, um das Rentenniveau zu halten. Dennoch ist Bewegung in die Parteien gekommen. Das Finanzierungsmodell des DGB weckt politische Kreativität für Verbesserungen. Es kommt nun darauf an, diesen politischen Reife-Prozess zu unterstützen, damit nach der Wahl eine neue, eine nachhaltige Rentenpolitik beginnen kann.

Demografie und Rücklagen

Bis heute lebt die Rentenversicherung im Prinzip von der Hand in den Mund. Auch wenn die Rentenversicherung aufgrund der positiven Arbeitsmarktentwicklung aktuell über Rücklagen von 27,8 Mrd. Euro verfügt (Stand: April 2013), erlaubt es die geltende Gesetzeslage nicht, die Rücklagen auszubauen. Ein einfacher gesetzlicher Mechanismus besagt, dass der Rentenbeitrag gesenkt werden muss, wenn die Rücklagen zum Jahresende 1,5 Monatsausgaben der Rentenversicherung (knapp 30 Mrd. Euro) übersteigen. Mit dieser Begründung haben CDU/CSU und FDP den Beitrag in den letzten zwei Jahren gesenkt, von 19,9 in 2011 auf heute 18,9 Prozent. Erhöht werden darf der Rentenbeitrag nach geltender Rechtslage nur, wenn die Reserven zur Neige gehen, um eine „Mindestrücklage“ zu gewährleisten. Dieser Mechanismus ist jedoch anachronistisch und wird den Anforderungen der demografischen Entwicklung nicht gerecht. Welchen Sinn ergibt es denn, die Rücklagen in relativ guten wirtschaftlichen und demografisch (noch) günstigen Zeiten aufzulösen, wenn klar ist, dass uns in Zukunft eine demografische Zeitbombe droht?

Der DGB hat mit seinem Rentenmodell genau diese Debatte angestoßen. Im Zuge der umstrittenen Beitragssenkung hat sich nicht nur die Opposition im Deutschen Bundestag, sondern auch der Bundesrat in weiten Teilen gegen eine Senkung und für den Aufbau einer Demografie-Reserve ausgesprochen. Die Bundesregierung hat ihre kurzfristige Beitragssenkung letztlich auch nur mit Verfahrenstricks durchsetzen können, um die Zustimmungspflicht des Bundesrates auszuhebeln. Am Ende bestimmte die Parteidisziplin das Geschehen, denn auch unionsgeführte

Landesregierungen waren inhaltlich gegen die Beitragssenkung. Und dies aus gutem Grund: Nach den offiziellen gesamtwirtschaftlichen Prognosen wird geschätzt, dass der Beitragssatz – bei geltender Rechtslage – nur noch bis zum Jahr 2018/2019 auf dem heute niedrigen Niveau bleiben kann, danach aber drastisch ansteigen müsste. Die Folgen wären dramatisch, denn die heute hohen Rücklagen würden dahin schmelzen wie Schnee in der Sonne. Wird der Beitrag erst ab 2018 angehoben, können keine neuen Rücklagen gebildet werden, sondern es wird dann einzig und allein gewährleistet, dass die aktuellen Renten ausgezahlt werden können. Dies würde sich auch bei weiteren Beitragserhöhungen bis auf 22 Prozent zum Jahr 2030 nicht mehr ändern.

Das geht auch anders - im DGB-Rentenmodell. Wird der Beitrag sofort bis zum Jahr 2020 schrittweise um 0,3 Prozentpunkte erhöht und danach bis 2025 um 0,2 Prozentpunkte, entsteht eine enorme Demografie-Reserve. Damit kann zumindest das Rentenniveau bis zum Jahr 2030 weitgehend stabilisiert werden, die Erwerbsminderungsrente deutlich verbessert und sogar die Rente mit 67 ausgesetzt werden. Dennoch würde im Jahr 2030 noch eine Rücklage in Höhe von 36 Mrd. Euro bleiben. Der Beitrag für eine Sicherung der gesetzlichen Rente ist vergleichsweise gering. So sind im ersten Schritt für Durchschnittsverdiener/-innen und deren Arbeitgeber je 4,05 Euro mehr pro Monat nötig. In der Spitze – wenn im Jahr 2018 der Unterschied zwischen dem DGB-Modell und dem Beitragssatzverlauf im Regierungsmodell am größten ist – beträgt die Mehrbelastung ca. 20 Euro für den/die Durchschnittsverdiener/in. Damit kann ihnen jedoch eine Senkung der Renten um mehr als 150 Euro (in heutigen Werten) erspart werden. Hätten wir nämlich schon heute ein Rentenniveau von nur noch 43 Prozent, würde die durchschnittliche Altersrente von Neurentnern auf rund 750 Euro absinken. Durchschnittsverdienende müssten mindestens 33 Jahre ununterbrochen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein, um eine Rente in Höhe der Grundsicherung im Alter zu erhalten.

Eckrentner und die Realität

Die Senkung des Rentenniveaus wirkt sich jedoch sehr viel drastischer aus, weil der ‚Eckrentner‘ immer mehr zum Auslaufmodell wird. Heute arbeiten nur noch zwei Drittel der Beschäftigten in einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis. 22 Prozent sind im Niedriglohnbereich beschäftigt. Bei einem Einkommen in Höhe der Niedriglohnschwelle von 1.800 Euro wären knapp 50 Beitragsjahre nötig, nur um eine Rente in Höhe der Grundsicherung zu bekommen. Es ist also zwingend nötig, sowohl den Arbeitsmarkt in Ordnung zu bringen als auch das Rentenniveau zu stabilisieren. Andersfalls wird Altersarmut künftig Ausmaße annehmen, die für die Gesellschaft kaum zu ertragen sein werden.

Eine Demografie-Reserve nach dem DGB-Modell bietet den nötigen Spielraum für Verbesserungen zu einem moderaten Preis. Sie ist zudem generationengerecht, weil die Jüngeren und ihre Arbeitgeber zwar früher höhere Beiträge zahlen, damit aber eine Trendwende in der Rentenpolitik eingeleitet wird, so dass ein stabiles Rentenniveau auf Dauer paritätisch und solidarisch in der gesetzlichen Rentenversicherung finanziert werden kann.

Autorin: Annelie Buntenbach, geboren am 24. Februar 1955 in Solingen, seit 2006 Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses oder: Wie prekär ist der Arbeitsmarkt?

von Thomas Lakies

Ein regulierter Arbeitsmarkt ist in der Geschichte des Kapitalismus eher die Ausnahme als die Regel. Die „Goldenen Jahre“ des „rheinischen Kapitalismus“ von 1950 bis Mitte der 1970er Jahre waren geprägt von hohem, beständigem Wachstum und der Ausweitung der Wohlfahrtsstaatlichkeit.^[1] Der weitgehend regulierte Arbeitsmarkt wurde dominiert durch das „Normalarbeitsverhältnis“ - das unbefristete, auf Dauer angelegte sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Vollzeitverhältnis, das ein auskömmliches Einkommen und eine lebensstandardsichernde Rente garantierte.

Abschied vom „Normalarbeitsverhältnis“, Zunahme der „Prekarisierung“

Seit den 1980er Jahren wird von einer „Erosion“ oder „Krise“ des Normalarbeitsverhältnisses und von einer Zunahme „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse ausgegangen.^[2] In jüngerer Zeit wird die Diskussion verstärkt unter dem Stichwort der „Prekarisierung der Arbeit“ geführt. Von prekärer Beschäftigung, deren stete Zunahme unterstellt wird, spricht man, wenn ein Erwerbsverhältnis unterhalb eines von der Gesellschaft als Standard definierten Minimums an Einkommens-, Schutz- und sozialem Integrationsniveau liegt. Beschäftigungsunsicherheit und Löhne unterhalb des Existenzminimums sind zentrale Merkmale für prekäre Beschäftigungsverhältnisse.^[3]

Doch auch die „Prekarisierung“ ist nicht erst ein Phänomen des beginnenden 21. Jahrhunderts. Bereits seit Mitte der 1970er Jahren wird – so der 2007 verstorbene André Gorz – von einer Tendenz zur Spaltung oder „Dualisierung“ des Arbeitsmarktes in den industrialisierten Ländern gesprochen: „Eine privilegierte Schicht stabiler und ihrem Betrieb ergebener Kernbelegschaften steht mittlerweile einer wachsenden Masse von prekär Beschäftigten, Zeitarbeitern, Arbeitslosen und Jobbern gegenüber.“^[4] Und der WSI-Forscher Wolfgang Lecher meinte 1985, dass der Interessengegensatz von Arbeit und Kapital zunehmend von einem Interessengegensatz zwischen „Stammarbeitnehmern“ und Randbelegschaften bzw. Arbeitslosen überlagert werde. Die Gewerkschaften gerieten in Gefahr, zu einem Versicherungsverein für eine relativ kleine, privilegierte Stammebelegschaft zu werden.^[5]

Das Statistische Bundesamt bezeichnet Beschäftigungsverhältnisse als prekär, wenn sie nicht geeignet sind, auf Dauer den Lebensunterhalt einer Person sicherzustellen und/oder deren soziale Sicherung zu gewährleisten. Bei der Einstufung einer Erwerbstätigkeit als prekär sind auch persönliche Lebensumstände des Erwerbstätigen, wie der bisherige Verlauf des Arbeitslebens und der Haushaltskontext, zu beachten.^[6] Prekäre Beschäftigung kann nicht per se mit atypischer Beschäftigung gleichgesetzt werden: zum einen garantieren auch Vollzeittätigkeiten, die weder befristet noch in der Form der Leiharbeit erbracht werden, nicht stets ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen; zum anderen wird in der neueren „Prekarisierungsdebatte“ mehr abgestellt auf den „lebensweltlichen Kontext“.^[7]

Empirie der „atypischen“ Beschäftigung

Die Zahl der *Erwerbstätigen* (die auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, Beamte und Selbstständige mit umfasst) betrug in Deutschland im Jahr 2011 41 Millionen Menschen, davon 4,5 Millionen Selbstständige und 36,5 Millionen abhängig Beschäftigte. Die Zahl der *sozialversicherungspflichtig Beschäftigten* betrug 28,4 Millionen, 4,9 Millionen waren ausschließlich geringfügig Beschäftigte („Mini-Jobs“).^[8]

57 Prozent der Selbstständigen sind sog. Solo-Selbstständige, von denen viele nur ein geringes Einkommen haben. Das mittlere Einkommen der Solo-Selbstständigen liegt unter dem der Arbeitnehmer. 31 Prozent der Solo-Selbstständigen erreichen lediglich Einkünfte, wie sie die Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor erhalten.^[9]

In der offiziellen Statistik gibt es die Kategorie der „Standarderwerbsformen“, die neben unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit (außerhalb der Leiharbeit) auch Selbstständige erfasst, also auf die Erwerbstätigen insgesamt abstellt. Daneben werden „atypische Erwerbsformen“ erfasst, das sind

Teilzeitbeschäftigte (ohne geringfügige Beschäftigung, mit Leiharbeitnehmern und befristeten Teilzeitkräften), geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Leiharbeiter und Personen mit Nebentätigkeit. Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbsformen (unter Einbeziehung Selbstständiger) zeigt sich bei den *Standarderwerbsformen* ein Rückgang von 27 Millionen im Jahr 1991 auf 23,4 Millionen (1999) und 22,6 Millionen im Jahr 2009. Die „atypischen Erwerbsformen“ stiegen demgegenüber von 7,8 Millionen im Jahr 1991 auf 10,5 Millionen (1999) und 13,9 Millionen im Jahr 2009.[\[10\]](#)

In Prozentzahlen sank der Anteil der Standarderwerbsformen von 72 Prozent (1991) auf 58 Prozent (2009). Der Anteil der atypischen Erwerbsformen stieg von 21 Prozent (1991) auf 36 Prozent (2009).[\[11\]](#) Prägnant sind die sektoralen Unterschiede: Im sekundären Sektor (produzierender Sektor) betrug 2009 der Anteil atypischer Erwerbsformen 19 Prozent, im primären Sektor (Land-, Forstwirtschaft und Fischerei) 34 Prozent und im tertiären Sektor (Dienstleistungssektor) 41 Prozent. *Frauen* sind vom Wandel der Erwerbsformen wesentlich stärker betroffen als Männer. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Standarderwerbsformen ging von 58 Prozent im Jahr 1991 auf 43 Prozent im Jahr 2009 zurück, bei den Männern betrug der Anteil 82 Prozent im Jahr 1991 und 72 Prozent im Jahr 2009.

Betrachtet man die Anteile atypischer Beschäftigungsformen an allen abhängig Beschäftigten zeigt sich ein Anstieg von 27 Prozent im Jahr 1996 auf 39 Prozent im Jahr 2008. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten an allen Arbeitnehmern stieg von zehn Prozent im Jahr 1996 auf 16 Prozent im Jahr 2008. Stellt man auf das gesamtwirtschaftliche *Arbeitsvolumen* ab, zeigt sich ebenfalls ein Anstieg, der allerdings (wegen der vielfach kurzen Arbeitszeiten bei atypischer Beschäftigung) moderater ausfällt. Die Anteile atypischer Beschäftigungsformen am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen stiegen von 18 Prozent im Jahr 1996 auf 24 Prozent im Jahr 2008. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen stieg von 4 Prozent im Jahr 1996 auf 7 Prozent im Jahr 2008.[\[12\]](#)

Das Statistische Bundesamt kommt auf der Basis des Mikrozensus zu partiell abweichenden Daten. Im Jahr 2011 gab es danach 31,6 Millionen abhängig Beschäftigte, davon 7,9 Millionen atypisch Beschäftigte. Der prozentuale Anteil der atypisch Beschäftigten betrug im Jahr 2011 25 Prozent. Das Statistische Bundesamt erfasst als „atypische Beschäftigung“ alle unselbständigen Erwerbsformen, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen: Befristung, Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Wochenstunden, Leiharbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs). Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass der prozentuale Anteil der atypisch Beschäftigten zwar von 14 Prozent (1991) auf 17 Prozent (1996) und 20 Prozent (2001) sowie 25 Prozent im Jahr 2006 anstieg, seitdem jedoch eine Stagnation auf diesem Niveau festzustellen ist.[\[13\]](#)

Teilzeitbeschäftigung als „atypische“ Beschäftigung?

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 20 oder weniger Wochenstunden stieg von acht Prozent (1991) auf elf Prozent (1996) und 14 Prozent (2001) sowie 16 Prozent im Jahr 2006 und stagniert seitdem auf diesem Niveau. Entsprechendes gilt für die *geringfügig Beschäftigten*. Deren prozentualer Anteil stieg von zwei Prozent (1991) auf vier Prozent (1996) und sechs Prozent (2001) sowie neun Prozent im Jahr 2006 und stagniert seitdem auf diesem Niveau (mit leicht fallender Tendenz, 2011: 8,5 Prozent).

Wer auch die „reguläre“ Teilzeitarbeit mit mehr als 20 Wochenstunden unter die „atypische“ Beschäftigung subsumiert, kommt zu einem Anteil der „atypischen“ Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung von mehr als einem Drittel.^[14] Ob man die Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden zwingend als „atypisch“ deklarieren muss, ist zweifelhaft, weil von vielen, insbesondere Frauen, diese Form der Teilzeitbeschäftigung, jedenfalls zeitweilig, freiwillig gewünscht wird und deshalb eine Zunahme regulärer Teilzeitarbeit nicht per se beanstandungswürdig, sondern Ausdruck des Bedürfnisses nach individueller Zeitsouveränität oder des Wunsches nach Vereinbarkeit mit Nichterwerbstätigkeiten ist. Dem müsste eher mit einem Rechtsanspruch zugunsten der Beschäftigten auf „optionale Arbeitszeitgestaltung“ und einer Rückkehroption von einem Teilzeit- auf einem Vollzeitarbeitsplatz entsprochen werden, als die (zeitweise) Teilzeitbeschäftigung als Abweichung von der Norm zu problematisieren.^[15]

Allerdings muss man konstatieren, dass es in einigen Branchen, etwa im Reinigungsgewerbe, im Einzelhandel und der Gastronomie, das Phänomen der „Zwangsteilzeit“ gibt, das heißt, dass Vollzeitstellen von den Unternehmen kaum noch angeboten werden, sondern lediglich Teilzeitstellen mit weniger als 20 Wochenstunden oder gar nur noch „Mini-Jobs“. Statistisch wird das unter der Kategorie der „Unterbeschäftigung“ erfasst. Das meint Erwerbstätige, die den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden haben und für diese auch zur Verfügung stehen. Im Jahr 2011 wollten 3,7 Millionen Erwerbstätige mehr arbeiten, knapp eine Million weniger. „Unterbeschäftigte“ möchten ihre Wochenarbeitszeit durchschnittlich um 11,5 Stunden erhöhen, „Überbeschäftigte“ um durchschnittlich 11,7 Stunden reduzieren. Von den 3,7 Millionen unterbeschäftigt Erwerbstätigen übten knapp zwei Millionen eine Teilzeitstelle (davon 1,4 Millionen Frauen) aus, immerhin 1,7 Millionen (davon 1,3 Millionen Männer) eine Tätigkeit von mindestens 32 Wochenstunden („Vollzeittätigkeit“). „Unterbeschäftigte“ in Teilzeit möchten ihre Wochenarbeitszeit durchschnittlich um 15,5 Stunden erhöhen, „Unterbeschäftigte“ in Vollzeit um 6,9 Stunden.^[16]

Leiharbeit: Anstieg auf niedrigem Niveau

Seit der grundlegenden Reform der Leiharbeit durch die „rot-grüne“ Koalition 2003/2004 lässt sich ein Anstieg der Leiharbeit feststellen, wobei diese bezogen auf den Gesamtarbeitsmarkt nach wie vor nur von marginaler Bedeutung ist. Die Zahl der Beschäftigten in der Leiharbeit lag im Dezember 1990 bei 119.000, im Dezember 2000 bei 338.000 und im Juni 2012 bei 908.000. In den letzten zehn Jahren hat sich ihre Zahl damit verdreifacht, in den letzten 30 Jahren versechsfacht. Der Anteil der Leiharbeit an allen Beschäftigten betrug im Jahr 2000 1,2 Prozent und im Jahr 2010 und 2011 2,9 Prozent, im Oktober 2012 2,6 Prozent. Zu einem großen Teil handelt es sich bei der Leiharbeit um kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse: 47 Prozent dauern kürzer, 54 Prozent länger als drei Monate.[\[17\]](#)

Ausweitung der „Mini-Jobs“ (geringfügige Beschäftigung)

Ende 2011 betrug die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 28,8 Millionen. In geringfügiger nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befanden sich 7,5 Millionen, davon 4,9 Millionen ausschließlich mit einer geringfügigen Beschäftigung und 2,6 Millionen mit einer geringfügigen Beschäftigung als Nebenbeschäftigung (zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung). Der Anteil von ausschließlicher geringfügiger Beschäftigung im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beträgt 17 Prozent. Eine signifikante Erhöhung der geringfügigen Beschäftigung gab es von 4,2 Millionen im Jahr 2002 auf knapp sechs Millionen im Jahr 2003. Seit 2004 liegt das Niveau relativ konstant bei gut sieben Millionen.[\[18\]](#) Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten handelt es sich zu 20 Prozent um Schüler/Studierende und zu 22 Prozent um Rentner/-innen, also um „klassische“ Fälle des Zuverdienstes. Eine soziale Absicherung ist für diese Personen vielfach nicht zwingend aus der geringfügigen Beschäftigung erforderlich.[\[19\]](#)

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass der Anteil geringfügiger Beschäftigung in den Betrieben zwischen 2006 und 2011 nahezu konstant geblieben ist. Mini-Jobs sind besonders häufig in kleineren Betrieben anzutreffen. Der Anteil von Mini-Jobbern an allen Beschäftigten betrug im Jahr 2011 in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten 20 Prozent, in Betrieben mit zehn bis 99 Beschäftigten 15 Prozent und in Betrieben ab 100 Beschäftigten fünf Prozent. Besonders verbreitet sind die Mini-Jobs in Dienstleistungsbranchen, dort vor allem im Einzelhandel und in der Gastronomie. Der Anteil der Mini-Jobber an allen Beschäftigten betrug in der Land- und Forstwirtschaft 17 Prozent, im Einzelhandel 23 Prozent, im Gastgewerbe 34 Prozent und bei sonstigen Dienstleistungen 25 Prozent. Hinweise auf die Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Mini-Jobs gibt

es insbesondere in kleinen Betrieben. In größeren Betrieben scheinen sich die beiden Beschäftigungsformen eher zu ergänzen. In Betrieben ab 100 Beschäftigten geht die Zunahme von Mini-Jobs mit einem Wachstum an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einher.[\[20\]](#)

Die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung hat wesentlich seine Ursache in der gesetzlichen Neuregelung der „rot-grünen“ Koalition durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz II“) zum 1.4.2003. Die Geringfügigkeitsgrenze wurde von 325 Euro auf 400 Euro angehoben und vor allem die bis dahin geltende Begrenzung der Arbeitszeit auf maximal 15 Wochenstunden ersatzlos gestrichen, zudem wurde die erst 1999 eingeführte Steuer- und Sozialabgabepflicht für geringfügige Nebenjobs wieder abgeschafft. Seit 1.1.2013 liegt die Grenze bei 450 Euro.

Die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

Nach wie vor ist nur eine Minderheit der abhängig Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig, wenn man auf die Gesamtzahl aller Arbeitnehmer abstellt. Zwar stieg die *Befristungsquote* (der Anteil befristet Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen) von fünf Prozent im Jahr 1996 auf neun Prozent im Jahr 2010 (in absoluten Zahlen sind das zwei Millionen. Arbeitskräfte)[\[21\]](#) - gleichwohl: stellt man auf den gesamten Arbeitsmarkt ab, sind über neunzig Prozent der Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen tätig.

Andererseits zeigt sich die zunehmende Bedeutung von befristeter Beschäftigung, wenn man den Anteil von befristeten Verträgen bei *Neueinstellungen* betrachtet. Der Anteil von befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen betrug im Jahr 2001 32 Prozent und stieg bis in das Jahr 2010 auf 46 Prozent. Der Anteil befristeter Neueinstellungen steigt mit der *Betriebsgröße*: In Betrieben bis zu zehn Beschäftigten erfolgten 2010 22 Prozent aller Neueinstellungen befristet, in Betrieben ab 250 Beschäftigten 61 Prozent aller Neueinstellungen. Es gibt auch deutliche Unterschiede je nach *Branche*. So betrug im Jahr 2010 der Anteil von befristeten Arbeitsverträgen an Neueinstellungen im Baugewerbe 25 Prozent, im Einzelhandel 38 Prozent, im Gastgewerbe 46 Prozent, in der Land- und Forstwirtschaft 74 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen 57 Prozent, in der Branche Erziehung und Unterricht 69 Prozent und in der öffentlichen Verwaltung 72 Prozent. Befristete Arbeitsverträge sind in der Regel von *relativ kurzer Dauer*: 30 Prozent der Befristungen dauerten im Jahr 2009 bis zu sechs Monate, 46 Prozent sechs bis zwölf Monate, 19 Prozent zwölf bis 24 Monate und nur 5 Prozent länger als zwei Jahre.[\[22\]](#)

Der „rot-grüne“ Gesetzgeber hielt es bei der Verabschiedung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zum 1.1.2001 für notwendig, neben Befristungen mit Sachgrund

die Vereinbarung von befristeten Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund bis zur Dauer von zwei Jahren (die sog. erleichterte Befristung) zuzulassen. Damit (so die Gesetzesbegründung) werde es Unternehmen ermöglicht, auf eine unsichere oder schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Für viele Arbeitnehmer sei die befristete Beschäftigung eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine „Brücke zur Dauerbeschäftigung“.[\[23\]](#)

In der arbeitsmarktwissenschaftlichen Diskussion ist es umstritten, ob befristete Arbeitsverhältnisse eine „Brückenfunktion in reguläre Beschäftigung“ haben oder nicht vielmehr ein „Drehtüreffekt“ entstehe, also ein steter Austausch der befristet Beschäftigten. Nach den Daten für das Jahr 2010 lag die *Übernahmequote* (in unbefristete Verträge) bei 52 Prozent der befristet Beschäftigten, im produzierenden Gewerbe bei 59 Prozent, in der Branche der Sozialen Dienstleistungen bei 51 Prozent und bei Betrieben im öffentlichen Eigentum bei nur 39 Prozent.[\[24\]](#)

Folgen der „Hartz“-Gesetzgebung

Häufig wird für die „Prekarisierung der Arbeit“ auch die „Hartz IV“-Gesetzgebung verantwortlich gemacht und die Zunahme der atypischen und Niedriglohnbeschäftigung in einem Zusammenhang mit dieser gebracht. Bei der Konstruktion eines Kausalzusammenhangs sind Differenzierungen angezeigt. Durch das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (umgangssprachlich „Hartz IV“) wurde die „alte“ Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zu einer Sozialleistung zusammengelegt, dem Arbeitslosengeld II. Die Höhe dieser Leistung zur Existenzsicherung mag diskussionswürdig sein, hat aber zunächst keine zwingenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, allenfalls in der Weise, dass die Beschäftigung zu Niedriglöhnen durch die Aufstockung auf das Existenzminimum (durch „aufstockende“ Gewährung von Arbeitslosengeld II) staatlicherseits subventioniert wird.

Der Druck auf die Beschäftigten und die Angst vor dem Fall auf das Sozialhilfeniveau hat wesentlich seine Ursache einerseits in dem Wegfall der Arbeitslosenhilfe (die vom Niveau her jedoch häufig kaum höher war als die frühere Sozialhilfe und das heutige Arbeitslosengeld II) und vor allem in der Verkürzung der Bezugsdauer des „regulären“ Arbeitslosengeldes. Die Bezugsdauer wurde durch das „Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz III“) zum 1.2.2006 auf maximal zwölf Monate (ab 55 Lebensjahren auf 18 Monate) verkürzt. Erst seit Januar 2008 (eingeführt durch die „große Koalition“) gelten allein für *ältere* Arbeitslose wieder längere Bezugszeiten (von 15 Monaten für Arbeitslose ab dem 50. Lebensjahr bis zu 24 Monaten für Arbeitslose ab dem 58. Lebensjahr). Die Auswirkungen zeigen sich bei der Betrachtung der sozialen Absicherung der Arbeitslosen. Zwei Drittel der Arbeitslosen erhalten nur Leistungen nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II), ein

Drittel Leistungen nach dem SGB III (die „klassische“ Sozialversicherungsleistung, das „alte“ Arbeitslosengeld).

Re-Regulierung des Arbeitsmarktes?

Im Hinblick auf die Regulierung des Arbeitsmarktes wäre weniger die Diskussion um die Höhe der (steuerfinanzierten) Existenzsicherungsleistung von Bedeutung, als die Forderung nach einer Abschaffung der Sozialabgabenprivilegierung der geringfügigen Beschäftigung, der Ausdehnung der Bezugsdauer der (beitragsfinanzierten) Sozialversicherungsleistung, dem Arbeitslosengeld, einer Begrenzung der Leiharbeit und der Eindämmung des Niedriglohnsektors durch einen gesetzlichen Mindestlohn^[25]. Denkbar ist auch eine gesetzliche Begrenzung der Zulässigkeit von befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Eine Re-Regulierung des Arbeitsmarktes erfordert gesetzliche Eingriffe. Die Möglichkeiten tarifvertraglicher Normierung sind begrenzt. Zwar könnte die gesetzlich geregelte Zulassung der sachgrundlosen Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren durch Tarifverträge untersagt oder begrenzt werden (so früher im Geltungsbereich des Bundesangestellten-Tarifvertrages, BAT). In der Leiharbeit könnte durch die Verweigerung des Abschlusses verschlechterter Tarifverträge die Geltung des equal-pay-Gebots durchgesetzt werden. Eine umfassende Strategie der Zurückdrängung „atypischer“ Beschäftigung durch tarifvertragliche Regulierung ist jedoch weder erkennbar noch faktisch durchsetzbar.

Letztlich könnte sich indes erweisen, dass das regulierte „Normalarbeitsverhältnis“ eine Erscheinungsform des „goldenen Zeitalters“ des Kapitalismus (Eric Hobsbawm) war und es unter den gegenwärtigen Bedingungen eine Rückkehr zu dieser geregelten Form der Lohnarbeit als prägende Erscheinungsform nicht geben wird, sondern die Gewerkschaften eine Antwort auf die Herausforderung eines gespaltenen Arbeitsmarktes werden finden müssen.

Literatur/Quellen:

[1] Vgl. Eric Hobsbawm: Das Zeitalter der Extreme – Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts, München Wien 1995, S. 324-362.

[2] Vgl. Gerhard Bosch: Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, WSI-Mitteilungen 1986, S. 163-176; Ulrich Mückenberger: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, Zeitschrift für Sozialreform 1985, S. 415-434, S. 457-475.

[3] Vgl. Robert Castel, Klaus Dörre (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main/New York 2009.

[4] André Gorz: Kritik der ökonomischen Vernunft, Berlin (West) 1989, S. 98.

[5] Wolfgang Lecher: Überleben in einer veränderten Welt. Ein Konzept für die zukünftige Arbeit der Gewerkschaften, in: DIE ZEIT, Nr. 18, 16.4.1985, S. 44 f.; zitiert nach André Gorz: Kritik der ökonomischen Vernunft, Berlin (West) 1989, S. 103.

[6] Statistisches Bundesamt, Niedriglohn und Beschäftigung 2010, Wiesbaden 2012, S. 5 (www.destatis.de)

[7] Vgl. die Beiträge in dem Schwerpunktheft 8/2011 „Prekarisierung der Arbeit – Prekarisierung im Lebenszusammenhang“ der WSI-Mitteilungen 2011, S. 377 ff.

[8] Statisches Bundesamt, Eckzahlen zum Arbeitsmarkt, www.destatis.de

[9] Vgl. Karl Brenke, Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringes Einkommen, DIW-Wochenbericht Nr. 7/2013.

[10] Vgl. Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, S. 41-45.

[11] Auf 100 Prozent kommt man, wenn noch die „Sonderformen der Erwerbsarbeit“ berücksichtigt werden, das sind Auszubildende, mithelfende Familienangehörige, Zeit- und Berufssoldaten, Wehr- und Zivildienstleistende, Personen ohne Angaben zur Fristigkeit des Arbeitsvertrages.

[12] Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, S. 47.

[13] Statistisches Bundesamt: Niedriglohn und Beschäftigung 2010, Wiesbaden 2012, Tabelle 1.1, Tabelle 1.2, S. 5-7 (www.destatis.de)

[14] Vgl. Berndt Keller und Hartmut Seifert: Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Stand und Lücken der aktuellen Diskussion, WSI-Mitteilungen 2011, S. 138-145; Berndt Keller, Susanne Schulz, Hartmut Seifert: Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010, WSI-Diskussionspapier Nr. 182, Düsseldorf 2012.

[15] Entsprechende Reformvorschläge in einer Studie von 1994 verhallen weitgehend undiskutiert: Hildegard Matthies, Ulrich Mückenberger, Claus Offe,

Edgar Peter, Sibylle Raasch: Arbeit 2000 – Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Reinbek 1994.

[16] Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 13.11.2012 – 392/12, www.destatis.de

[17] Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2013.

[18] <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Geringfuegig-Beschaeftigte/Geringfuegig-Beschaeftigte-Nav.html>

[19] Vgl. Thomas Körner, Holger Meinken, Katharina Puch: Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage, in: Wirtschaft und Statistik 2013, S. 42-61.

[20] Vgl. Christian Hohendanner und Jens Stegmaier: Umstrittene Minijobs, IAB-Kurzbericht 24/2012, www.iab.de

[21] Die Daten beruhen auf den Erhebungen des Forschungsinstituts der Bundesagentur für Arbeit, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, IAB-Bibliothek Band 334, S. 167.

[22] Vgl. zu den Daten Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, IAB-Bibliothek Band 334, S. 167-173.

[23] Vgl. die Gesetzesbegründung Bundestags-Drucksache 14/4374, S. 14.

[24] Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, IAB-Bibliothek Band 334, S. 168.

[25] Vgl. dazu der Verfasser: Thomas Lakies, Ein gesetzlicher Mindestlohn zur Regulierung des Niedriglohnsektors, www.gegenblende.de Ausgabe 20-2013.

Autor: Thomas Lakies, Arbeitsrichter in Berlin

Fidschi: Militärdiktatur unter Palmen

von Johanna Lauber

Hinter der Fassade des Urlaubsparadieses kämpfen ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften für grundlegende Rechte. Sie brauchen kein Trinkgeld von Touristen sondern internationale Solidarität, damit das Regime endlich Gewerkschafts- und Menschenrechte respektiert.

Die Fidschi-Inseln sind ziemlich genau so, wie man sich das Paradies vorstellt: Palmen, weiße Sandstrände, Kokosnüsse und außen herum, in allen Blautönen glitzernd, der Südpazifik. Kein Reisebericht, der nicht von der Gastfreundlichkeit der Bewohner der Insel schwärmt und dem vollkommen entspannten Lebensstil, den man dort pflegt, kein Bild ohne formvollendete Blütenpracht. Man kann sich dem Eindruck kaum entziehen, dass der Archipel einzig und allein dazu bestimmt ist unvergesslichen Urlaub zu ermöglichen. Warum also sollte man auf die Idee kommen, sich mit der Politik des 800.000 Einwohner zählenden Inselstaats mit einer Fläche in etwa von der Größe Sachsens auseinanderzusetzen? Zumal Fidschi mit einer Entfernung von 16.064 Kilometern Luftlinie zu Deutschland auch nicht gerade vor der Haustür liegt.

Vier Putsche in 20 Jahren

Wahrscheinlich hätte hierzulande einfach keiner mitbekommen, dass dort nächstes Jahr die ersten demokratischen Wahlen seit dem Militärputsch 2006 stattfinden sollen, wenn nicht der Internationale Gewerkschaftsbund gemeinsam mit Australischem und Neuseeländischem Gewerkschaftsbund eine Kampagne für die Respektierung der Gewerkschafts- und Menschenrechte in Fidschi gestartet hätte. Für die Menschen auf Fidschi könnten die anstehenden Wahlen eine historische Chance sein. Der letzte Putsch 2006 unter Führung von Commodore Frank Bainimarama war zunächst, auch international, umstritten. Der Militärputsch war der Vierte Putsch in Fidschi innerhalb von 20 Jahren. Frank Bainimarama erklärte, mit dem Putsch der nicht mehr tragbaren Korruption der Vorgängerregierung ein Ende bereiten zu wollen und die durch rassistische Gesetzgebung geschürten ethnischen Konflikte zwischen Ur-Fidschianern und der benachteiligten Indischen Minderheit zu stoppen. Die Vorwürfe an die Vorgängerregierung treffen zweifellos zu. Tatsache ist aber, dass sich die Situation in Fidschi unter Bainimarama als Militär- und Regierungschef weiter verschlechtert hat.

Missachtung von Arbeitnehmerrechten und Verfolgung von GewerkschafterInnen

Das Regime hat in den letzten Jahren die Löhne per Gesetz immer weiter gesenkt. Gleichzeitig steigen die Lebenshaltungskosten. Jetzt leben 60 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze. Per Dekret wurden diverse Tarifverträge einfach abgeschafft, Gewerkschaften wurde es verboten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Während Touristen in den Ressorts kalte Cocktails trinken, wird auf den Zuckerrohrfeldern nicht selten bis zum Kollaps gearbeitet, oft für unter drei Dollar die Stunde. Wer die Regierung kritisiert ist Schikanen durch Polizei und Militär ausgesetzt. Presse und Meinungsfreiheit sind stark eingeschränkt, laut der gemeinnützigen britischen Organisation „Law Society Charity“ gibt es in Fidschi keine Rechtsstaatlichkeit, die Unabhängigkeit der Justiz ist nicht gewährleistet. Willkürliche Verhaftungen, Razzien, Misshandlungen bis hin zu Folter dienen der Einschüchterung und richten sich vor allem auch gegen GewerkschafterInnen. Mit einem 2012 erlassenen Dekret zum Schutz der öffentlichen Ordnung hat die Polizei offiziell noch umfangreichere Vollmachten erhalten. Felix Anthony, Generalsekretär des Gewerkschaftsdachverbands von Fidschi FTUC spricht von einem neuen Level von Repression gegen Mitglieder seiner Organisation. Anthony selbst ist von Angehörigen des Militärs misshandelt worden, die Polizei weigert sich bis heute Ermittlungen aufzunehmen. Willkommen im Paradies...

Wahlen drohen zur Farce zu werden

Unter diesen Bedingungen fällt es schwer, Bainimaramas Versprechen glauben zu schenken, die „Republik Fidschi“ 2014 in die Demokratie zu entlassen. Noch hält er an dem Termin fest, freilich nicht ohne alles daran zu setzen, dass die Wahlen zur Farce werden. Neben der bereits erwähnten Einschränkung der Meinungsfreiheit (was schon mal bedeuten kann, dass Soldaten sich vorsorglich neben der Druckerpresse positionieren), gab es eine Änderung des Zulassungsverfahrens für Parteien, welche nun eine praktisch unerreichbare Anzahl von Mitgliedern vorweisen müssen. Außerdem müssen hohe Registrierungsgebühren aufgebracht werden. Neben der Einschränkung der Pressefreiheit ein weiterer, wenig subtiler Schritt um einen Machtwechsel auszuschließen. Wieder trifft es die Gewerkschaftsbewegung besonders hart. Sie hatte angekündigt eine eigene Partei der Lohnabhängigen zu gründen. Das Regime reagierte prompt mit einem originellen neuen Parteiengesetz: Gewerkschaftsmitglieder dürfen in Parteien keine Funktionen übernehmen.

Was tun?

Wenn es für Fidschi einen Neuanfang geben soll, dann, muss jetzt etwas geschehen, soviel steht fest. Sonst bleibt nicht viel mehr, als nach den Wahlen zu konstatieren, dass wohl eher nicht den allgemein anerkannten Anforderungen an eine demokratische Wahl entsprochen wurde...

Unabhängig davon ist angesichts der massiven Verletzung von Menschenrechten, besonders auch in Bezug auf die Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaftsrechte sofort die Einhaltung der international anerkannten Mindeststandards einzufordern.

„Naming and Shaming“

Zuständig dafür ist unter anderem die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit langer Geschichte. Die Organisation hat sich schon öfter mit dem Fall Fidschi beschäftigt. Zu Letzt wurde eine Sonderkommission zur Untersuchung der Vorwürfe nach Fidschi entsandt. Die Kommissare wurden vom Regime kurzerhand des Landes verwiesen. Auch auf der diesjährigen Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) vom 5. bis 20. Juni in Genf, war Fidschi wieder Thema. Das Land landete auf der sogenannten „short list“. Diese Liste wird vom Normenanwendungsausschuss der IAO zusammengestellt und umfasst die Länder, in denen besonders schwerwiegend gegen die Kernarbeitsnorm der Vereinigungsfreiheit verstoßen wird. Die Norm, die 1948 im Übereinkommen Nr. 87 festgeschrieben wurde, bildet sozusagen das Herzstück der einzigen tripartistischen, also aus Regierungen, Arbeitgebervereinigungen und Arbeitnehmervereinigungen zusammengesetzten, UN-Organisation. In einer Aussprache wurde der Regierung von Fidschi deutlich gemacht, dass die Vorwürfe des Gewerkschaftsverbands von Fidschi ernst genommen werden und die zahlreichen Fälle von Gewalt gegen GewerkschafterInnen nicht akzeptiert werden. Die gewerkschafts- und arbeitnehmerInnenfeindliche Gesetzgebung muss zurückgenommen und in Einklang mit den IAO-Kernarbeitsnormen gebracht werden. Im Abschlussdokument wurde Fidschi als einem von drei Ländern (neben Usbekistan und Belarus) ein gesonderter Paragraph zugewiesen, was zusätzlich den Druck auf die Regierung erhöhen soll. Dieses sogenannte „naming and shaming“, das Anprangern von Verstößen vor der Weltöffentlichkeit, sollte zwar nicht unterschätzt werden, angesichts der Ignoranz, mit der das Regime auf die bisherigen Versuche Druck auszuüben reagiert hat, kann allerdings auch nicht all zu viel Hoffnung in die Wirkmächtigkeit des Prozederes gesetzt werden.

Der Ausschuss fordert deswegen die Regierung im Abschlussdokument auf, eine erneute Kommission, die „Direct Contact Mission“, ins Land zu lassen. Da diese Mission bis Oktober dem Verwaltungsrat der IAO einen Bericht abgeben muss, wird indirekt ein konkreter Zeitplan festgesetzt. Damit wird erstmals der Regierung von Fidschi ein klarer Zeitrahmen vorgegeben.

Urlaubsboykott

Parallel zu den Bemühungen in der IAO haben der australische und neuseeländische Gewerkschaftsverband gemeinsam mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund und dem Informationsportal Equal Times eine Kampagne gestartet. Die Kampagne „Destination Fiji. A Vacation from Workers' Rights“ soll potentielle Fidschi-Urlauber über die Zustände im Land aufklären und mit einer Email-Aktion Druck auf das Regime ausüben. Da die große Mehrheit der Fidschi-Urlauber aus Australien und Neuseeland kommt, kann der Inselstaat, dessen Haupteinnahme neben Zuckerrohranbau der Tourismus ist, durch einen Urlaubsboykott empfindlich getroffen werden. Entsprechend wütete die Regierung, es handle sich um einen eigennützigen Versuch der Gewerkschaftsverbände der größeren, ebenfalls vom Tourismus profitierenden Nachbarn, den kleinen Konkurrenten in den Ruin zu treiben. Der Gewerkschaftsverband von Fidschi sieht das anders und bittet um Fortsetzung der internationalen Solidarität.

Tourismus und Verantwortung

Fidschi zählt zweifellos nicht zu den häufigsten Urlaubszielen der Deutschen (laut Welttourismusorganisation UNWTO kamen 2011 gerade einmal 8.319 Urlauber aus Deutschland während es Australien und Neuseeland auf 344.828 und 103.181 Urlauber brachten). Deutschland hat inzwischen auch seinen Rang als Reiseweltmeister an China abgetreten. Allerdings haben 90 Prozent der Weltbevölkerung noch nie ein Flugzeug von innen gesehen. Grund genug sich Gedanken um die Folgen der Reiselust zu machen. Lange wurde nur eine Diskussion um die Auswirkungen auf die Umwelt geführt. Dass mag auch daran liegen, dass die Sache mit der sozialen und politischen Verantwortung des Urlaubskonsumenten zweifellos komplizierter ist als die ökologische.

Nicht zuletzt die Ereignisse in Nordafrika haben dafür gesorgt, dass man sich zumindest kurzzeitig gefragt hat, ob es eigentlich moralisch in Ordnung war, in Tunesien und Ägypten Urlaub zu machen. Aktuell stellt sich die Frage für die Urlaubsländer der Deutschen schlechthin. Kann man in einem Land Urlaub machen in dem Menschen um ihre Zukunft kämpfen? Wo verlaufen die Grenzen?

Die zentrale Frage ist, ob irgendjemandem damit geholfen ist, wenn man stattdessen zu Hause bleibt. Oder verschärft sich durch einen Rückgang des Tourismus und die damit einhergehende fehlende Öffentlichkeit die Situation nicht sogar? Eine zielgerichtete Kampagne, verbunden mit einer Emailaktion, wie es aktuell der Internationale Gewerkschaftsbund in Kooperation mit den Gewerkschaftsverbänden

in Australien und Neuseeland in Bezug auf Fidschi macht, ist auf jeden Fall ein unterstützenswerter Ansatz.

Wer also nicht nur „abschalten“ will, sondern auch verantwortungsvoll ein Land kennen lernen möchte, kann sich auf Tourismusportalen zu sozial verantwortlichem und nachhaltigem Reisen informieren.

Literatur/Quellen:

An der Email-Aktion beteiligen kann man sich unter folgendem Link:
<http://destinationfiji.org/>

Beteiligt ist daran u. a. der Internationale Gewerkschaftsbund:

<http://www.ituc-csi.org/?lang=de>

und das vom IGB unterstützte Informations- und Nachrichtenportal EQUAL TIMES:

<http://www.equaltimes.org/>

Informationen über die Internationale Arbeitsorganisation gibt es hier:

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Informationen zum Thema Tourismus und Entwicklung gibt es auf der Seite von Tourism Watch, unter der Rubrik Links gibt es hier noch jede Menge weitere Organisationen und Informationsportale:

<http://www.tourism-watch.de/>

Auf europäischer Ebene gibt es einen gewerkschaftliches Netzwerk zum Thema Tourismus (European Trade Union Liaison Committee on Tourism) in dem mehrere Branchengewerkschaftszusammenschlüsse auf europäischer und internationaler Ebene zusammenarbeiten:

<http://www.etlc-network.eu/news>

Auf internationaler Ebene sind IUF, die Vereinigung der Lohnabhängigen in den Bereichen Nahrung, Landwirtschaft und Hotelgewerbe und UNI Global, Vereinigung

der Dienstleistungsgewerkschaften, für Lohnabhängige der Tourismusbranche zuständig:

<http://cms.iuf.org/?q=search/node/tourism>

http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/sec_tourismEn

Autorin: Johanna Lauber, geboren 1986, Studentin der Politikwissenschaften

Die Reichen werden reicher und die Reichsten der Reichen noch reicher (Buchrezension)

von Joachim Kasten

Über das Buch von Joseph E. Stiglitz, Der Preis der Ungleichheit, Wie die Spaltung der Gesellschaft unsere Zukunft bedroht, Siedler 2012

In der Vorstellung vieler Amerikaner sind die USA nicht nur "the land of opportunity" sondern auch ein demokratischer Modellstaat. Die erste Bezeichnung ist „american folklore“ gebaut auf Anekdoten und die Zweite ist ein Klischee, das ersetzt werden sollte mit dem Motto „one dollar one vote“. Es sind aber zweifellos provozierende Thesen, die nun mit wissenschaftlicher Exaktheit untermauert werden, von Joseph E. Stiglitz in seinem neuen Buch „The Price of Inequality“. Der Autor ist nicht irgendjemand sondern ein globaler Celebrety.

Er war u. a. Wirtschaftsberater des US-Präsidenten Bill Clinton und Chefökonom der Weltbank. Den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften erhielt er 2001. Das Time Magazine listete ihn 2011 zu den hundert einflussreichsten Persönlichkeiten der Welt. Aktuell wirkt er als Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Columbia Universität New York.

Das Wachstum der Armut

Bereits 2007 lädt der Wall Street Journal-Reporter Robert Frank zu einer vielbeachteten Reise durch "Richistan" ein. In porträtartigen Erzählungen schildert er, wie eine dünne Elite aus Multimillionären ihre Interessen zur Mehrung des Reichtums steuert. Eine breitere und in Bezug auf die in den USA herrschende

Kapitalismusvariante auch härtere Kritik, prägt indessen die Analyse von Joseph E. Stiglitz. Sein besonderer Focus liegt auf der These, wonach die USA eine Regierung „of the 1 percent, by the 1 percent, and for the 1 percent“ haben. Die Occupy Wall Street Bewegung behauptet die Stimme der „99 Prozent“ zu sein. Der Autor stimmt zu und bietet seinen Lesern dafür zahlreiche Belege auf ökonomischer und politischer Ebene.

Nach dem amerikanischen Ideal führen freie Unternehmertätigkeit und unregulierte Märkte zu Wachstum und Wohlstand für alle. Vor einem Horizont globalisierter Volkswirtschaften sowie tristen Erfahrungen mit verantwortungslosen Spekulationsorgien der Banken- und Finanzwelt, sind derartige Annahmen heute indessen kaum mehr als naive Glaubensvorstellungen. Relevante Wachstumsraten gibt es - jedenfalls in den USA - hauptsächlich bei der Armut. Joseph E. Stiglitz spricht zuspitzend von einer „Abwärtsspirale“. Als eklatanteste Fehlleistung des Marktes gilt für ihn die Arbeitslosigkeit. Immerhin suchten 2012 gut 24 Millionen Amerikaner einen Vollzeitjob. Keiner Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, ist eine schwere Belastung in allen Ländern. In den USA ist es aber besonders hart. Dort geraten Arbeitslose schnell an den Rand des persönlichen Ruins. Die gewährte Arbeitslosenunterstützung ist kaum ihren Namen wert. Betroffene erhalten „foodstamps“ oder gespendete Lebensmittelrationen. Außerdem bedroht sie der Verlust der vom Arbeitgeber gedeckten Krankenversicherung. Durch offene Arztrechnungen rutschen oftmals ganze Familien ins soziale Elend. Im Gegensatz zu den meisten Ländern Europas zählt eine angemessene Gesundheitsversorgung in den Vereinigten Staaten nicht zu den grundlegenden Menschenrechten, das kritisiert Joseph E. Stiglitz in seinem Buch.

„The land of the free“ ist weder für freigestellte noch beschäftigte Arbeitnehmer ein Traumland. Allenfalls träumen sie von einer Zeit, als die Beschäftigung sicherer war und Löhne noch anstiegen. Wenn sie heute erwachen, sehen sie den umgekehrten Trend. Der amerikanische Ökonom präsentiert in seinem Buch eindrucksvolle Zahlen. So sank das reale Einkommen junger Männer zwischen 25 und 35 Jahren mit geringer Bildung seit Ende der 80er um etwa ein Viertel. In Haushalten mit Bachelor oder höheren-Uniabschlüssen betrug der Verlust zwischen 2000 und 2010 immerhin noch ein Zehntel.

Die Kluft wächst und der Glaube an die „Mittelstandsgesellschaft“ nimmt ab. Die amerikanische Rechte pflegt das System der Ungleichheit mit der Theorie einer „trickle-down-economy“ zu verteidigen. Dafür, dass die Gesellschaft insgesamt von den herunterfallenden „Brotkrumen“ der Reichen profitiert, gibt es nach Joseph E. Stiglitz indessen keinen Beleg. Richtig sei allenfalls das genaue Gegenteil

Der Reichtum der Reichen wächst

Die USA waren in ihrer gesamten Wirtschaftsgeschichte schon immer das gelobte Land des Kapitalismus und geprägt von großen Einkommensunterschieden. Das

gegenwärtig hohe Niveau der Ungleichheit ist jedoch absolut neu. Vor dreißig Jahren verdiente die oberste Schicht von einem Prozent der Bevölkerung zwölf Prozent des US-Einkommens. Eine unakzeptable Ungleichverteilung, nennt es Joseph E. Stiglitz und dokumentiert das dramatische Wachstum dieser Disparität: Seit 2007 erhalten die Spitzenverdiener durchschnittlich 1,3 Millionen Dollar im Jahr nach Steuern. Die untersten 20 Prozent müssen sich mit 17.800,- Dollar begnügen. Die reichsten 0,1 Prozent erzielen außerdem in eineinhalb Tagen den gleichen Betrag den 90 Prozent in einem Jahr verdienen. Seine Statistik der Ungleichheit beendet Stiglitz mit der Angabe, dass die reichsten 20 Prozent nach Steuern den gleichen Anteil beziehen wie die restlichen 80 Prozent der Bevölkerung zusammen. "The rich are getting richer and the richest of the rich getting still richer!", lautet seine einfache Schlussfolgerung. Die USA haben damit eine größere Ungleichheit und schlechtere Einkommensmobilität als nahezu alle europäischen Länder sowie Kanada und Australien, hält der Columbia-Professor fest.

Die Politik ist entscheidend

Die triste Lage in den Vereinigten Staaten ist für Joseph E. Stiglitz keine zufällige Entwicklung, sondern eine bewusste Kreation. Das Wahlkampfmotto des ehemaligen US-Präsidenten Bill Clinton "It's the economy, stupid!" formuliert er um in "It's the politics, stupid!". Verursacher sind interessengesteuerten Akteure der Politik. Triebkräfte und Gewinner der Ungleichheit sind eine elitäre Schicht. Den Preis bezahlen die mittleren und niedrigen Einkommensbezieher. Verantwortlichkeiten zu benennen und unterschiedliche Faktoren zu analysieren und bewerten, ist ein Grundanliegen von Joseph E. Stiglitz Buch.

Die meisten Entscheidungen fallen durch ein Zusammenspiel vom Präsidenten und der Legislative im Kongress. So hinterließ die „Reagan-Revolution“ mit Deregulierungen und Sozialabbau tiefe Wunden in der US-Gesellschaft. Hinzu kamen Steuerreformen zu Gunsten von Unternehmen und Vermögenden. US-Präsident George W. Bush setzte die Umverteilung öffentlicher Mittel durch seinen Privatisierungseifer ungebremst fort. Ein befreiter und unkontrollierter Bankensektor betrieb schließlich eine schonungslose Profitjagd mit den bekannten Folgen der globalen Finanzkrise und den enormen Kollateralschäden für einfache Arbeitnehmer. Verantwortliche Finanzmanager, welche die Immobilienblase erst kräftig aufgepumpt haben, kamen meist ungeschoren davon. Die Opfer der skrupellosen Kredithändler wurden zahllose Lohnempfänger, die ihre Häuser und Ersparnisse verloren.

Besitzer von Unternehmenskapital genießen insbesondere in den USA bessere Rechte als Personen, die lediglich ihre Arbeitskraft verkaufen. Dazu beigetragen haben bewusste Anstrengungen, den Einfluss der Gewerkschaften zu brechen. Erneut verurteilt Stiglitz in diesem Zusammenhang Ronald Reagan und die Republikanische

Partei als ehrgeizige Antreiber dieser Politik. Diese Strategie hatte Erfolg. Dem Autor zufolge sank der gewerkschaftliche Organisationsgrad amerikanischer Arbeitnehmer von 20,1 Prozent 1980 auf bloße 11,9 Prozent im Jahr 2010. Daraus folgt eine noch schlechtere Parität in der Verhandlungsmacht mit organisierten Unternehmensinteressen. "Starke Gewerkschaften halfen früher die Ungleichheit zu senken, während schwache Arbeitnehmervertretungen im Interesse der Vorstände sind", schreibt der Nobelpreisträger Stiglitz.

Korruptierte Demokratie

Viele Amerikaner sind stolz auf ihr politisches System. Durch die scharfe Brille von Joseph E. Stiglitz betrachtet, kommt man allerdings zu anderen Ergebnissen. Sein Vorwurf lautet u. a. dass die Behörden potentielle Wähler von der Wahl abhalten. Wie sonst soll man eine merkwürdige Realität deuten, nach der gut 51 Millionen Bürger unregistriert und somit vom Stimmrecht ausgeschlossen sind. Woher kommt dieses Unvermögen eine akzeptable demokratische Partizipation zu organisieren? Seine Antwort lautet, dass eine Reform offensichtlich nicht im Interesse der "ein Prozent" liegt.

Dieser Zustand wird dadurch untermauert, dass eine dünne Schicht von Milliardären die Kontrolle über die Gesetzgebung dominiert. Ein Beispiel hierfür ist, wie der Spruch des Supreme Courts im Fall "Citizens United v. Federal Election Commission" lautete. Darin bestätigen die Richter ein uneingeschränktes Recht von Unternehmen und Organisationen Kandidaten für den Kongress und andere demokratische Wahlen zu sponsern. Joseph E. Stiglitz nennt das Urteil "einen Meilenstein in der Entmachtung normaler Amerikaner". Die Superreichen behalten damit das Privileg, eindimensional für ihre Profitinteressen Lobbyismus zu betreiben, meint der frühere Präsidentenratgeber.

Auch in der bekannten deutsch-dänischen TV-Dokumentation „740 Park Avenue“ wurden dazu anschauliche Belege präsentiert. Sie zeigt auf dramatische Weise, wie eine steinreiche Milliardärsoligarchie den größten Teil der Kongressabgeordneten mit finanziellen Mitteln stützt. Das Geld wird niemals gratis gegeben. Zur Gegenleistung gehört nicht zuletzt eine Gesetzgebung nach der Abgaben für Millionäre um 25 und für 400 Spitzenverdiener um 50 Prozent sanken. Joseph E. Stiglitz kritisiert in diesem Zusammenhang, dass dem durchschnittlichen Steuerzahler eine vergleichsweise höhere Belastung zugemutet als den Superreichen der USA. Den Preis, den das Land für die soziale Ungleichheit zu tragen hat, ist hoch. Einerseits gibt es ummauerte und bewachte Villengebiete für Millionäre und andererseits gewaltsame Konflikte durch Armut. Besonders Makaber ist die Erkenntnis von Joseph E. Stiglitz, dass auch die amerikanische Waffenindustrie ein Interesse daran hat, das derzeitige System aufrechtzuerhalten.

Ein "amerikanischer Frühling"?

Wenn Warren Buffet von den „Massenvernichtungswaffen“ der Finanzindustrie spricht, so fordert Joseph E. Stiglitz als Konsequenz eine „Entwaffnung“ durch Kontrolle und Regulierung. Weitere Maßnahmen, die ganz oben auf seiner Agenda stehen, sind Bonus-Begrenzungen, da sie zu exzessiven Risikogeschäften beitragen. Außerdem braucht die USA eine Steuerreform mit größerer Progression und die Schließung von Schlupflöchern. Steuerparadiese wie die Cayman-Inseln sollten verboten werden. Diese Reformen würden die Hoffnung auf einen „amerikanischen Frühling“ eröffnen, so jedenfalls lautet Joseph E. Stiglitz Analogie zum „arabischen Frühling“. „Eine andere Welt ist möglich!“, schreibt der Autor optimistisch. In seinem Schlusskapitel wird er dann doch etwas tastender und fragt: „Gibt es Hoffnung?“ Ein Teil der Antwort liegt sicher bei den Medien der USA. Sie verurteilen in den meisten Fällen Joseph E. Stiglitz kritische Argumentationslinien als unamerikanisch

Autor: Joachim Kasten, Lehrer an der Handelsschule Holstenwall in Hamburg

Zehn Jahre Hartz-Reformen

von Prof. Dr. Silke Bothfeld und Peer Rosenthal

Seit über zehn Jahren steht die Arbeitsmarktpolitik im Fokus von Veränderungsprozessen, die unter dem Leitbild der Aktivierung vollzogen werden. Den Kern der Aktivierungsreformen in Deutschland bilden die vier Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Während in der breiten Öffentlichkeit bis heute unter dem Stichwort 'Hartz IV' vor allem die Einführung, Regelungen und Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende diskutiert werden, findet der Wandel der Arbeitslosenversicherung deutlich weniger Beachtung. Dabei haben die Veränderungen der Arbeitslosenversicherung zu einem paradigmatischen Wandel der Grundprinzipien dieser Säule unseres sozialen Sicherungssystems geführt. Insbesondere werden die Grundprinzipien der Leistungsgerechtigkeit und der Statussicherung durch die Reduzierung von substantiellen Anspruchsrechten in Frage gestellt. Wir meinen, dass durch die Reformen – ob politisch beabsichtigt oder nicht - Arbeitslosigkeit zunehmend zu einer ‚Bruchstelle‘ in der Statuskarriere von Beschäftigten wird und die Arbeitslosenversicherung ihre ursprüngliche Funktion, vor den Risiken der Arbeitslosigkeit sozialen Schutz zu bieten, verliert.

Wie hilfreich ist das Leitbild der Aktivierung für die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik?

Dass Aktivierung zum neuen Leitbild der Sozialpolitik in ganz Europa aufgestiegen ist, scheint unbestritten. Aktivierung bezieht sich nicht allein auf arbeitsfördernde Maßnahmen für Langzeitarbeitslose, sondern zielt, den Annahmen der neoklassischen und angebotsfokussierten Arbeitsmarkttheorie folgend, auf einen grundlegenden Umbau der sozialstaatlichen Sicherungssysteme. Dieser Umbau ist vor allem durch drei Merkmale gekennzeichnet: (Betzelt/Bothfeld 2011):

- Erstens sollen – die Reaktionsweise des homo oeconomicus zugrundeliegend - vermeintliche ökonomische Fehlanreize im Sozial-, Steuer- und Abgabensystem reduziert werden. Bei den Lohnersatzleistungen sollen durch die Reduzierung der Höhe und Dauer von Arbeitslosengeldleistungen die Menschen dazu gebracht werden, schneller wieder eine Beschäftigung aufzunehmen. Die Qualität der Wiederbeschäftigung und der soziale Stellenwert der Erwerbstätigkeit bleiben in dieser Perspektive unberücksichtigt.
- Zweitens wird das Gegenseitigkeitsverhältnis (Reziprozität) zwischen Staat und BürgerInnen neu definiert und dabei die Verantwortlichkeit staatlicher Intervention zu Lasten der BürgerInnen verschoben. Folglich werden Lohnersatzleistungen in stärkerem Maße an die Pflicht zur Arbeitsaufnahme oder Teilnahme an einer Arbeitsfördermaßnahme geknüpft und der Vorrang von Vermittlung vor Förderung und Leistungsbezug gestärkt. Dies drückt sich auch in verschärften Zumutbarkeits- und Sanktionsregelungen aus. Die Arbeitskraftnachfrage auf dem Arbeitsmarkt wird bewusst oder unbewusst als Bestimmungsfaktor des Beschäftigungsniveaus vernachlässigt und ein wachsender Druck auf die Arbeitsbedingungen bestehender Arbeitsverhältnisse in Kauf genommen.
- Drittens setzt die Aktivierungsstrategie auf die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, etwa durch die explizite Förderung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und die Förderung der Niedriglohnbeschäftigung. Ziel dieser Strategie ist die Absenkung der Beschäftigungsschwelle.

Kurz, als eine Gesamtstrategie zur Neuausrichtung sozialer Sicherungssysteme, insbesondere der Arbeitsmarktpolitik, unterminiert die Aktivierungsstrategie die Ziele und Grundprinzipien längerprobter und als legitim empfundener Sozialschutzsysteme.

Aufgabe von Leistungsgerechtigkeit und Statussicherung als Grundprinzipien?

Zu den zentralen Grundprinzipien der Arbeitslosenversicherung zählen Leistungsgerechtigkeit und Statussicherung (Rosenthal 2012). Die Leistungsgerechtigkeit manifestiert sich darin, dass Beitragszahlungen äquivalente und rechtlich verbrieft Leistungsansprüche gegenüberstehen. Durch die Reformen wurden die Leistungsansprüche deutlich reduziert. Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes beträgt nunmehr für Personen bis 50 Jahre maximal 12 Monate (zuvor waren bis zu 22 Monate möglich), so dass die Arbeitslosenversicherung den Einkommensausfall bei Arbeitslosigkeit für einen immer geringeren Anteil der Arbeitslosen kompensiert: Während im Jahr 1999 noch 40 Prozent Arbeitslosengeld bezogen, waren es im Jahr 2011 nur noch 25 Prozent. Kürzere Bezugsdauern und die sinkende Deckungsquote spiegeln die Veränderung des Äquivalenzprinzips und den Verlust substanzieller Anspruchsrechte wider, die bislang für die ‚Normalarbeitnehmer‘ zuverlässig durch die Arbeitslosenversicherung garantiert waren.

Die Statussicherung der Arbeitslosenversicherung als zweites Grundprinzip kommt darin zum Ausdruck, dass das Leistungssystem gleichsam als ‚Schutzschirm‘ den Erhalt des beruflichen bzw. des Einkommensstatus beim Eintritt des Risikos Arbeitslosigkeit vorübergehend garantiert. Der verengte Zugang zu den Versicherungsleistungen und die Verknüpfung der Leistungsgewährung an Verhaltensvorschriften mindert diese Schutzschirmfunktion empfindlich. Durch die Verkürzung der Rahmenfrist auf 24 Monate müssen nun 12 Beitragsmonate innerhalb einer Frist von 24 Monaten nachgewiesen werden, um Ansprüche geltend machen zu können. Im Jahr 2011 ging gut ein Viertel der aus Beschäftigung in Arbeitslosengeld Zugehenden direkt in die Grundsicherung für Arbeitssuchende über, weil sie die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllten oder das Arbeitslosengeld so niedrig ausfiel, dass es mit den Leistungen nach dem SGB II aufgestockt werden musste. Die Verkürzung der Rahmenfrist erschwert insbesondere unstetig Beschäftigten den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der erschwerte Zugang und die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe als statussichernde Leistung führen dazu, dass sich mittlerweile die Verhältnisse beim Leistungsbezug umgekehrt haben: Bezogen vor 2005 nahezu 70 Prozent der erwerbslosen LeistungsbezieherInnen einkommensbezogene Leistungen, ist es aktuell nicht einmal mehr jeder Fünfte.

Die zunehmende Kopplung des Leistungsbezugs an das individuelle Verhalten zeigt sich an den verschärften Zumutbarkeitsbestimmungen. Der Abschaffung des Qualifikationsschutzes und der Regelungen zum gestuften Einkommensschutz 1998 folgten mit den „Hartz“-Reformen erhöhte regionale Mobilitätsanforderungen, die Flexibilisierung des Sperrzeitenrechts und die Umkehr der Beweislast bei der Ablehnung einer angebotenen Beschäftigung. Die Marginalisierung der

Statussicherung zeigt sich zudem im Primat der Vermittlung vor Förderung und Leistungsbezug. Die drastische Reduzierung der Umschulungsmaßnahmen und die Abschaffung von öffentlich geförderter Beschäftigung illustriert den klaren Vorrang der Vermittlung gegenüber dem im deutschen Sicherungssystem eigentlich typischen Ziel des Statuserhalts bzw. der Förderung von Aufstiegsmobilität. Arbeitslosigkeit wird somit nicht nur in höherem Umfang als in der Vergangenheit zu einem Einkommensrisiko, sondern zusätzlich zu einer Bedrohung der Statuskarriere der Beschäftigten, weil die Neuregelungen die Chancen zur Aufwärtsmobilität regelrecht „abschneiden“.

Statussicherung: Das Beispiel ehemaliger Schlecker-Beschäftigter

Die beobachteten Veränderungen zeichnen sich ganz deutlich auch in der konkreten sozialen Praxis ab. Dies veranschaulichen die Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung zur *Vermittlungspraxis* ehemaliger Schlecker-Beschäftigter (Ramos Lobato et al 2013). Da das Angebot vergleichbarer Beschäftigungsmöglichkeiten begrenzt ist, sollten die ehemaligen Schlecker-Beschäftigten dazu gebracht werden, auch für sie zu diesem Zeitpunkt eigentlich als nicht zumutbar geltende Jobs anzunehmen. Das Handeln der Vermittler war darauf ausgerichtet, die Arbeitslosen zur Annahme deutlich schlechter entlohnter Arbeitsverhältnisse zu bewegen. Das Spannungsverhältnis von schneller Vermittlung und relativer Statussicherung wird zugunsten der umgehenden Vermittlung aufgelöst und das institutionell ohnehin schon verschärfte Zumutbarkeitsrecht damit weiter zugespitzt. Wie unter einem Brennglas zeigt das Schlecker-Beispiel die Beschneidung der Statussicherung, die mit der Aktivierung von arbeitslosen Personen gerechtfertigt wird.

Wie weiter mit der Arbeitslosenversicherung?

Unter der Oberfläche des institutionellen Fortbestands der Arbeitslosenversicherung unterminieren die Neuregelungen und veränderten Praktiken die Grundprinzipien der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit. Die Neujustierung der Leistungsgerechtigkeit, die Schwächung des Statuserhalts und die Einschränkung der Möglichkeit zur Aufwärtsmobilität müssen wir als paradigmatische Veränderungen verstehen, die die traditionelle Grundfunktion der Arbeitslosenversicherung untergräbt. Die Einschnitte durch die Aktivierungsstrategie – die Reduzierungen im Leistungsrecht, die Neuausrichtung der Arbeitsförderung sowie die arbeitsrechtliche Deregulierung – laufen dem eigentlichen sozialpolitischen Ziel, der Herstellung und öffentlichen Garantie einer Sicherheitsperspektive (Kaufmann 1970) zuwider. Der graduelle Übergang vom Versicherungsprinzip zum Grundsicherungssystem, der in diesem Wandel angelegt ist, erweist sich schon im Frühstadium als sozial und ökonomisch höchst problematisch. Dieser Wandel der Arbeitslosenversicherung steht unseres Erachtens beispielhaft für die Wegscheide, an der sich der deutsche Sozialstaat insgesamt befindet. Für den Erhalt und die Stärkung eines

versicherungsformigen und auf den Grundprinzipien der Leistungsgerechtigkeit, Statussicherung und solidarischen und paritätischen Finanzierung basierenden Schutzsystems gibt es gute politische und funktionale Gründe. Pragmatische Ansatzpunkte für die Revitalisierung der Grundprinzipien der Arbeitslosenversicherung wären erleichterte Ansprüche auf und eine verlängerte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld, die (reflexive) Regulierung des Arbeitsmarkts, eine Neudefinition der Zumutbarkeitsregeln auf einem angemessenen Niveau sowie die Neustrukturierung der Arbeitsförderung. Eine solche Revitalisierung der Arbeitslosenversicherung könnte zum Vorbild für eine progressiv-emanzipatorische Beschäftigungsstrategie in Europa werden.

Literatur/Quellen:

Betzelt, S./Bothfeld, S. (2011): Activation and Labour Market Reforms in Europe: Challenges to Social Citizenship – Introduction. In: Betzelt, S./Bothfeld, S. (Hrsg.): Activation and Labour Market Reforms in Europe. Challenges to Social Citizenship. Houndsmills: Palgrave, S. 3-14.

Kaufmann, F.-X. (1970) Sicherheit als soziologisches und sozialpolitisches Problem. Untersuchungen zu einer Wertidee hochdifferenzierter Gesellschaften. Enke, Stuttgart 1970. 2. Auflage 1973.

Ramos Lobato, P./Zahradnik, F./Dietz, M./Knapp, B./Sprenger, C. (2013): Vermittlung ehemaliger Schlecker-Beschäftigter: Nicht nur eine Frage der Motivation. IAB-Kurzbericht 7/2013.

Rosenthal, P. (2012): Der Wandel der Arbeitslosenversicherung: Selektivität, Einkommenssicherung und Reziprozitätsnormen von 1969 bis heute. In: Bothfeld, S./Sesselmeier, W./Bogedan, C. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 143-159.

Autoren: Prof. Dr. Silke Bothfeld, Professorin für Internationale Sozial- und Wirtschaftspolitik an der Hochschule Bremen;
Peer Rosenthal, geboren 1979, Referent der Geschäftsführung bei der Arbeitnehmerkammer Bremen

Nice up North – Zur Zukunft des nordischen Kapitalismus

von Dr. Gero Maass

Kleine Länder, großes Potential - so könnte man die vergleichsweise bevölkerungsarmen nordischen Länder mit Blick auf ihren internationalen außen- und gesellschaftspolitischen Stellenwert auf den Punkt bringen. Schon mehrmals wurde das nordische Modell totgesagt -und geschrieben. Es hatte es insbesondere unter der Diskurshoheit des Neoliberalismus im letzten Jahrzehnt nicht einfach seine modellhafte Verbindung von Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Gerechtigkeit zu behaupten.

Totgesagte leben bekanntlich länger

In der sozialwissenschaftlichen Literatur gilt das sozialdemokratisch geprägte, steuerfinanzierte Wohlfahrtsstaatsregime im Norden immer noch als überlegen im Vergleich zum mitteleuropäischen, konservativ geprägten und beitragsfinanzierten System oder gar gegenüber dem liberalen, residualen Wohlfahrtsstaat angelsächsischer Prägung, der mit der Finanzkrise seinen ideologischen Fortschrittsmythos ökonomischer Leistungsfähigkeit verloren hat. Indes: jeder IKEA-Kunde kennt das Problem: auch am schwedischen Regalsystem mit dem freundlichen englischen Vornamen (B...y) nagt der Zahn der Zeit. Zumal, wenn es häufiger auf- und abgebaut werden musste, dann steht das ehemals stolze stabile Möbelstück auf immer wackeligeren Füßen.

So geht es auch den nordischen Wohlfahrtsstaaten. Vor allem das Kernland Schweden durchlief in den 1990er Jahren eine Phase wirtschaftlicher Krisen. Schon die regierenden Sozialdemokraten unter Premier Persson verfügten Reformen und Einschnitte, welche die seit 2006 an die Macht gekommene Mitte- Rechts-Regierungskoalition unter Ministerpräsident Reinfeldt weiterverfolgte. Der Economist rief 2006 das Ende von einem weiteren europäischen Traum aus: *Farewell, Nordic Model* (16.11.06). Indes: Totgesagte leben bekanntlich länger: Es folgte eine Phase der ökonomischen Erholung, die Hand in Hand mit einer Renaissance der Reputation des nordischen Modells einherging - auch durch den jüngsten Zyklus von Finanz-, Euro und Wirtschaftskrise im europäischen Raum sind die Länder bislang ganz passabel gekommen. Der Economist (27.1.11) übte ein paar Jahre später Wiedergutmachung: *Nice up north*.

Schweden, Dänemark, Norwegen und Finnland (das finanzkrisenerschütterte Island lassen wir hier einmal außen vor) haben geschafft, was manche Ökonomen für

unmöglich hielten: Die Wirtschaft floriert und das trotz hoher Steuern und eines gut ausgestatteten Sozialstaats. Im Durchschnitt übertreffen die nordischen Länder die internationale Konkurrenz der nördlichen Halbkugel in den meisten Dimensionen wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, bei sozialen Kriterien und Fragen der Nachhaltigkeit stehen sie weltweit auf den vorderen Plätzen.

Im Februar diesen Jahres verkündete der Economist in einem special report (2.2.13) seiner weltweiten Business-Leserschaft schließlich die Entdeckung des neuen nordischen Modells: „*The Nordic countries are reinventing their model of capitalism...The erstwhile champion of ‚third way‘ is now pursuing a far more interesting brand of politics*“. Gemeint ist damit insbesondere die Öffnung des öffentlichen, steuerfinanzierten Dienstleistungssektors für private Anbieter. Einen ganz wichtigen Erfolgsanteil des nordischen Modells blendete der Economist übrigens ganz aus. Nicht ein einziges Wort kann man über die enge, korporative Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden lesen. Dabei haben diese industriellen Beziehungen und die aktive, flächendeckende Tarifpolitik, die den Gewerkschaften immer noch weitreichende Einflussmöglichkeiten bieten, einen entscheidenden Anteil am nordischen Erfolg.

Ein Blick zurück: Was macht das nordische Modell aus?

Glaubt man SAMAK, einer weltweit einzigartigen regionalen Organisation, die alle sozialdemokratischen Parteien und Gewerkschaften der fünf nordischen Länder zusammenfasst, dann ist das nordische Modell nicht nur ein Modell, sondern sogar eine Erfolgsmarke. SAMAK hat sich den Begriff vom nordischen Modell sogar patentieren lassen, damit er als politisches Symbol mit Strahlkraft für die sozialdemokratische Politikkommunikation erhalten bleibt (<http://samak-nordicmodel.org/sida4.html>). In historischer Genese, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zeichnen sich die fünf Länder des nordischen Raums durch eine Reihe von ähnlichen Strukturelementen aus, die es erlauben von einem nordischen Modell zu sprechen. Schaut man genauer hin, wird es jedoch schnell differenzierter und komplexer. Wertet man die wissenschaftlichen wie politischen Beiträge zum nordischen Modell aus, dann steht der nordische Kapitalismus mit seiner Mischung aus ökonomischer Leistungsfähigkeit, Individualität und gesellschaftlicher Solidarität auf vier Säulen:[\[1\]](#)

Erstens der Säule der historischen Genese mit längeren sozialdemokratischen Regierungszeiten, einer engen Kooperation zwischen sozialdemokratischer Regierung und Gewerkschaften sowie einem hohen Maß an gewachsenem sozialen Vertrauen in die Solidargesellschaft.

Zweitens einem politischen Fundament mit stabilen Demokratien und hohen Zustimmungswerten für die politischen Institutionen, einer Bürgernähe und hohem

Partizipationsgefühl (das sich vor allem aus der Tatsache speist, dass das wohlfahrtsstaatliche Institutionengefüge eng an die kommunalen bzw. städtischen Entscheidungs- und Verwaltungseinheiten statt an den Zentralstaat gebunden ist) sowie einem immer noch hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Letzterer sorgt für eine ausgeprägte Sozialpartnerschaft mit der Tendenz tarifvertragliche Regelungen den Gesetzlichen vorzuziehen.

Drittens einer hohen wirtschaftspolitischen Dynamik und Innovationsfähigkeit, die auf einer Mischung aus unregulierten Märkten mit starken Eigentumsrechten (die ein positives Image des freien Unternehmertums bewirken) gepaart mit hoher, kollektiver sozialer Risikoabsicherung, einem stabilen, konsolidierten Bankensektor (nach den Krisen in den Ende der 90er, Anfang der 2000er Jahre) sowie einem dualem Steuersystem (hohe individuelle Einkommens- und niedrige Kapitalbesteuerung) beruht.

Viertens einem sozialpolitischen Profil, das auf steuerfinanzierten Wohlfahrtsstaaten mit universellen Rechten beruht. Dies sorgt für gut ausgestattete soziale Netze, staatliche Rentenstrukturen und einem gut ausgestatteten öffentlichen Dienstleistungssektor und Bildungssystem und vor allem für ein hohes Maß an Frauenerwerbstätigkeit und Geschlechtergerechtigkeit. Alles zusammen resultiert in einer hohen Lebensqualität, die sich etwa in dem hohen Ranking im „happiness index“ widerspiegelt.

Ein Blick nach vorn

Von den Spuren demographischer und gesellschaftlicher Veränderungen sowie den Verschiebungen auf den Weltmärkten bleiben auch die fünf Nordländer nicht unberührt. Der Regionalzusammenschluss SAMAK hat ein mehrjähriges Forschungsprojekt initiiert, das unter Leitung des norwegischen Forschungsinstitutes Fafo bis 2015 seinen Abschlussbericht zu den Zukunftsherausforderungen des nordischen Modells vorlegen und entsprechende Handlungsoptionen aus sozialdemokratischer und gewerkschaftlicher Sicht formulieren soll (siehe: <http://www.fafo.no/nordmod2030/>). Ein Blick in das Vorhaben sowie die wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Debatten in allen Ländern offenbaren Triebkräfte und Trends, die progressiven Politikansätzen nicht nur im Norden das Leben schwer machen:

- Trotz guter, breit verankerter Bildungsbasis, hohen R&D Ausgaben und einem stabilen Bankensektor: Die Krise der Eurozone setzt auch den kleinen weltmarktoffenen Ökonomien des Nordens zu. Die asiatische Konkurrenz produziert inzwischen mit einem hohen Bildungs- und Forschungseinsatz, weshalb man sich im Norden nicht auf vergangenen Lorbeeren ausruhen sollte.

- Die wachsende Migration stellt die Integrationsfähigkeit auf die Probe, perforiert die gesellschaftliche Homogenität, nagt am sozialen Vertrauenskapital der Solidargemeinschaft, schafft Luft für wachsenden Rechtspopulismus und destabilisiert die politischen Institutionen.
- Der demographische Wandel wird auch in den nordischen Ländern spürbar, auch wenn er durch eine erfolgreiche Gender- und Familienpolitik abgemildert werden kann. Dies verstärkt den finanzpolitischen Druck auf die Gesundheits-, Pflege und Rentensysteme, was vor allem in wirtschaftlichen Krisenzeiten die gemeinsamen bzw. konträren Interessenslagen von sozialdemokratischen Parteien und Gewerkschaften auf die Probe stellt.
- Die enge, personelle und institutionengestützte Kooperation zwischen sozialdemokratischen Parteien und Gewerkschaften besteht heute eigentlich nur noch in Schweden und Norwegen. Zudem verlieren in allen Ländern die LO - blue collar – Gewerkschaften an Boden, während die Angestelltengewerkschaften sich politisch nicht binden möchten. Mehr noch bröckeln der Organisationsgrad und die Tarifbindung – auch wenn beide im internationalen Vergleich noch auf hohem Niveau sind. Das nordische Modell beruht mehr auf den wohlfahrtsstaatlichen Errungenschaften, die Gewerkschaften über das Kollektivvertragswesen ins Werk setzen konnten, als auf umfassender staatlicher Regulierung.
- Kein Wunder also, wenn das konservativ-liberale Kabinett von Premierminister Reinfeldt in Schweden gleich zu Beginn der Regierungsübernahme 2006 die steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen abgesenkt und mehr noch den bis dato obligatorischen Pflichtabschluss einer Arbeitslosenversicherung gelockert hat. Die Arbeitslosenversicherung ist in Schweden nach dem Genter Modell organisiert und wird von den Gewerkschaften verwaltet. Versicherung und Gewerkschaftsmitgliedschaft gingen so Hand in Hand, was ihnen einen hohen Grad der Mitgliedschaft bescherte.

Private choice in the public sector. The new Swedish welfare model – unter diesem Titel firmiert eine Studie des schwedischen think tanks Timbro, der vom Arbeitgeberverband massiv unterstützt wird und in den letzten Jahren schon so manche Blaupause für die Reinfeldt-Regierung geliefert hat. Auch für den Tenor des Economist hat er Pate gestanden. Was dem internationalen Publikum als neues, zukunftsweisendes Modell verkauft wird, ist im Land selbst jedoch höchst umstritten und dürfte sich zur Gretchenfrage bei den Reichstagswahlen im September nächsten Jahres entwickeln: Wie soll der privatwirtschaftliche Einfluss auf Angebote im öffentlichen Sektor eingedämmt werden?

Die derzeit in Schweden geltende Regelung hatte in den vergangenen Jahren mehrfach für Diskussionen gesorgt nachdem bekannt geworden war, dass freie Träger unter anderem im Schul- und Altenpflegebereich und beim Betreiben von

Asylbewerberheimen mit Hilfe von Steuergeldern auf legalem Weg hohe Gewinne erzielten. Diese Öffnung hatten die sozialdemokratischen Regierungen in den 90er Jahren vorsichtig mit ins Werk gesetzt. Seit 2006 haben die beiden konservativen Reinfeld-Kabinette diese Regelung noch erheblich ausgeweitet, so dass in jüngster Zeit das Ausmaß der privaten Anbieter wie deren Gebaren bezüglich der Gewinnentnahmen unter Beschuss geraten ist. "Sollte eine Gewinnausschüttung im steuerfinanzierten Kranken-, Pflege- und Schulsektor erlaubt sein?" Auf diese Frage antwortete mit 62% eine klare Mehrheit der Schweden in einer Umfrage Mitte April dem Meinungsforschungsinstitut SOM in Göteborg mit einem klaren ‚Nein‘ (http://www.som.gu.se/digitalAssets/1447/1447207_vinster-i-v--lf--rden.pdf). Selbst unter den Anhängern der Moderaten, der konservativen Regierungspartei von Fredrik Reinfeldt sind die Privatisierungsbefürworter in der Minderheit.

Nicht umsonst ist in Schweden oft vom „Schulgeschäft“ die Rede, seit die so genannte Freischul-Reform vor 20 Jahren in Kraft trat. Den Betreibern freier Schulen fließt demnach pro Schüler eine bestimmte Summe zu, in gleicher Höhe wie für Schüler kommunaler Schulen. Diese Steuergelder können sie in Gewinne ummünzen. Nach den guten Jahren im Zeichen der geburtenstarken Jahrgänge ist sind die privaten Schulen wie Pilze aus dem Boden geschossen. Derweil nimmt die Schülerzahl jedoch ab. Schwedens größter Schulkonzern „JB Education“, der in den Händen des dänischen Risikokapitalunternehmens Axcel liegt, hat überraschend angekündigt sich aus dem Schulgeschäft zurückzuziehen.

Auf dem jüngsten Kongress der Sozialdemokraten Anfang April konnte nur ein Formelkompromiss den Riss zwischen Parteiführung und dem starken gewerkschaftlichen Flügel der SAP kitten. Während die Parteiführung die Gewinne privater Unternehmen aus öffentlichen Dienstleistungen im Grundsatz nicht antasten wollte, forderte eine Gruppe LO- (also gewerkschafts-) naher Delegierter eine strikte Deckelung. Auf dem Kongress legte die Parteiführung im Zeichen einer drohenden Abstimmungsniederlage schließlich einen Kompromissvorschlag vor, die den kommunalen Gebietskörperschaften nun einen "maßgeblichen Einfluss" bei der Neuetablierung beispielsweise von Schulen zugesteht. Die Verwaltung und Steuerung der öffentlichen Dienste liegt in Schweden in erster Linie bei den Kommunen und Provinziallandtagen. Sie in ihrer Regelungskompetenz zu stärken ist also durchaus angemessen. Offen blieb indes, wie diese Regulierungen im Sinne von Auflagen zur Qualitätssicherung durch Mindeststandards für die Verdienst- und Arbeitsbedingungen für die Angestellten von Schule, Kindergärten, Krankenhäusern und Pflegeheimen denn nun konkret ausgestaltet werden sollen.

Die Reformfähigkeit und Dynamik des nordischen Modells hat sich in den letzten Jahren bewiesen. Auch wenn sozialpolitische Errungenschaften stark diskutiert wurden, ist der skandinavische Wohlfahrtsstaat nach wie vor ein Erfolgsmodell, dessen weitere Entwicklung mit großem Interesse in Europa verfolgt wird.

Literatur/Quellen:

[1] Nach wie vor wegweisend: Henrik Berggren und Lars Trägårdh, *Är svensken människa*, Stockholm 2006). Jüngst in verkürzter und aktualisierter Form in englisch: *Social trust and radical individualism. The paradox at the heart of Nordic capitalism* (in: *The Nordic Way*, World Economic Forum 2011).

Autor: Dr. Gero Maass, geboren 1954, Leiter des Büros der Friedrich Ebert Stiftung in Stockholm für die nordischen Länder

Frankreich auf flexiblem Kurs

von Dr. Bernard Schmid

Halt Dei' Gosch, Du schafftschd beim Bosch: Diese bereits alte Devise gilt nicht nur im Schwäbischen. Auch die französischen Filialen des in Stuttgart ansässigen Maschinenbaukonzerns sind seit einigen Jahren führend beim Abbau von Beschäftigtenrechten. Besonders beliebt ist dabei die Methode der Erpressung mit dem Arbeitsplatzargument. Das Hauptproblem ist nur, dass sie inzwischen bei vielen anderen Unternehmen und auch beim Gesetzgeber in Frankreich Schule gemacht hat. In jüngster Zeit beschleunigt sich die Offensive, unter Berufung auf die Krise.

Die Filiale von Bosch in Vénissieux, in der Nähe von Lyon, betätigte sich im Frühjahr 2004 als Pionier. Die damals erprobte Methode war so neu wie illegal: Unter dem Druck, die Arbeitsstellen nicht in die Tschechische Republik abwandern zu sehen, stimmten zwei von den dort ansässigen Gewerkschaften einem Abkommen zu, das die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich über die gesetzlich geltende hinaus erhöhte, also die Überstundenzuschläge abschaffte. Dieses Abkommen war gesetzeswidrig, doch der Konzern behalf sich damit, dass es den Beschäftigten individuelle Änderungsverträge abpresste. 70 Prozent von ihnen akzeptierten damals, individuelle Akzeptanzurklärungen zu unterschreiben, die zwar auch illegal waren, aber eine Opposition ihrerseits unterbanden. Nur zwei Prozent verweigerten explizit ihre Unterschrift, der Rest blieb bei einer passiven Verweigerung.

Heute stehen die Voraussetzungen für ein solches Vorhaben ganz anders. Denn seit dem 14. Juni 2013 erlaubt es das Gesetz „zur Sicherung von Arbeitsplätzen“ (*Loi de sécurisation de l'emploi*), auf betrieblicher Ebene befristete Vereinbarungen zwischen

Unternehmensleitung und Gewerkschaften abzuschließen, die entweder die Löhne unter geltende Flächentarifverträge hinunter absenken oder aber die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich erhöhen. Das Gesetz basiert auf einer höchst umstrittenen Vereinbarung, die auf landesweiter Ebene am 11. Januar von einem größeren Gewerkschaftsbund – der rechtssozialdemokratischen CFDT – und zwei kleineren Verbänden unterzeichnet, aber von anderen Gewerkschaftsverbänden wie der CGT heftig bekämpft wurde.

In der Opposition dagegen - in der Regierung beschlossen

There is no alternative: Das berühmte „Tina-Prinzip“, das auf die frühere britische Premierministerin Margaret Thatcher zurückgeführt wird, gilt auch in den Augen eines Großteils der sozialdemokratischen und grünen RegierungspolitikerInnen in Frankreich. Dass die Wirtschafts- und Sozialpolitik der alten, im Frühjahr 2012 abgewählten Rechtsregierung über weite Strecken hin ‚alternativlos‘ war, das hätte die damals oppositionelle Sozialdemokratie nie hingenommen, doch nunmehr scheint sie es jeden Tag unter Beweis zu stellen.

Vor allem mit zwei Gegenmaßnahmen der Rechtsregierung unter Nicolas Sarkozy und François Fillon machte die französische Sozialdemokratie im vergangenen Jahr Wahlkampf. Erstens gegen das Vorhaben, die Mehrwertsteuer anzuheben, um dadurch die Unternehmen steuerlich zu entlasten. Es wurde als Maßnahme zur „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit“ der Betriebe dargestellt. Eine der ersten Abstimmungen der neuen sozialdemokratisch-grünen Mehrheit bestand im Juni 2012 darin, diese Mehrwertsteuererhöhung abzuschaffen. Sie wurde als skandalös hingestellt, da die Konsumbesteuerung eine der denkbar ungerechtesten Steuern überhaupt ist: Im Gegensatz zur Einkommensbesteuerung ist sie völlig vom Einkommen unabhängig und wächst nicht proportional zu den Einkünften an. Und da die Sparquote bei den höheren Einkommensgruppen auch höher ausfällt, sind sie anteilmäßig weniger stark betroffen, da sie keinen geringeren Anteil ihres Einkommens für unmittelbaren Konsum ausgeben.

Eine solche Steuerpolitik ist und bleibt also skandalös. Nur, ihre Abschaffung – das war gestern. Heute bereitet sich Frankreich auch unter der sozialdemokratisch-grünen Regierung auf eine Mehrwertsteuererhöhung vor, beschlossen im letzten Winter. In Kraft treten soll sie zum 1. Januar kommenden Jahres. Der Unterschied zur alten Rechtsregierung besteht lediglich darin, dass die Erhöhung anders auf die Mehrwertsteuersätze verteilt wird. Die verschiedenen Konsumgüter sind auf drei verschiedene Mehrwertsteuersätze verteilt: Der oberste sollte unter der Rechtsregierung von 19,6 auf 21,2 Prozent angehoben werden, der mittlere dagegen bei 7 Prozent bleiben. Nunmehr wird der oberste nur auf 20 Prozent steigen, dagegen der mittlere von zuvor sieben auf zehn Prozent klettern. Die grundsätzlichen Bedenken bleiben in beiden Fällen dieselben.

Ein anderes, besonders heftig umstrittenes Vorhaben der alten Rechtsregierung bestand darin, in Unternehmen so genannte „Kollektivverträge zur Wettbewerbsfähigkeit“ (*accords de compétitivité*) abschließen zu können. Diese sollten es erlauben, in Krisenzeiten auf betrieblicher Ebene befristete Verträge zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaften zu vereinbaren, die entweder die Löhne unter geltendes (kollektivvertragliches) Recht absenken oder aber die Arbeitszeit erhöhen – unter Umständen ohne Lohnausgleich. Auch dagegen machte die damalige Opposition erbitterten Wahlkampf. Und auch diese *Maßnahme wird kommen*. Das oben bereits erwähnte Gesetz „zur Sicherung von Arbeitsplätzen“, das im Mai dieses Jahres verabschiedet und am 14. Juni im Amtsblatt veröffentlicht wurde, geht ganz in diese Richtung. Es erlaubt etwa, für eine Dauer von bis zu zwei Jahren – und ohne dass eine Verlängerung durch ein neues Abkommen ausgeschlossen wäre – betriebliche Vereinbarungen zu treffen, die auf den genannten Gebieten ungünstiger für die Beschäftigten ausfallen als sonst geltendes Recht.

Umstrittene Verichtsvereinbarungen

Erstmals wird ein solches Verichtsabkommen seitens der Beschäftigten nun die Gerichte beschäftigen. Am 5. Juli reichte die CGT in Nanterre eine arbeitsgerichtliche Klage gegen eine solche Vereinbarung beim Automobilbauer Renault ein, die von dem Gewerkschaftsverband als illegal betrachtet wird. Das Abkommen war am 13. März, noch vor Inkrafttreten des neuen Gesetzestextes, abgeschlossen worden und könnte deswegen ungesetzlich sein.

Neben Renault hat sich in der Zwischenzeit erneut Bosch als Vorreiter bei der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hervor getan. An seinem Standort im südfranzösischen Rodez wurde im Mai, kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes, ebenfalls eine Vereinbarung für Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich abgeschlossen. Am 29. Mai besuchte Staatspräsident François Hollande genau diesen Standort, während die konservative Tageszeitung *Le Figaro* just am selben Tag in einem Artikel „Bosch, das Symbol der Flexibilität in Frankreich“ – so lautete die Überschrift – abfeierte. In Rodez gab es wenig Widerstand gegen die Vereinbarung, die unter anderem auch von den linken Gewerkschaften SUD und CGT unterzeichnet wurde, „um Arbeitsplätze zu retten“. Dennoch war Hollande misstrauisch – am 03. März war er bei einem Auftritt in Dijon mit massiven Unmutsbekundungen konfrontiert worden - und ließ sich *im Hubschrauber direkt auf dem Werksgelände absetzen, um eine eventuelle Begegnung mit Protestierenden zu vermeiden. Eine wesentlich stärkere Opposition gibt es dagegen auf den Schiffswerften in Saint-Nazaire. Dort streikten am 1. Juli die Beschäftigten, aufgerufen von den Gewerkschaften CGT und FO, gegen Pläne für ein ähnliches Verichtsabkommen.*

„Rentenreform“: die Zumutung zu viel?

Der nächste soziale Einschnitt in Frankreich könnte vielleicht jener zu viel werden. Am 04. und 05. Juli begann die Regierung die „Konzertierung“ über die Rentenreform in Frankreich – die nächste, die auf dem Kalender steht. Nach jenen von 1993, 2003, 2007 und 2010.

Die jüngste Konzertierung liegt erst drei Jahre zurück und wurde im November 2010 gegen erbitterte Widerstände von Linksparteien und Gewerkschaften verabschiedet. Damals ging es darum, die Anzahl der erforderlichen Beitragsjahre von bislang 40 auf 41,5 hochzusetzen. Jetzt soll eine weitere Anhebung auf, je nach Geburtsjahrgängen, 43 oder sogar 44 Jahre folgen. Erste Aufschreie erfolgten bereits, doch bleiben sie bislang noch verhalten. Laut einer Umfrage aus der ersten Juliwoche sollen sogar 53 Prozent grundsätzlich zur Akzeptanz auch von 43 Beitragsjahren bereit sein. So weit ist das Denken in Zeiten der Wirtschaftskrise gediehen: Noch vor zehn Jahren hätten solche Zumutungen zu einer sozialen Explosion geführt.

Eine weitere Maßnahme, die der im Regierungsauftrag erstellte Untersuchungsbericht *Rapport Moreau* enthält, ist ein mehrjähriges Einfrieren der Renten, die nur noch unterhalb des Inflationsausgleichs erhöht werden dürfen, also an realer Kaufkraft verlieren sollen. An diesem Punkt hat allerdings die regierende Sozialdemokratie versucht sich jetzt ein bisschen zu profilieren, indem sie sich in einem Parteibeschluss vom 10. Juli 13 formal dagegen ausspricht. Der linke Parteiflügel, oder was unter diesem Namen bezeichnet wird, hatte in den Tagen zuvor todesmutig – nein, nicht die Bekämpfung der „Rentenreform“ oder einen Generalstreik dagegen verlangt, jedoch sich für ihre „Verschiebung“ ausgesprochen.

Zum ersten Mal seit drei Jahren haben die Ankündigungen bei der Rentenpolitik nunmehr immerhin zur Anmeldung von gewerkschaftlichen Widerständen geführt: Ein Teil der Gewerkschaften will am 10. September dagegen streiken und demonstrieren – während insbesondere die rechtssozialdemokratische CFDT, also der zweitstärkste Gewerkschaftsdachverband des Landes, bereits längst zum Landeanflug auf den Bettvorleger der Regierung angesetzt hat.

„Es ist nicht klar, ob wirklich eine Dynamik zustande kommt, vor drei Jahren standen wir um dieselbe Jahreszeit erheblich besser da: Damals hatte es bereits im Mai und Juni 2010 massive Demonstrationen vor denen im September gegeben“, erklärte hierzu ein Führungsmitglied der Bildungsgewerkschaft FSU. Auch die Niederlage von 2010 hat tiefe Spuren hinterlassen.

Autor: Dr. Bernard Schmid, geboren 1987 in Süddeutschland, Jurist bei einer NGO zur Rassismus- und Diskriminierungs-bekämpfung in Paris

Burnout als Folge der Organisation der Arbeit

von Stephan Siemens und Martina Frenzel

Burnout kann als **die** Krankheit der Gegenwart betrachtet werden. Burnout ist keine Modekrankheit, sondern eine Zeiterscheinung, und man kann aus dem Phänomen Burnout viel über die Gegenwart lernen. Aber müssen sich Gewerkschaften damit befassen, oder sollen sie die Probleme nicht vielmehr den Ärzten überlassen? Mit der Broschüre „Burnout – eine Folge der neuen Organisation der Arbeit“ wollen wir zeigen: Man muss es nicht, aber es lohnt sich.

Mitte der 70er Jahre hatte der amerikanische Psychoanalytiker Freudenberger den Begriff „Burnout“ für einen seelischen und körperlichen Zusammenbruch geprägt. Dieser Begriff breitete sich in der Psychologie und Medizin sehr schnell aus, zunächst betrachtete man Burnout allerdings als eine Berufskrankheit helfender Berufe. Die Hilfeleistung – so dachte man damals – ist mit emotionalen Belastungen verbunden, die zu Überforderung führt, wenn man sich nicht ausreichend abgrenzen kann. Diese Auffassung vertritt auch Christina Maslach, die man zu Recht als die „Päpstin“ der Burnout-Forschung bezeichnen kann. Mit dem Fragebogen MBI – Maslach Burnout Inventory – wollte sie diese These bestätigen. Das Ergebnis ihrer Forschung war jedoch: Burnout ist überall. Einen Beruf, in dem man Burnout nicht bekommen kann, gibt es nach ihren Ergebnissen nicht.

Was ist Burnout?

Mit dem Fragebogen MBI wurde festgelegt, was man unter Burnout versteht (90 Prozent der Forschung zu Burnout beruhen seitdem auf diesem Fragebogen). Demnach ist Burnout ein schleichender, zumeist unbewusst bleibender Prozess der Veränderung der Einstellung zur eigenen Arbeit mit den drei Kernelementen emotionale Erschöpfung mit angegliederter geistiger und körperlicher Erschöpfung; Ent-Individualisierung der Beziehungen bei der Arbeit und im Privatleben (Depersonalisierung) und die Entwicklung eines zynischen Verhältnisses zur eigenen Arbeitstätigkeit; sowie nachlassende Leistungsfähigkeit und Leiden darunter.

Emotionale Erschöpfung ist so der Kern von Burnout, aus dem sich alles Weitere ergibt. Hält man an dieser Darstellung fest, dann stellt sich die Frage: Wie kann es in

ganz normalen Arbeitsprozessen –beispielsweise in der Chemie oder Metallindustrie – zu emotionaler Erschöpfung bis hin zum Zusammenbruch kommen? Oder muss man von dem Konzept der emotionalen Erschöpfung Abstand nehmen, weil nicht nur helfende Berufe betroffen sind?

Diese Frage können wir aus der Veränderung der Organisation der Arbeit beantworten. Mit der Theorie der indirekten Steuerung der Unternehmen lässt sich erklären, warum diese Veränderung notwendig zu emotionaler Erschöpfung führen muss, wenn man sich nicht von der eigenen Arbeit abgrenzen kann.

Indirekte Steuerung durch Marktkonkurrenz

Die **direkte** Steuerung des Unternehmens besteht darin, dass den Beschäftigten gesagt wird, was sie in der Arbeit zu tun haben. So unerfreulich diese Steuerungsform ist, so sagt sie doch, was Arbeiten konkret ist, und wendet sich an das Bewusstsein der Beschäftigten. Sie sollen tun, was sie tun, weil sie verstanden haben, was sie tun sollen. Die **indirekte** Steuerung verzichtet auf diese Anweisungen, was bei der Arbeit zu tun ist. Stattdessen genügt es, wenn ein bestimmtes Produkt zu einem bestimmten Termin mit einem bestimmten Preis und einem bestimmten Gewinn fertig ist. Was man dafür tun muss wird sich dann schon zeigen, und ist im Einzelnen gar nicht vorherzusehen. Das können die Beschäftigten sich selbst am besten situativ im Team erarbeiten. Sie erhalten dafür auf eine bestimmte Weise Vorgaben vom Arbeitgeber, denn dieser konfrontiert die Beschäftigten unmittelbar mit den Anforderungen des Marktes. Allerdings nicht die Beschäftigten überhaupt, sondern **die Beschäftigten in organisierten Formen**, in Teams, Profitcentern oder teilautonomen Unternehmenseinheiten. Diese werden auch nur in Ausnahmefällen mit dem Markt überhaupt konfrontiert, sondern **mit strukturierten zugewiesenen und organisierten Märkten**, die oft auch Märkte innerhalb des Unternehmens sind (z. B. Mediamarkt und Saturn stehen scheinbar in starker Konkurrenz, die sich jedoch aus Sicht des Metrokonzerns, zu dem beide gehören, als eine Kooperation der Beschäftigten darstellt, die als Konkurrenz organisiert wird).

Auf diese Weise reagieren die Unternehmen darauf, dass die Beschäftigten so effektiv, so produktiv und so gut im Sinne des Unternehmens arbeiten wie nie zuvor. Denn die Kolleginnen und Kollegen setzen sich heute in ihrer Arbeit mit dem gesellschaftlichen Sinn und der gesellschaftlichen Bedeutung ihrer Arbeit auseinander. Allerdings tun sie das im gewinnorientierten Unternehmen. Dadurch ergibt sich ein genau definierter Maßstab für Sinn und Bedeutung der Arbeit: Profitable Arbeit ist sinnvoll, und je profitabler, desto sinnvoller ist sie. Die Unternehmen passen sich dieser gewachsenen produktiven Kraft der Beschäftigten durch die sogenannte indirekte Steuerung an. Sie übertragen den Beschäftigten in ihrer Zusammenarbeit Unternehmerfunktionen, die diese gemeinsam wahrnehmen. „Wir im Team“ kümmern uns beispielsweise darum, dass Mitarbeiter zum Ersatz

eines erkrankten Mitarbeiters kommen, dass die Maschine möglichst schnell wieder läuft, wenn sie kaputt ist, oder dass ausreichend Material zur Verfügung steht, um weiterzuarbeiten. „Wir“ nehmen gemeinsam Unternehmerfunktionen wahr, die sich aus unseren unternehmerischen Zielsetzungen ergeben. Und „wir“ nehmen sie gegen uns selbst als Einzelne wahr, als „Ich, Du, Er, Sie, Es“ dieselben „Wir“, aber als Einzelne.

So werden „wir“ zur Kenntnis nehmen, wann jeder und jede von uns nach Hause geht. Sollte das unangemessen früh erscheinen, so kommt es zum Beispiel zu Bemerkungen wie „heute halbtags – oder wie?“. Sollte ein Kollege, eine Kollegin krank sein, hat man zunächst Mitgefühl, das sich aber mit der Zeit in Ärger verwandelt, weil „wir“ die Arbeit des/der Kranken mit erledigen müssen.

Die Beschäftigten kommen dadurch in eine in sich widersprüchliche Doppelrolle, in der sie einerseits ihre Arbeit tun, und andererseits Unternehmerfunktionen wahrnehmen. Die Doppelrolle haben Klaus Peters und Wilfried Glissmann in ihrem Buch in „Mehr Druck durch mehr Arbeit“ analysiert. Diese Doppelrolle verteilt sich auf uns im Team unterschiedlich, der eine spricht für „Wir“, der andere ist als „Ich“ gemeint, und am nächsten Tag kann dies wieder umgekehrt sein. Dadurch werden die persönlichen Beziehungen bei der Arbeit belastet mit dem unternehmerischen Zweck. Wie wir zu anderen in der Arbeit stehen, das nehmen wir in Gefühlen wahr. Die Belastung der Beziehungen mit diesen Gewichten, die weit über unsere individuellen Kräfte hinausgehen, muss daher notwendig zu emotionaler Erschöpfung führen, wenn sich die Beschäftigten nicht von der Arbeit abgrenzen können. So betrachtet ist die Zunahme psychischer Belastungen ein notwendiges Resultat der gegenwärtigen Organisation der Arbeit, und führt in einer zunehmenden Zahl von Fällen zu Burnout.

Was heißt das für die Prävention von Burnout?

Man kann sich individuell mit emotionaler Erschöpfung auseinandersetzen, und in der Broschüre werden eine Reihe solcher Auseinandersetzungsformen dargestellt. Das zu tun ist durchaus sinnvoll und notwendig. Aus gewerkschaftlicher Sicht kann es dabei jedoch nicht bleiben. Notwendig ist darüber hinaus eine für viele Beschäftigte, vor allem für Angestellte, wichtige Erkenntnis: Als Individuum kann ich mich nicht gegen die Arbeitsorganisation durch den Arbeitgeber durchsetzen. Das einzige, was möglich ist, ist, sich gegen Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräfte innerhalb der Arbeitsorganisation durchzusetzen. Damit bestätige ich aber die Grundlagen der Arbeitsorganisation und setze sie selbst mit um.

Um sich mit der Arbeitsorganisation überhaupt auseinandersetzen zu können, bedarf es einer eigenständigen Organisation der Beschäftigten, der Gewerkschaft. Deswegen ist das Wichtigste, was ich als Individuum sofort gegen Burnout tun kann, mich in der Gewerkschaft zu organisieren. Denn die Gewerkschaft bietet die Möglichkeit, die

unbewusst wirkende indirekte Steuerung im Allgemeinen wie im Besonderen der eigenen Arbeitssituation bewusst zu machen. Dadurch wird es mir möglich, mich mit der emotionalen Erschöpfung als Resultat meiner Arbeit zu beschäftigen, und dem Unbewussten und Schleichenden des Burnout-Prozesses entgegenzuwirken. Durch die Bewusstheit der Gefahr kann ich mich beobachten, und dann geeignete Präventionsmaßnahmen ergreifen.

Organisiert Strategien entwickeln

Die Organisierung in der Gewerkschaft bedeutet darüber hinaus, sich seiner selbst als Lohnabhängiger trotz aller unternehmerischen Freiheiten bewusst zu sein und die eigene Identität der Unterordnung unter die eigene Arbeit entgegenzusetzen. Denn die gemeinsam wahrgenommene Unternehmerfunktion ist mit der Gefahr verbunden, sich in der eigenen Zusammenarbeit mit anderen selbst zu verlieren. Vor diesem Selbstverlust müssen sich die Kolleginnen und Kollegen – das ist das Neue der gegenwärtigen Situation durch die indirekte Steuerung – heutzutage in der Arbeit schützen. Indem sie das verstehen, verstehen sie zugleich die indirekte Steuerung und die Notwendigkeit, sich zur Auseinandersetzung mit der indirekten Steuerung in den Gewerkschaften zu organisieren.

Diese Überlegungen erscheinen nicht unbedingt einsichtig, wenn man die gegenwärtige Burnout-Literatur verfolgt, denn diese spricht gewissermaßen aus der Seele des Arbeitgebers. Empfohlen wird in der Burnout-Forschung zur Prävention von Burnout eine Veränderung der Organisation der Arbeit mit den Kernelementen Förderung der unternehmerischen Autonomie in der Arbeit, Vision und Unternehmensziele, Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen durch Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilung, Fixierung von Grundregeln im Umgang miteinander und Festlegung von Werten, für die das Unternehmen steht. Neben diesen weitgehend realisierten – oder doch angegangenen – Zielen der Veränderung der Organisation der Arbeit wird zudem von den Burnout-Forschern eine Reduzierung des Arbeitsdrucks und der Arbeitsüberlastung gefordert – eine Forderung, die man vom Arbeitgeber weniger realisiert findet.

Obwohl diese ersten Maßnahmen schon seit längerer Zeit in den Unternehmen realisiert werden, führen sie offenbar nicht zu einem Rückgang der Burnout-Fälle. Die Idee, dass solche Maßnahmen helfen sollen, stützt sich auf den Gedanken, dass sie Engagement bei der Arbeit fördern würden. Wer sich aber engagiere, so heißt es bei diesen Wissenschaftlern, habe keinen Burnout, und wer Burnout habe, engagiere sich nicht. Daher wendete sich die Burnout Forschung im Rahmen des Übergangs von der „negativen“ zur sog. positiven Psychologie der *Förderung des Engagements* zu, das drei Elemente enthalten soll: Vitalität bei der Arbeit, Hingabe an die Arbeit und Absorbiertheit von der Arbeit. So gelange man, so beispielsweise Wilmar

Schaufeli und Arnold Bakker 2010, zu „Extra Role Behaviour“, einem verstärkten Einsatz für das eigene Unternehmen, und verhindere so Burnout.

So zeichnet sich eine Kontroverse ab, die für Gewerkschafter lehrreich ist: Nicht nur hinsichtlich der Veränderungen der Arbeit in der Gegenwart, sondern auch hinsichtlich der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern um die Bewusstheit der indirekten Steuerung. Burnout-Prävention aus unserer Sicht bedeutet: Sich die indirekte Steuerung der Unternehmen allgemein und der eigenen Arbeit im Unternehmen im Besonderen bewusst zu machen. Das ermöglicht eine Auseinandersetzung mit der emotionalen Erschöpfung und der psychischen Belastung, die aus der indirekten Steuerung resultiert, sofern sie unbewusst bleibt.

Weitere Informationen zur Broschüre über Burnout findet man unter www.meine-zeit-ist-mein-leben.de

Autoren: Stephan Siemens, geboren 1954 in Göppingen, Initiator von www.meine-zeit-ist-mein-leben.de & Martina Frenzel, geboren 1958 in Kulmbach, Journalistin, Verlegerin und tätig in der Bildungsarbeit

Familienernährerinnen: Wenn SIE die Familie ernährt

von Mareike Richter

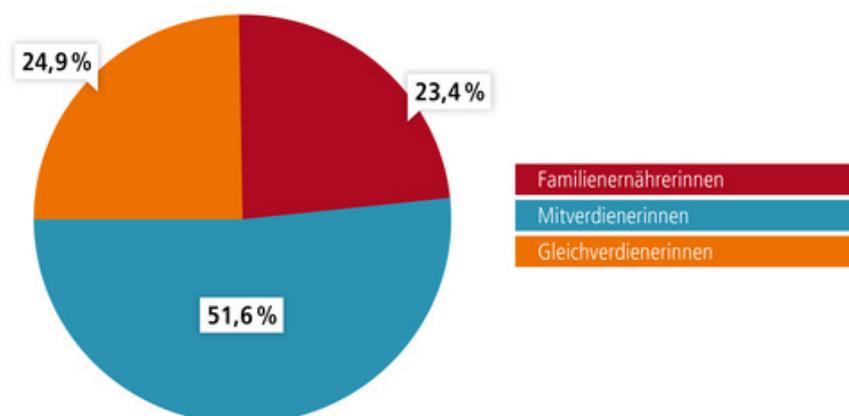
Zuschreibungen wie Brötchenverdienerinnen, Haupteinkommensbezieherinnen oder Hauptverdienerinnen lassen erahnen worum es bei dem Phänomen „Familienernährerinnen“ geht. Lange Zeit war es die Regel, dass der Mann die finanzielle Hauptverantwortung für die Familie getragen hat. Heute gibt es aber auch immer mehr Frauen, die ihre Familie mit ihrem Einkommen ernähren.

Frauen zwischen Haupt- und Zuverdienst

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind drei Erwerbskonstellationen zu finden, in denen der Frau unterschiedliche Rollen zukommen: Die Familienernährerinnen, die Mitverdienerinnen und die Zuverdienerinnen (vgl. Grafik 1).

Abhängig beschäftigte Frauen aus Mehrpersonen-Haushalten nach Einkommenskonstellation in Deutschland (2011)

Angaben in Prozent



Quelle: SOEP 2011, Berechnungen: Schmidt Sozialforschung/SowiFra

SOEP 2011

In Deutschland dominiert noch immer das klassische männliche Ernährermodell, bei dem der Verdienst der Frau mit weniger als 40 Prozent des Haushaltseinkommens lediglich einen Zuverdienst ausmacht. Dennoch handelt es sich bei den Familienernährerinnen schon längst nicht mehr um eine Minderheit: knapp 25 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen aus Mehrpersonenhaushalten erwirtschaften mindestens zwei Drittel des Haushaltseinkommens und übernehmen damit die finanzielle Verantwortung für sich und mindestens ein weiteres Haushaltsmitglied – ob alleinerziehend oder mit Partner, als Akademikerin oder auf der Grundlage einer Berufsausbildung. Ein weiteres Viertel der Frauen verfolgt ein egalitäres Modell, in dem die Frau etwa gleich viel wie ihr Partner zum Haushaltseinkommen beiträgt (40 bis 60 Prozent des Haushaltseinkommens). Damit ist festzuhalten, dass in Deutschland etwa jede zweite erwerbstätige Frau einen existenziellen Beitrag zum Haushaltseinkommen erwirtschaftet, ob als Familienernährerin oder als Mitverdienerin.

Das Phänomen der Familienernährerin spiegelt einen gesellschaftlichen Wandlungsprozess der letzten Jahrzehnte wider. An Bewusstsein für die Rolle der Frau als Familienernährerin mangelt es sowohl auf dem Arbeitsmarkt, als auch in

den Betrieben und im privaten Raum. Die Folge: Familiernährerinnen stehen beruflichen und privaten Herausforderungen gegenüber, die Mann so nicht kennt.

Weshalb werden Frauen Familiernährerinnen?

Das Familienarrangement mit einer Hauptverdienerin entspringt zwei Wandlungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt: Auf der einen Seite verzeichnen Frauen immer bessere Bildungs- und Berufsabschlüsse und beteiligen sich in Westdeutschland zunehmend und in Ostdeutschland anhaltend stark am Arbeitsmarkt. Die starke Erwerbsorientierung gepaart mit der guten Qualifizierung der Frauen zieht eine neue Unabhängigkeit nach sich und erhöht zugleich die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen im Familienzusammenhang das Haupteinkommen erwirtschaften.

Auf der anderen Seite resultiert aus dem Wandel der Erwerbsarbeit, dass Männer auf dem Arbeitsmarkt zunehmend unter Druck geraten. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Form von Leiharbeit, befristete Stellen, Niedriglöhne und ungewollte Teilzeitarbeit ziehen Arbeitslosigkeit oder ein fehlendes familienabsicherndes Erwerbseinkommen nach sich - das Einkommen der Frau gewinnt somit an Bedeutung. Denn wo der Mann einst einen Familienlohn erwirtschaftet hat, müssen Frauen nun über kurze oder lange Phasen hinweg mit ihrem Verdienst einspringen - häufig ungewollt und ungeplant.

Familiernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt

Minijobs, die geringen Gehälter in frauendominierten Berufen und Branchen, die häufige und oft unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung von Frauen, ihre Unterrepräsentanz in Führungspositionen und die große Entgeltlücke gewinnen vor dem Hintergrund der Situation von Familiernährerinnen an Brisanz. Ergebnisse einer vom DGB-Projekt [„Familiernährerinnen“](#) initiierten Branchenuntersuchung bestätigen, dass Familiernährerinnen zahlreich in frauentypischen Berufszweigen (Gesundheits-/Sozialwesen, Erziehung/Unterricht, Einzelhandel usw.) beschäftigt sind (vgl. Grafik 2).

Abhängig beschäftigte Frauen und Familienernährerinnen nach Branchen in Deutschland (2011)
Angaben in Prozent

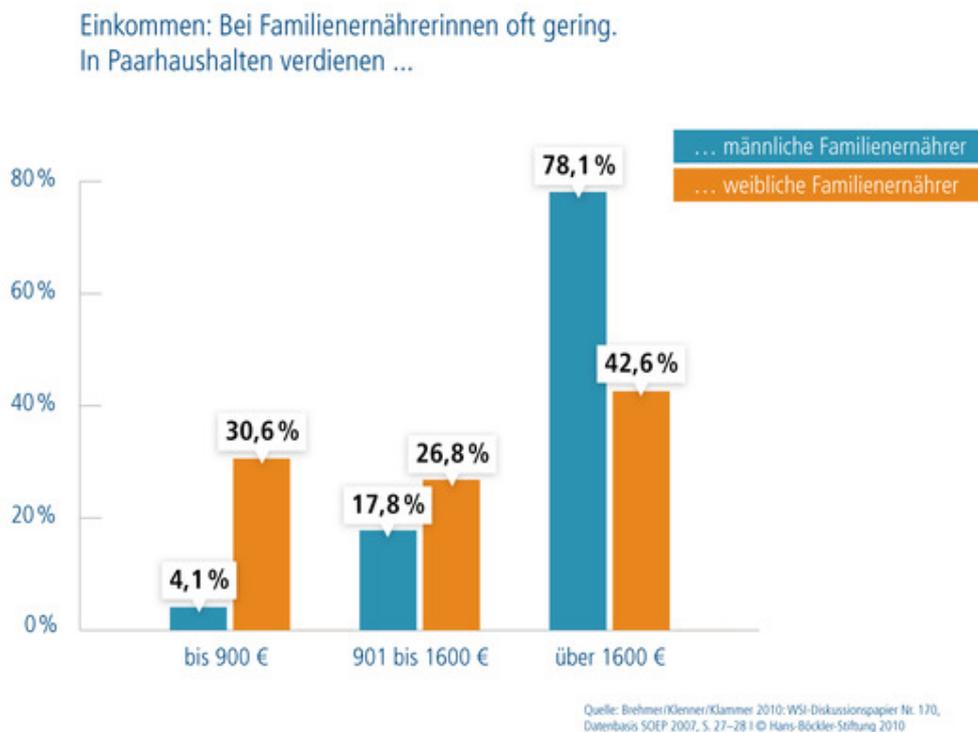


Quelle: SOEP 2011, Berechnungen: Schmidt Sozialforschung/SozialTra

SOEP 2011

Dabei stehen Frauen häufig einer geringen Entlohnung und schlechten Arbeitsbedingungen gegenüber. Die missliche Lage der Hauptverdienerinnen wird besonders deutlich, betrachtet man die Ergebnisse der Branchenuntersuchung im Gastgewerbe. Jede vierte Frau im Gastgewerbe ist eine Familienernährerin - und das bei einem Brutto-Stundenlohn von nur 8,79 €, der im Vergleich zu anderen Branchen besonders gering ausfällt. Zusätzlich haben Familienernährerinnen im Gastgewerbe überdurchschnittlich häufig Kinder im Haushalt zu versorgen und gehen nur einer Teilzeitbeschäftigung nach, die die eigenständige Existenzsicherung oftmals

unmöglich macht. Frauen, die mit ihrer Beschäftigung als Kellnerin oder Hotelfachangestellte den Löwenanteil des Haushaltseinkommens erwirtschaften (müssen), schaffen es deswegen nur selten einen familiengerechten Lohn zu erzielen und sind häufig finanziell schlechter gestellt, als Haushalte mit einem männlichen Ernährer. Die Ursache dafür ist, dass viele Berufe und Branchen mit einem hohen Frauenanteil für Zuverdienerinnen konzipiert wurden. Während männliche Hauptverdiener überwiegend ein monatliches Nettoeinkommen von über 1.600 Euro erwirtschaften, liegt das Einkommen weiblicher Hauptverdienerinnen deutlich darunter (vgl. Grafik 3).



SOEP 2007

Familienernährerinnen im Betrieb

Hinsichtlich der betrieblichen Arbeitsbedingungen, unter denen Frauen ihre Familie ernähren, wird schnell deutlich: auch hier kämpfen sie mit familienunfreundlichen Beschäftigungsbedingungen wie z. B. hoch flexibilisierten Arbeitszeiten und -orten. Sie müssen eine geringe Planbarkeit und einen Mangel an betrieblicher Mitbestimmung in Sachen Art, Umfang und Ausgestaltung der eigenen Erwerbstätigkeit hinnehmen. Viele Familienernährerinnen arbeiten Vollzeit. Doch

die vereinbarte Stundenanzahl entspricht nur selten den tatsächlichen Arbeitszeiten, dabei stellen Überstunden für Familienernährerinnen eine besondere Herausforderung dar. Vielfach wird die Arbeit mit nach Hause genommen, wodurch die Entgrenzung von Arbeits- und Lebenszeit befördert wird. Für Familienernährerinnen und unter ihnen besonders für die Alleinerziehenden, ist die ganztägige und hochwertige Kinderbetreuung ein wichtiger Schlüssel zur Erwerbstätigkeit. Im Jahr 2011 lag der Wunsch nach Plätzen in der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren im Bundesdurchschnitt bei 39 Prozent. Jedoch nützt es Familienernährerinnen wenig, wenn die Betreuungsangebote zeitlich weniger flexibel sind als die meisten Arbeitszeiten. Hier bedarf es einer Ausweitung der Betreuungszeiten um den täglichen Balanceakt zwischen Beruf und Familie zu bewältigen.

Und zuhause? Fürsorgearbeit und Rollenstereotype

Ein naheliegender Gedanke ist, dass Frauen wegen ihrer finanziellen Hauptverantwortung in der Familie keine oder nur einen kleinen Anteil der Haus- und Fürsorgearbeit für Kinder und/oder Pflegebedürftige übernehmen. Das ist jedoch nicht der Fall. Eine Entlastung durch den Partner bei der unbezahlten Arbeit ist in der Regel sehr selten der Fall. Zwar ist der Partner einer Familienernährerin im Haushalt aktiver als in anderen Paarkonstellationen, doch bleibt eine Doppelbelastung der Frau nicht aus. Ursächlich dafür sind die veralteten Geschlechterrollenbilder sowohl bei den Partnern als auch bei den Frauen selbst. Nicht zuletzt stehen auch den Männern kaum gesellschaftlich akzeptierte Rollenbilder jenseits der Erwerbsarbeit zur Verfügung.

Was sich Familienernährerinnen wünschen

In einer projekteigenen Umfrage unter Familienernährerinnen wird abermals deutlich: es handelt sich hierbei mehrheitlich nicht um ein Wunschmodell – ganz im Gegensatz zur scheinbaren Modernität. Vor dem Hintergrund der Lebens- und Arbeitsbedingungen der meisten Familienernährerinnen überrascht dies nicht. Was steht also auf der Wunschliste von Familienernährerinnen? Auf betrieblicher Ebene wünschen sich Familienernährerinnen die Möglichkeit nach einem „Home Office“. Sie fordern Flexibilität, was die Arbeitszeiten aber auch die Anzahl der Arbeitsstunden in Abhängigkeit zu den einzelnen Lebensphasen betrifft sowie ein erhöhtes Angebot an Betriebskindergärten. Von der Gesellschaft und der Politik erwarten Familienernährerinnen eine größere Wertschätzung der Fürsorgeaufgaben sowie das Ansehen gegenüber den alleinerziehenden Familienernährerinnen. Auf politischer Ebene erhoffen sie sich bessere Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch die Abschaffung des Ehegattensplittings und die Überwindung der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen.

Die vielfältigen Forderungen der Familiennährerinnen verdeutlichen einmal mehr: Familiennährerinnen stehen noch viel zu selten im Blickfeld der medialen und politischen Öffentlichkeit. Und das obwohl sie doch den Blick auf die gleichstellungspolitischen Lücke und die zukünftigen Bedarfe und Handlungsansätze lenken. Frauen brauchen in der heutigen Zeit die Möglichkeit, sich durch Erwerbsarbeit eigenständig abzusichern. Frauen (und Männer) brauchen familiengerechte Arbeitszeiten. Was sie auch brauchen, ist die Etablierung neuer und vielfältiger Rollen für Frauen und Männer.

Zum Projekt:

„Familiennährerinnen“ ist ein vom DGB Bundesvorstand initiiertes und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Familie und Jugend finanziertes Projekt.

Mehr Informationen unter www.familienernaehrerin.de

Autorin: Mareike Richter, geboren am 17.03.1986 in Tönisvorst, Soziologin, derzeit tätig im DGB-Projekt "Familiennährerinnen"

Robert Misik erklärt uns die Finanzkrise (Buchrezension)

von Dorothea Forch

Seit über fünf Jahren beschäftigt der Finanzsektor die europäische Öffentlichkeit und Politik und stellt beide vor knifflige Aufgaben. Die großen Wellen der Problematisierung sind allerdings abgeebbt. Vielmehr ist die Euro- oder Finanzkrise hier in Europa unsere stetige Begleiterin geworden. Wir lernen mit ihr zu leben, ähnlich einer chronischen Krankheit, gegen die Maßnahmen ergriffen wurden, die von Experten und Beteiligten sehr kontrovers eingeschätzt werden.

Mit „Erklär mir die Finanzkrise“ geht ein weiteres Buch an den Start, das der Welt Aufhellung über das Werden und mutmaßliche Vergehen der aktuellen Krise des Finanzsystems verspricht. Es basiert auf einer Vortragsreihe, die der Autor an der Volkshochschule Ottakring/Wien gehalten hat. Entsprechend richtet sich das Buch an Leserinnen und Leser ohne abgeschlossenes Wirtschaftsstudium oder andere Fachexpertise, sondern an Interessenten, die manch komplexe Zusammenhänge besser verstehen wollen. Den geneigten LeserInnen soll das „Ohnmachtsgefühl weich[en]“ und sie sollen befähigt werden, sich selbst ein Bild zu machen, wie Misik immer wieder herausstellt.

Erhell mir die Krise

Der Grundstein jeder Partizipationsmöglichkeit ist es, an den Gesprächen „der da oben“ teilnehmen zu können und zu wissen, worüber sie sprechen. Dieses Rüstzeug gibt Robert Misik im ersten Kapitel seines Buches den LeserInnen mit auf den Weg. Neben den ökonomischen Grundbegriffen gibt es Erhellung über bildhafte Phrasen wie „faule Papiere und Spekulationsblasen“ – leider zum Teil ohne sie wirklich zu benennen – sowie die Erkenntnis, dass die Idee des Marktes im Grunde der Gesellschaft zugute kommt, aber manchmal, zum Beispiel auf Finanz- und Immobilienmärkten, dann auch eher nicht.

Nachdem sich die Finanzmärkte scheinbar schon längst wieder beruhigt haben, ist Europa weiter am Brodeln und Bangen. Aber warum? Nachdem Misik nochmal seine Lanze für die Marktwirtschaft und auch das im BIP gemessene Wirtschaftswachstum bricht, kommen die nationalen Zentralbanken ins Spiel. Sie sollten üblicherweise in solchen Krisenzeiten eingreifen, sind aber faktisch machtlos, weil es keine nationalen Währungen mehr gibt. Die Europäische Zentralbank ist jedoch nicht viel weniger handlungsunfähig, weil Europa keine gemeinsame Finanzpolitik betreibt. Eine gemeinsame Währung ohne hinreichend mächtige Zentralbank und zudem noch

Standortkonkurrenz können nicht funktionieren und haben die Europäische Union in zwei Krisen, eine realwirtschaftliche Krise und eben die benannte Staatsschuldenkrise, geführt. Beide hängen unmittelbar zusammen und ziehen Europa in einer Art ökonomischen Strudel nach unten. Austeritätspolitik erscheint nach Misiks eingängigen Erörterungen als das ungeeignetste Mittel dagegen.

Krise? Hol mich hier raus!

Was denn aber das geeignete Mittel zur nachhaltigen Überwindung der Krise sei und worin die Ursachen, die es anzugehen gilt, in ihrem tieferen Kern bestehen, darüber herrscht wenig Einigkeit. Die einen halten Schulden, Zinsen oder das Geld an sich für das Übel. Die anderen meinen es müsse mehr (Markt)Freiheit geben, denn der Mensch sei von Natur aus rational genug und der beste Weg würde sich von allein einstellen. Weder das eine, noch das andere sind jedoch als monokausale Ursache zu sehen und eben so wenig würde mehr Freiheit die Situation verbessern. Daneben entfaltet Misik recht anschaulich, welche Vorteile Schulden - oder positiver formuliert, die Möglichkeit sich Geld zu leihen - bietet, wie das Geldsystem angelegt ist und dass es in einer Schuldenkrise kaum zu Inflation kommen kann und dass Zinsen ja nichts anderes als Geldverdienst durch Geldverleih sind. Gegen die „Mehr-Markt und Weniger-Staat-Logik“, die bereits in den ersten Kapiteln als Ideologie dekonstruiert wird, legt er nochmal nach und zeigt die Absurdität von *Rational Choice* (Eigennutz-Theorem) auf und stellt dem die Sinnhaftigkeit von staatlichen Eingriffen im Finanzsektor und auf dem Arbeitsmarkt gegenüber. Warum Misik jedoch die verschiedenen Sichten auf das Wirtschaftssystem als Mythen und Ideologien verbannt, bleibt fraglich und wirkt eher populistisch als einladend. Ideologievorwürfe sind Totschlagargumente, die jede Seite für sich beansprucht.

Und weil zum einen nur Meckern auch nicht hilft und zum anderen der Titel des Buches bereits eine Lösung verspricht, gibt es selbstredend gute Ratschläge, was anders werden muss, um aus dem Schlamassel raus zu kommen und wieder einen guten Kapitalismus auf den Weg zu bringen. Es scheint vernünftig, nicht die Revolution aus zu rufen, sondern mit augenscheinlich realisierbaren kleinen Brötchen das Geschäft zu starten – die SPD hat es schließlich vorgemacht. Bei den Lösungsvorschlägen stößt man auf Altbekanntes, wie die Regulierung des Finanzsektors sowie mäßiges Wachstum, um Schulden abzubauen. Daneben muss natürlich auch ein Mittelmaß in der Verteilung gefunden werden und möglichst viele Menschen müssen in Lohn und Brot kommen, das ist gut für die Individuen und gut für die Gesellschaft. Ein wichtiger Aspekt, will man die Wirtschaft sozialer und gerechter gestalten ist es sicher auch, mehr in Gemeingüter zu investieren.

Nach der Krise ist vor der....

Welche Rolle genau ich oder Sie dann einnehmen, im Weg aus der Krise, bleibt jedoch unklar und bei den Ursachen einer Krise, die nach Misiks Ausführungen nur von einem winzigen Bruchteil der Menschheit ausgelöst wurden – nämlich denen, die politische Entscheidungen treffen und denen, die auf Finanzmärkten aktiv agieren - vom „Wir“ zu sprechen, schießt sehr am Ziel vorbei. Natürlich kann man Ursachen und Lösungen auch auf der individuellen Ebene jedes Menschen suchen, dazu setzt Misik aber aufs falsche Pferd: Ich habe weder faule Kredite verkauft noch in irgendeiner anderen Art und Weise den „Ganovenkapitalismus“ geschaffen und ich sehe darum auch keinen Grund, die Finanzmärkte persönlich wieder ins Lot zu bringen. Wenn ich, wie es zum Beispiel ein wirtschaftsdemokratisches Modell ermöglichen würde, tatsächlich mehr als nur Konsumententscheidungen treffen könnte, dann kann ich mitverantwortlich sein für eine Krise. Wenn aber ein Gesellschaftssystem dazu führt, dass Entscheidungen nur in elitären Zirkeln und noch nicht mal in demokratisch legitimierten Kreisen beschlossen werden, dann müssen Entscheidungen, die die Gesellschaft berühren zunächst mal wieder in den demokratischen Raum zurück geholt werden. Die Frage nach den gesellschaftlichen Kräften, die seine Ideen umsetzen sollen, lässt Misik mehr als offen und fragwürdig stehen.

Zusammenfassend ist das Buch insofern lesenswert, als dass es ein paar grundlegende Zusammenhänge und Sichtweisen der Ökonomie wirklich sehr verständlich darlegt und die Leserin befähigt, wenn nicht mit zu diskutieren, so doch einige Fragezeichen weniger in den Augen zu haben, wenn es um „die Krise“ geht und beim nächsten Stammtischgespräch mit recht fundiertem Wissen zu glänzen. Die schlanke Zahl von gut 150 Seiten ist ein weiterer Motivationsfaktor, trotz fehlendem Verve, sich das Buch zu Gemüte zu führen und sich selbst ein Bild zu machen. Dem Titel wird der Inhalt des Buches durchaus gerecht, beim Untertitel werden sich die Geister scheiden, denn dazu gibt es zum Glück sehr verschiedene Weltansichten: Man kann die Krise als Punkt sehen, den Kapitalismus mal wieder in Schranken zu weisen und Europa zu retten oder man sieht sie als Zeitfenster, einen gesellschaftlichen Wandel und eine neue Wirtschaftsordnung an zu stoßen. Ersteres scheint zwar vernünftiger und schneller gemacht, seine globale Nachhaltigkeit ist jedoch offenkundig fragwürdig.

Misik, Robert, Erklär mir die Finanzkrise. Wie wir da reingerieten und wie wir wieder raus kommen, Wien, Picus 2013. 14,90€.

Autorin: Dorothea Forch, geboren 1983, Studentin der Politikwissenschaften und Erziehungswissenschaften am Fachbereich Gesellschaftstheorie der Friedrich Schiller-Universität Jena

Wahlkampf: Raus aus dem Schlafwagen!

von Jonas Westphal

Die Bundestagswahl 2013 ist gekennzeichnet durch schleppende Mobilisierung im linken Lager. Insbesondere SPD-Stammwähler sind nicht ausreichend mobilisiert: Es fehlt die passende Strategie. Effiziente Mobilisierung setzt neue Wege in der Durchführung und Organisation von nachhaltigen Kampagnen voraus. Insbesondere den Einsatz von Big Data und mehr Online-Partizipation. Dazu lässt sich aus den USA einiges lernen.

Mitte 2012, die SPD hatte noch keinen Kanzlerkandidaten, da machte sich Vorfreude bei deutschen Wahlkampfplanern breit. Der Blick in die USA zeigte, dass alles möglich schien: Online-Mobilisierung. Große TV-Duelle. Omnipräsente Medienberichterstattung. Fundraising und Tür-zu-Tür-Wahlkampf. [Riesige Reichweiten](#), gigantische Einschaltquoten. Kurz: Mitte letzten Jahres konnte man das Gefühl haben, die Bundestagswahl 2013 wird richtig spannend. Themen für 2013 waren genug da: Angela Merkel hat etliche Bundespräsidenten und ein halbes Kabinett in einer Legislatur verschlissen. Schuldenkrise. Energiewende. Herdprämie. Genug Stoff also für einen spannenden Richtungswahlkampf.

Doch: Was bewegt die Deutschen anno 2013 am meisten? Bankenkrise? Abhörskandal? Wahlkampf? Weit gefehlt. Den Stammtisch bewegt: Wie lange bleibt uns der Sommer erhalten? Und: Was hält am besten die Stechmücken-Plage ab? Wahlkampf im Obama-Style, Medien-Berichterstattung ohne Ende: Nicht vorhanden. Selbst Themen wie der Eurohawk-Skandal und das Hochwasser spielen keine Rolle. Dabei hat letzteres einmal fast einen kompletten Wahlkampf im Schröderschen Alleingang entschieden.

Deutschland ist im Urlaub und es bestehen berechtigte Zweifel daran, dass sich zur Bundestagswahl daran noch etwas ändert. Geht es nach Angela Merkel, bleibt das auch so – hat die CDU sich doch „[ausmobilisiert](#)“. Im Oppositionslager hingegen schlummert ein riesiges Nichtwähler-Potential. Wird dieses auch nur ansatzweise aufgeweckt, besteht noch Hoffnung auf einen spannenden Wahlkampf. Online-Werkzeuge können da beim Mobilisieren helfen. Es lohnt der Blick auf die letzte Obama-Kampagne: Aber nur, wenn es gelingt authentisch die Inhalte zu vertreten, „call-to-action“ heißt das Stichwort!

Die Hoffnung auf den Richtungswechsel fehlt

Schenkt man dem Meinungsforschungsinstitut FORSA Glauben, so sind derzeit etwa [drei Millionen ehemalige SPD-Stammwähler nicht mobilisiert](#) (Studie als PDF). Diese

Gruppe mit hoher Parteibindung könnte den Wahlkampf entscheiden. Könnte, denn momentan jedenfalls bleibt die Mobilisierungswelle aus. Geschuldet ist dies vor allem einer Tatsache: Dem fehlenden Glauben, dass sich mit den Sozialdemokraten etwas *substanziell* zum Besseren ändert. Zwar ist das Wahlprogramm im Gegensatz zum CDU-Wolkenkuckucksheim größtenteils vom Thema soziale Gerechtigkeit geprägt, bisher gelingt es jedoch nicht, das glaubwürdig zu vermitteln. Schuld daran ist weniger Peer Steinbrück. Das Problem ist vielmehr, dass die geeigneten (Online-) Mittel fehlen, um das Programm an die Frau, respektive den Mann zu bekommen. Auch sorgen Kampagnen hierzulande nicht nach. Kampagnen fangen somit in der Regel immer wieder von neuen an, statt auf vorhandener Infrastruktur aufzubauen.

These 1: Mobilisierung findet offline statt

Die Online-Kampagnen Deutscher Parteien kranken an der grundsätzlich falschen Idee, dass sie *online mobilisieren* sollen. Online wurde aber noch nie ein Wahlkampf entschieden. Weder Obama noch die Berliner Piraten, die mit knapp 9 % ins Abgeordnetenhaus eingezogen sind, haben ihren Wahlkampf online gewonnen. Tatsächlich können aber Online-Werkzeuge dazu dienen Wahlkämpfe effizient zu organisieren. Sie vermögen die Mobilisierung auf der Straße nicht ersetzen, sondern wirkungsvoll ergänzen. Das *Social-Media* die Wahlkämpfe heutzutage entscheidet, ist ein reiner Werber-Mythos. Allein die Zahlen sprechen Bände: Das Gros der deutschen Wahlbevölkerung kommuniziert selten bis gar nicht in sozialen Netzwerken. Die Online-Reichweite von Merkel oder Steinbrück ist im Vergleich zu Obama/Romney verschwindend gering.

These 2: Deutsche Kampas brauchen Nerds

In den USA haben „Nerds“ mittlerweile eine Schlüsselfunktion in der Wahlkampf-Organisation: Sie bilden das organisatorische Rückgrat für den Haustür-Wahlkampf. Ihre Mittel sind digital, die Effekte analog. So hat sich die Obama-Kampagne bewusst für einen Quereinsteiger als *Chief Technical Officer* entschieden: [Harper Reed](#) ist kein Politiker. Sehr wohl hat sich aber der zahlenaffine Online-Vermarkter von T-Shirts einen Namen als Dataming-Experte gemacht und damit viele Millionen US-Dollar verdient. Unter seiner Ägide wurde die Kampagne zielgruppengerecht gesteuert, Daten wurden ausgewertet und jedes Kampagnen-Tool systematisch getestet. Jeder einzelne Newsletter der Obama-Kampagne wurde vorher an Test-Gruppen verschickt. Welche Botschaft funktioniert besonders gut? Welche Themen interessiert welche Zielgruppe wirklich? Wofür wollen die Unterstützer spenden? [Reeds Team wusste all dies genau](#). In Deutschland gibt es in keiner Parteizentrale einen vergleichbaren Experten. Selbst verhältnismäßig online-affine Parteien wie der SPD oder den Grünen mangelt es derzeit am nötigen Bewusstsein dafür.

These 3: Unterstützer entscheiden die Wahl

Online-Tools machen es möglich: Wie können die engbegrenzten Ressourcen der potentiellen Kampagnenhelfer bestmöglich und möglichst individuell passend organisiert werden? Diese Frage zu beantworten ist alles andere als trivial. Bis vor kurzen konnte sie schlicht weg gar nicht beantwortet werden.

Wahlkämpfe werden durch konkrete Kontakte zu potentiellen Wählern und die Ressourcen der Wahlkampf-Helfer entschieden. Es gilt also die begrenzten Ressourcen möglichst optimal einzusetzen und Streuverluste zu minimieren. Hausbesuche bei den „falschen“ Stammwählern müssen vermieden werden, wohin gegen die eigenen Stamm- und potentielle Wechselwähler bestmöglich umsorgt werden müssen. Dazu bedarf es einer Menge Informationen und der passenden Ansprache, um zentral gesteuert, die knappe Zeit der Helfer nicht zu verschwenden.

In den USA nehmen die Kampagnen den Helfern organisatorische Arbeit ab. Sie entwickeln die passenden Online-Tools, werten Daten aus und präsentieren jedem Helfer ein individuelles Angebot. Sag uns: „Wie viel Zeit willst Du investieren? Wen kennst Du? Was macht Dir Spaß? Wo wohnst Du?“ – „Wir sagen Dir, was Du vor Ort machen kannst. Wen Du treffen solltest und geben Dir über eine passende Smartphone-App Hinweise zu wechselwilligen Nachbarn.“ Die Pflege und Betreuung der freiwilligen Unterstützer entscheidet vielmehr Wahlen als die Zahl der aufgehängten Plakate.

These 4: Mehr Analyse! Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler

Big Data ist häufig nichts mehr als ein bloßer [Marketing-Mythos](#). Nur, weil viele Daten existieren, wissen wir automatisch nicht mehr. Parteien müssen sich aber mehr Wissen aneignen, um Wahlen zu gewinnen. Oft genug werden deswegen nach Bauchgefühl strategisch-wichtige Entscheidungen getroffen. Dabei könnte man mit aufbereiteten Daten mit etwas mehr Aufwand empirisch-fundierte Entscheidungen treffen. So werden Wahlkampagnen zum Beispiel in aller Regel nicht evaluiert. Am Wahl-Sonntag, pünktlich um 18:00 Uhr, knipsen deutsche Kampas das Licht für die nächsten zwei-drei Jahre aus. Was lief gut und was nicht? Dieses Wissen geht unwiederbringlich verloren, wenn Kampagnen hierzulande nicht endlich systematisch messen, testen und evaluieren.

Deutsche Kampagnen wissen viel zu wenig über ihre Anhängerschaft und ihre Unterstützer. Effiziente Mobilisierung setzt aber genau dieses Wissen voraus. Es gilt auch zwischen Wahlen mehr Mitmach-Angebote zu machen und mehr erfahren zu wollen. Die Unterstützer dürfen erst gar nicht im Tiefschlaf versinken, sondern müssen während der Legislatur wach bleiben.

These 5: Kampagnen müssen über den Wahltag hinaus nachhaltig sein

Wahlkämpfe sind vor allem eines: Die einmalige Chance Kompetenzzuschreibungen für politische Probleme und das passende Personal dazu zu vermitteln. Nur in Wahlkämpfen richtet sich öffentliche Aufmerksamkeit derart fokussiert auf die Parteien, ihr Programm und ihr Personal. Die Chance vergeuden Kampagnen, indem sie sich lediglich auf den Wahltermin konzentrieren. Danach verschwinden Kompetenzteams, Kampagnen-Tools und Websites direkt in der Versenkung. Beispiel Hessen, im Jahr 2008: Andrea Ypsilanti gewinnt, die Regierungsbildung scheitert. Die Neuwahl-Kampagne beginnt wieder nahezu von vorne, statt auf vorhandenen Strukturen aufzubauen.

Kompetenzen, Infrastruktur, *Identity* und Personal dürfen nicht nur für den Wahltag allein aufgebaut werden, sondern vor allem für die lange Durststrecke danach! Das gilt sowohl für die Helfer, als auch für die Online-Tools: Sie müssen ständig umsorgt und umhert werden. Werden sie vergessen oder gar abgeschaltet, leidet die nächste Kampagne oftmals unter einem Glaubwürdigkeits-Dilemma. Außerdem lässt sich aus den USA der *early-bird-Effekt* lernen: [Frühe Mobilisierung](#) zahlt sich bereits vor der heißen Phase der Kampagnen [messbar in hohen Spenden](#) und viel Beteiligung aus.

Fazit

Was heißt das nun für den Bundestagswahlkampf 2013? Eines vorweg: Die strategischen Weichenstellungen sind längst getroffen, Änderungen daran kosten Vertrauen. Aber: Die Kampagnen, gerade auch der schwächelnden SPD, müssen jetzt über den Wahltag hinaus konsequent weiter entwickelt werden. Ob spätere Regierung oder Opposition: Die Anhängerschaft muss über den Wahltag hinaus gepflegt werden. Zurzeit schlummert ein gewaltiges Wählerpotential im Merkel-Schlaf. Mit Hilfe von Online-Tools und gezielten Helfereinsatz kann dieses Potential geborgen werden. Anfang 2005 war Gerhard Schröder weit abgeschlagen hinter Angela Merkel. Am Wahltag hat er bewiesen, dass mit der richtigen Kampagne in den letzten Wochen vor der Wahl viel Boden gut gemacht werden kann. Übrigens auch gegen dieselbe Medienfront, die sich derzeit gegen Peer Steinbrück manifestiert.

Dies setzt voraus, dass potentiellen Wählerinnen und Wählern wieder mehr zugehört werden muss. Gerade desillusionierten Stammwählern muss wieder Raum in der strategischen Kampagnenplanung gewidmet werden. Viele haben den Wunsch wieder ernst genommen zu werden. Dies geht mit einem massiven Vertrauens- und Bindungsverlust einher. Deshalb ist es sinnvoll Haustür-Wahlkampf zu machen. Dieser benötigt aber die Glaubwürdigkeit des Spitzenkandidaten genauso wie das richtige Agenda-Setting.

Das heißt auch, die potentiellen Glaubwürdigkeitsprobleme noch im „Urlaub“ zu eliminieren. Ein aktuelles Beispiel wäre die Vorratsdatenspeicherung, die viele Wechselwillige von der SPD abhält. Sollte die SPD nach dem Daten-GAU die überfällige Kehrtwende schaffen, könnte sie verlorene Wähler mobilisieren und der FDP schaden. Hier ließe sich ausnahmsweise von Angela Merkel lernen, die nach Fukushima begriffen hat, dass sich Atomkraft nicht mehr öffentlich rechtfertigen lässt. Das gleiche gilt für hiesige Überwachungsgesetze in Zeiten orwellscher Ausspähung.

Mut zur Offenheit für neue Ideen zahlt sich im Wahlkampf aus. Das heißt auch: Ausprobieren und [evaluieren](#). Im Online-Bereich ist bei allen Parteien Luft. Bei der SPD ist aber aus zwei Gründen am meisten Potential da: Hier schläft ein Großteil des Wählerpotentials und ein Großteil der Unterstützer. Mit den entsprechenden Werkzeugen, Glaubwürdigkeit und mehr Mut in der Hand, kann hier ein schlummernder Riese geweckt werden. Ein gezielter „call-to-action“ an drei Millionen schlafende SPD-Stammwähler kann den Wahlkampf wieder spannend machen. Das wäre übrigens im Sinne aller Parteien, denn der Merckelsche Schlafwagen schläfert das gesamte politische System ein. Dies führt schon jetzt zu massiver Parteienverdrossenheit und mangelnden Vertrauen in die Politik.

Autor: Jonas Westphal, geboren 1984 in Hannover, freier Journalist und Sozialwissenschaftler

Digital Arbeit: dominant, mobil, gestaltungsbedürftig

von Michael Schwemmler

Der Wandel der Erwerbssphäre ist seit Jahren durch die rasante Ausbreitung digitaler Arbeitsmittel geprägt. Aktuelle Erhebungen zufolge nutzen mittlerweile 87% aller Berufstätigen in Deutschland für ihre tägliche Arbeit einen Computer, 79% sind geschäftlich mit mobilen Geräten (Notebooks, Tablets, Smartphones, Handys) tätig (BITKOM 2013) und 55% sind regelmäßig zu beruflichen Zwecken im Internet unterwegs (Statistisches Bundesamt 2012). Die Arbeit mit digitalen Werkzeugen und Medien ist somit in technischer Hinsicht zum dominanten Typus moderner Erwerbstätigkeit geworden. Sie ist nach wie vor in aller Regel abhängig

Beschäftigung zum Zwecke der Sicherung des Lebensunterhalts und sie ist zumindest in ihren Potenzialen von deutlich anderem Zuschnitt als klassische Fabrik- und traditionelle Bürotätigkeit. Der entscheidende Aspekt ist, dass Digitalisierung und Vernetzung Arbeit beweglicher gemacht und deren Bindungen an feste Orte, standardisierte Zeiten und stabile Organisationsformen gelockert hat. Die Technik wirkt dabei, wenn nicht als ursächlicher Treiber, so doch als mächtiger „Enabler“ des Wandels.

Da mit mobilen Arbeitsmitteln und an Arbeitsgegenständen, die im Netz ubiquitär zugänglich sind, prinzipiell überall und immer (zusammen)gearbeitet werden kann, wird die herkömmliche „Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Betrieb und Wohnung [...] zwar nicht aufgehoben, aber doch stark relativiert“ (Däubler 2013, S. 68). Zudem sind auf dem mittlerweile erreichten Stand der digitalen Vernetzung die technischen Grundlagen dafür bereit, arbeitsteilige Wertschöpfung nicht mehr zwingend in örtlich konzentrierten und zeitlich auf Dauer angelegten betrieblichen Strukturen zu bewerkstelligen, sondern modularisiert, standortverteilt, telekooperativ und in temporär begrenzten Projekten – und dies in tendenziell weltweitem Maßstab und zu vergleichsweise niedrigen Transaktionskosten. Populäre Chiffre für den „Informationsraum“ (Boes/Kämpf 2012, S. 324 ff.), der als Basisinfrastruktur und Handlungsfeld für diese historisch neue Art hochgradig flexiblen Arbeitens fungiert, ist die *Cloud*. In der Datenwolke des Internets haben sich nicht nur die Optionen von Unternehmen zur fluiden Gestaltung ihrer Produktionsprozesse enorm erweitert, sondern auch deren Chancen und Anreize, Arbeitsleistung nur noch fallweise und zeitweilig im Netz zu rekrutieren und zu kombinieren, ohne dazu Arbeitskräfte dauerhaft an sich zu binden. Damit eröffnen sich weitreichende Möglichkeiten zur Flexibilisierung, Effizienzsteigerung, Kostensenkung und Risikoabwälzung, welche in der Praxis auch zunehmend genutzt werden.

Crowdworking

Eine avanciertere Variante dieser neuen Gestaltungsformen ist Crowdworking, die Organisation arbeitsteiliger Produktion via fallweiser Ausschreibung von Teilaufgaben an einen weltweiten Pool von Freelancern und „internen Crowdsourcees“ – womit niemand anderes als die Angestellten des ausschreibenden Unternehmens gemeint sind. Solche, auf diversen Netzplattformen wie „Clickworker“ oder „Topcoder“, längst erprobten Modelle sind spätestens mit dem „Liquid“-Konzept von IBM als realistische Option in die von multinationalen Konzernen dominierte Kernsphäre der globalen Ökonomie eingetreten. Dies kann kaum verwundern, wäre ein funktionierendes „eBay für Arbeitskräfte“ (Bsirske/Stach 2012) doch von geradezu zwingender betriebswirtschaftlicher Attraktivität, da es nicht nur massive Einsparungen, sondern auch erhebliche Flexibilitätsgewinne und den Zugang zu einem erweiterten Reservoir an Talenten verspräche. Die Kehrseite des

Ganzen ist die mit Händen zu greifende Gefahr der Ausbreitung eines digitalen Tagelöhnertums ([Konicz 2012](#); Dohmen 2013).

Zugleich eröffnet die digitale Vernetzung für einen großen Teil der Erwerbstätigen bedeutsame Chancen auf mehr Freiheiten, insbesondere hinsichtlich der Gestaltung räumlicher und zeitlicher Rahmenbedingungen ihrer Arbeit. Für viele Beschäftigte ist diese Flexibilität (z. B. als Möglichkeit zeitweiliger Teleheimarbeit) Umfragen zufolge ausgesprochen attraktiv. Diese Spielräume werden aber bislang nur unzulänglich ausgeschöpft. Zwar wird zunehmend digital mobil gearbeitet, dies jedoch nur in sehr begrenztem Maße unter Umständen, die von den Betroffenen real selbstbestimmt werden und an ihren Interessen orientiert sind. Weit mächtiger sind die Dispositionen von Arbeit- oder Auftraggebern und der „stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse“ (Marx 1966, S. 765), konkretisiert in knappen Fristen, überbordenden „workloads“ und unrealistisch hohen Zielvorgaben. Da sich die an das technische Potenzial geknüpften Hoffnungen auf mehr reale Freiheiten unter solchen Umständen kaum einlösen lassen, bleibt digitale Arbeit bis heute weit unter ihren emanzipatorischen Möglichkeiten, zumal sie sich nicht selten mit neuen Belastungen und Unsicherungen für abhängig Erwerbstätige verbindet (vgl. Schwemmler/Wedde 2012).

Defizite digitaler Arbeit

Digital vernetzte Arbeit ist in ihrer heutigen Realität somit durch ausgeprägte Ambivalenzen und Defizite gekennzeichnet: Sie bietet den einen weniger echte Freiheit als möglich, den anderen weniger Sicherheit als nötig wäre. Diese unbefriedigende Diagnose verweist auf arbeitspolitischen Handlungsbedarf und benennt im Grunde bereits dessen Eckpunkte: Soll digitale Arbeit besser werden, so gilt es sie durch gezielte Intervention zu humanisieren, die Chancen auf erweiterte Autonomie besser zu nutzen und diese durch Rechte und Ressourcen für Erwerbstätige flankierend zu sichern, Verfügbarkeitszumutungen und Prekaritätsrisiken zu begrenzen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu minimieren. Entsprechende Initiativen für gute digitale Arbeit sind überfällig, zumal die neue Mobilität der Erwerbstätigkeit allzu häufig auf rechtliche Regulierungen trifft, die auf Konstanten abstellen, welche in dieser Form keineswegs mehr durchgängig gegeben sind: Statische Arbeitsorte, invariante Arbeitszeiten, stabile Normalarbeitsverhältnisse, um nur drei zu nennen.

War trotz des evidenten Gestaltungsbedarfs in Sachen digitaler Arbeit in den zurückliegenden Jahren eine weitgehende Zurückhaltung der arbeitspolitischen Akteure zu konstatieren, so scheint sich dies nun allmählich zu ändern. Mobile Arbeitsformen werden beispielsweise zunehmend zum Gegenstand von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die etwa eine Begrenzung von Erreichbarkeitszeiten vorsehen (vgl. Vogl/Nies 2013). Auch hat sich die Internet-Enquete des Deutschen

Bundestages intensiv mit den Folgen der digitalen Vernetzung für die Arbeitswelt auseinandergesetzt und hierzu eine Reihe von – oft allerdings eher unverbindlich gehaltenen – Handlungsempfehlungen vorgelegt ([Schröder 2013](#); Deutscher Bundestag 2013).

Die SPD hat dem Thema nun sogar eine längere Passage in ihrem Programm zur Bundestagswahl 2013 gewidmet. Darin heißt es: „Die Arbeitswelt wandelt sich durch die Digitalisierung grundlegend. Digitale Technologien können neue Freiheitsräume im Arbeitsalltag der Beschäftigten schaffen, beispielsweise mit Blick auf orts- und zeitflexible Arbeit. Ob Erwerbstätige diese auch tatsächlich zu ihrem eigenen Nutzen realisieren können und nicht neue Formen der (Selbst-)Ausbeutung entstehen, hängt von vielen Faktoren ab, nicht zuletzt auch von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Wir wollen deshalb das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz den neuen Herausforderungen anpassen, so dass Flexibilität ermöglicht und zugleich Schutz für neue Arbeitsformen geschaffen wird.“ (SPD-Parteivorstand 2013, S. 18)

Wie könnte ein Projekt zur Humanisierung digitaler Arbeit aussehen?

Zum einen sollte Arbeitspolitik Innovationen auf den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems anstoßen und forcieren, um heutigen wie künftigen Erwerbstätigen die qualifikatorischen Ressourcen zu erschließen, die bei „entbetrieblicher“ Arbeit unabdingbar sind, aber gegenwärtig in einer nach wie vor industriell sozialisierten Arbeitswelt noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden scheinen. Im weitesten Sinne geht es hier um „digitale Selbstständigkeit“ (Deutscher Bundestag 2011, S. 31), im Konkreten vor allem um die Befähigung zur Selbstorganisation in wenig strukturierten Arbeitskontexten außerhalb betrieblicher Sphären, um „Mobilitätskompetenzen“ (Kesselring/Vogl 2010, S. 168) und nicht zuletzt um die Qualifikation, einer Überforderung durch die entgrenzenden Effekte digitaler Arbeit mittels eigenständiger Grenzziehungen, entgegenzuwirken.

Zum anderen bedarf es aber auch regulierender Eingriffe, sind doch „erweiterte Dispositionsspielräume des Einzelnen [...] auf Dauer nur zu sichern, wenn ein entsprechender Rahmen, beispielsweise durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, existiert“ (Däubler 2013, S. 75). Solche Regelsetzungen müssten darauf abzielen, den Betroffenen „garantierte Optionen und Handlungsmöglichkeiten“ (Kocher/Welti 2010, S. 300) zu eröffnen, ihre Teilhabechancen auszuweiten und Gefährdungen – etwa solche einer permanenten Verfügbarkeit – einzudämmen. Ansatzpunkte hierzu wären beispielsweise

- ein Recht auf partielle „Ortssouveränität“ im Sinne eines Anspruchs von Beschäftigten auf Tätigkeitsanteile an einem von ihnen selbst zu bestimmenden Arbeitsplatz während der üblichen Arbeitszeiten;

- ein Recht auf Nichterreichbarkeit – zumindest auf Nicht-Reaktion – außerhalb festzulegender Arbeitszeitkorridore;
- erweiterte Verhandlungsrechte von Beschäftigten und Interessenvertretungen bei der Festlegung von Zielvorgaben;
- die Anpassung eines bislang überwiegend auf stabile betriebliche Strukturen ausgerichteten Arbeitsschutzes an die mobile Realität digitaler Arbeit;
- die Einbeziehung prekarisierungsgefährdeter Freelancer in die kollektiven Systeme sozialer Sicherung unter finanzieller Beteiligung ihrer Auftraggeber.

Angesichts der Heterogenität an Qualifikationen, Wahrnehmungen und Bedürfnissen verschiedener Gruppen von Erwerbstätigen dürfte die Regulierung digitaler Arbeit allerdings kaum nach dem Muster „one size fits all“ gelingen. Sie sollte vielmehr unterschiedliche Varianten – gesetzliche und tarifvertragliche Normen, betriebliche Vereinbarungen, technische Vorkehrungen, Codes of Conduct u.ä. – anbieten, welche den betroffenen Akteuren ausreichende Möglichkeiten zur Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten und Präferenzen zu lassen hätten. Erfahrungsgemäß werden entsprechende Regelungen nämlich „von den Beschäftigten nur dann akzeptiert und unterstützt, wenn [sie] individuelle Lösungen erkennbar nicht ersetzen, sondern den eigenen (Ver-)Handlungsspielraum unterstützen“ (Vogl/Nies 2013, S. 19). Digitale Arbeitspolitik sollte deshalb tunlichst beteiligungsorientiert angelegt sein. Sie wird aber auch konfliktbereit und konfliktfähig sein müssen. Denn es spricht wenig dafür, dass diejenigen, die als Arbeit- und Auftraggeber bis dato den übergroßen Anteil der Früchte der digitalen Vernetzung in Form von Flexibilisierungsgewinnen, Kostensenkungen und Machtzuwachsen geerntet haben, ihre Positionsvorteile widerstandslos aufgeben werden.

Literatur/Quellen:

[BITKOM \(2013\): Fast ein Drittel aller Berufstätigen rund um die Uhr erreichbar. Presseinformation vom 16.04.2013](#)

Boes, Andreas / Kämpf, Tobias (2012): Informatisierung als Produktivkraft: Der informatisierte Produktionsmodus als Basis einer neuen Phase des Kapitalismus; in: Dörre, Klaus / Sauer, Dieter / Wittke, Volker (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik, Frankfurt am Main 2012, S. 316-335

Bsirske, Frank / Stach, Bert (2012): eBay für Arbeitskräfte. Die Verlagerung qualifizierter IT-Arbeit in die Crowd; in: Bsirske, Frank / Schröder, Lothar /

Werneke, Frank / Bösch, Dina / Meerkamp, Achim (Hrsg.): Grenzenlos vernetzt? Gewerkschaftliche Positionen zur Netzpolitik, Hamburg, S. 115-120

Däubler, Wolfgang (2013): Internet und Arbeitsrecht, Frankfurt am Main (4. aktualisierte Auflage)

Deutscher Bundestag (2013): Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“: Wirtschaft, Arbeit, Green IT. Drucksache 17/12505 vom 13.03.2013

Deutscher Bundestag (2011): Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“: Medienkompetenz. Drucksache 17/7286 vom 21.10.2011

Dohmen, Caspar (2013): Digitale Tagelöhner; in: Süddeutsche Zeitung vom 10.07.2013

Kesselring, Sven / Vogl, Gerlinde (2010): Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit, Berlin

Kocher, Eva / Welti, Felix (2010): Autonomie und soziale Sicherheit – Anforderungen an arbeits- und sozialrechtliche Regulierung; in: WSI-Mitteilungen 6/2010, S. 299-305

[Konicz, Tomasz \(2012\): Tagelöhnertum im Internet-Zeitalter; in: Gegenblende vom 29.03.2012](#)

Marx, Karl (1966 [1867]): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, Berlin

[Schröder, Lothar \(2013\): Den Versuch war's wert. Anmerkungen zur Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ des Deutschen Bundestages; in: Gegenblende vom 12.04.2013](#)

[Schwemmler, Michael / Wedde, Peter \(2012\): Digitale Arbeit in Deutschland – Potenziale und Problemlagen. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn](#)

SPD-Parteivorstand (2013): Das Wir entscheidet. Das Regierungsprogramm 2013-2017, Berlin

Statistisches Bundesamt (2012): Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, Wiesbaden

Vogl, Gerlinde / Nies, Gerd (2013): Mobile Arbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main

Autor: Michael Schwemmler, geboren 1955, Geschäftsführer der Input Consulting GmbH in Stuttgart

Was glaubst Du denn? Muslime in Deutschland (Ausstellungskritik)

von Dr. Rainer Fattmann

Alltag und Lebensgefühl junger Muslime und Muslimas sind das Thema einer Ausstellung, die in den kommenden beiden Jahren durch die Bundesrepublik tourt und in zahlreichen weiterführenden Schulen gezeigt wird.

Die Lebenswirklichkeit junger Muslime und Muslimas in Deutschland, ihre Wünsche, Hoffnungen und auch ihre Probleme stehen im Fokus einer Ausstellung, die nach einer ersten Station in der Otto-Hahn-Schule in Berlin-Neukölln in den kommenden beiden Jahren an zahlreichen weiterführenden Schulen im gesamten Bundesgebiet präsentiert wird. Sie richtet sich gleichermaßen an Muslime und Nichtmuslime und soll vornehmlich Schülern und Schülerinnen der Sekundarstufe I konkrete Einblicke in das Leben des muslimischen Teils ihrer KlassenkameradInnen ermöglichen. An ihren Sehgewohnheiten orientiert sich die Schau, die durch zahlreiche Videoporträts, Comics, Animationsfilme und interaktive Stationen gekennzeichnet ist und die die BesucherInnen so immer wieder zum mitmachen und mitdenken einlädt. Realisiert wurde „Was glaubst Du denn?!“ unter der Projektleitung von Petra Grüne von der Bundeszentrale für politische Bildung im Auftrag des Bundesinnenministeriums, das damit einer Anregung der Deutschen Islamkonferenz folgte.

Mittlerweile sind rund 3,8 bis 4,8 Millionen Menschen - also rund fünf Prozent der Gesamtbevölkerung in der Bundesrepublik – muslimischen Glaubens. Ein halbes Jahrhundert nach den Anwerbeabkommen mit der Türkei, Marokko und Tunesien widmet sich erstmals

ein staatliches Ausstellungsprojekt den muslimischen Jugendlichen, die heute in Deutschland leben.

Konzept und Ziele der Schau

Erklärtes Ziel der Ausstellung ist es generell, die Gesprächsfähigkeit zwischen muslimischen und nichtmuslimischen Jugendlichen zu verbessern, Stereotype und eingeschlifene Zuschreibungen aufzubrechen und Reflexionen über kollektive und individuelle Identitäten und Zuweisungen auszulösen. Im Hintergrund steht die Frage, wie ein wünschenswertes soziales Miteinander verschiedener Gruppen aussehen könnte und was gerade Jugendliche bei aller vordergründigen Verschiedenheit miteinander verbindet.

Dabei wird deutlich, dass Religiosität auch bei jungen Muslimen nur einen Aspekt ihrer individuellen Lebensgestaltung darstellt. Die Ausstellung verschweigt dabei nicht, dass Glauben und Religion bei vielen muslimischen Jugendlichen oft einen größeren Stellenwert einnimmt als bei den meisten ihrer nichtmuslimischen AltersgenossInnen. So erfährt man, dass sich 50 Prozent als „eher gläubig“ und weitere 36 Prozent als „stark gläubig“ bezeichnen.

Der Glaube muslimischer Jugendlicher prägt in ganz unterschiedlicher Stärke deren alltägliches und gesellschaftliches Leben. Überraschen mag vielleicht einige Nichtmuslime, dass das Kopftuch als Zeichen der Religiosität nur von der Hälfte aller Frauen getragen wird, die sich als stark gläubig bezeichnen.

Individualität im Mittelpunkt

Die Porträts von dreißig Personen (nicht ausschließlich) islamischen Glaubens bilden den Einstieg in die Ausstellung. Den lebensnahen Fotografien (von Seren Başoğul) sind auf der Rückseite Informationen zum biografischen Hintergrund der Betreffenden beigegeben. Sie konterkarieren einheitliche Vorstellungen über „die“ Muslime in Deutschland, indem sie die Porträtierten in ihrer Individualität darstellen. Nicht seltenes Schubladendenken in Bezug auf „typisch muslimisch“ angesehene Äußerlichkeiten, wie etwa Kleidung und das in der Öffentlichkeit kontrovers diskutierte Kopftuch, wird durch die Darstellung oft ganz unterschiedlicher Lebensentwürfe auf den Prüfstand gestellt.

Im Zentrum des ersten Ausstellungsabschnitts stehen dann sieben junge Muslime und Muslimas aus verschiedenen Orten Deutschlands. Sie stellen sich in einer Reihe aufeinander bezogener Filmclips selbst vor und sprechen über die unterschiedlichsten Themen, die in ihrem Leben eine Rolle spielen und ihnen wichtig sind. Hierbei geht es um die Rolle ihrer Familien und ihre Herkunft, natürlich auch um Liebe und Freundschaften, aber auch um ihre Hobbys und die Frage, wie sie sich ihre Zukunft vorstellen.

Zu Wort kommen Sunniten und Alawiten, Jungen aus Akademikerfamilien und Mädchen, die in einfachen Verhältnissen aufwachsen, sowie Flüchtlinge und deutsche Staatsbürger. Um die passenden Jugendlichen zu finden, ist Petra Lutz, die Kuratorin der Ausstellung, zwei Jahre lang durch die Republik gereist. Dass dabei auch die Gleichgültigkeit und die manchmal absurd anmutenden Hürden, welche die deutschen Behörden insbesondere jugendlichen MigrantInnen häufig in den Weg legen, nicht ausgespart werden, zeugt sicherlich weniger von einer selbstkritischen Anwendung des Bundesinnenministeriums, als von dem Realitätssinn und der couragierten Hartnäckigkeit des Ausstellungsteams..

Wissen über den Islam in Deutschland

Die Schau dient aber auch der Wissensvermittlung über den Islam. Mit Hilfe von Animationsfilmen und verschiedenen interaktiven Installationen werden zentrale Fragen zur Geschichte des Islam und seiner Auffächerung in verschiedene konfessionelle Strömungen behandelt. Nicht zuletzt wird der vielfältige Kulturtransfer zwischen dem arabischen und europäischen Raum ausgeleuchtet. Das Themenspektrum reicht von der Frage, was eigentlich Religion ist, bis zur Auseinandersetzung mit Muslimfeindlichkeit und religiösem Extremismus in der Gegenwart. Eine interaktive Geschichtswand, die im Internet stetig erweitert wird, ermöglicht es den Besuchern und Besucherinnen der Ausstellung, Fragen und Statements zum Gesehenen abzugeben.

Vorstellungen

Der dritte und letzte Ausstellungsabschnitt rückt die Vorstellungen, die wir uns ständig voneinander machen - nicht nur als Nichtmuslime von Muslimen und umgekehrt, sondern auch als Nichtmuslime von Nichtmuslimen, Muslime von Muslimen, kurz: alle von allen, in den Vordergrund. Fünf Comics der Zeichnerin tuffix (Soufeina Hamed) illustrieren gekonnt und humorvoll zahlreiche Situationen, in denen solche Vorstellungen das Handeln der Menschen prägen und vor gefasste Meinungen nicht selten zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen führen.

SchülerInnen führen durch die Ausstellung

An den Orten, an denen die Ausstellung gastiert, werden Schülerinnen und Schüler ab 16 Jahren zu „Peer Guides“ ausgebildet, die zweistündige Begleitungen für Schulklassen in der Ausstellung übernehmen. Dieses Konzept der „Peer Education“ will sich den Umstand zunutze machen, dass Jugendliche Wissensinhalte häufig eher von Gleichaltrigen annehmen als von Erwachsenen. Für diese Aufgabe werden die Peer Guides in einem zweiteiligen Seminar vorbereitet. Drei Begleitkonzepte für verschiedene Lernniveaus sollen es den Peers ermöglichen, auf Schülergruppen unterschiedlichen Alters und mit unterschiedlichem Vorwissen angemessen einzugehen.

Interaktivität und Beteiligung

Das Konzept der ‚Peer Education‘ ermöglicht eine zeitgemäße und ansprechende Präsentation des Themas ebenso wie das Begleitmaterial, das LehrerInnen zur Besuchsvorbereitung und Themenvertiefung im Unterricht zur Verfügung steht.

Die Ausstellung bietet allen BesucherInnen ausreichend Gelegenheit, sich in den Dialog zum Thema einzubringen, wie z.B. durch die bereits erwähnte Geschichtswand oder durch die Videokabine, in der jeder ein eigenes Videoporträt, ähnlich der vor Ort gezeigten, erstellen kann. Die so hinterlassenen ‚Spuren‘ können auf der Internetseite der Ausstellung verfolgt werden. Eine Facebookseite unterstützt den weiteren Austausch von Meinungen und Kommentaren.

Ausstellungsziel: Toleranz, Akzeptanz und Verstehen

„Die Ausstellung ist ein Zeichen der religiösen Vielfalt unseres Landes“, sagte der bildungspolitische Sprecher der Grünen, Özcan Mutlu, beim Besuch der Ausstellung in Berlin. „Sie räumt mit Vorurteilen auf, und zwar beiderseits. Darüber etwa, dass jeder Muslim ein Islamist ist oder dass sich alle katholischen Priester an kleinen Kindern vergreifen.“^[1]

Dieses Kompliment haben sich die MacherInnen der Ausstellung, die im Übrigen keineswegs nur für Schüler und Schülerinnen, sondern auch für junge wie ältere Erwachsene spannende Einsichten parat hält, redlich verdient.

Mitarbeit: Judith Labs

Laufzeit und nächste Station:

Die Ausstellung soll zunächst für zwei Jahre touren und bundesweit an Schulen unterschiedlicher Schulformen gezeigt werden. Interessierte können sich unter www.wasglaubstdudenn.de um die Ausstellung bewerben. Die Seite bietet zahlreiche Informationen zum Thema und eignet sich bestens zur ersten Orientierung.

Bisher gastierte die Schau in Berlin-Neukölln und in Bonn-Tannenbusch. Die nächste Station ist Anfang September in Köln:

<http://www.wasglaubstdudenn.de/ausstellung/142492/ausstellung-in-koeln>

Die weiteren Ausstellungsstationen können dem Tourenkalender entnommen werden:

<http://www.wasglaubstdudenn.de/ausstellung/142230/tourenkalender>

Unterrichtsmaterialien:

Zu den einzelnen Themen der Ausstellung gibt es Arbeitsmaterialien für Lehrerinnen und Lehrer mit besonderen Tipps für die Nachbereitung im Unterricht. Diese können hier heruntergeladen werden:

<http://www.wasglaubstdudenn.de/lehrer/142291/begleitmaterial-downloaden>

Literatur/Quellen:

[1] Quelle: Freia Peters, Warum junge Muslime nicht alle gleich sind, in: Berliner Morgenpost vom 3.6.2013: <http://www.morgenpost.de/berlin-aktuell/article116783447/Warum-junge-Muslime-nicht-alle-gleich-sind.html>

Autor: Dr. Rainer Fattmann

Historiker und selbständiger wissenschaftlicher Publizist.

Für eine neue Ordnung der Arbeit!

von Michael Sommer

Wir brauchen in Deutschland eine Neue Ordnung der Arbeit. Denn der deutsche Arbeitsmarkt ist nach drei Jahrzehnten neoliberaler Deregulierung tief gespalten. Inzwischen ist zwar die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze wieder gestiegen, aber auch Niedriglöhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben sich massiv ausgeweitet. Diese Entwicklung hat nicht nur in der Gegenwart dramatische Folgen: Aus Arbeitsarmut droht für viele Menschen Altersarmut zu werden. Und diese fortschreitende Spaltung des Arbeitsmarktes wirkt sich unmittelbar auf den Stellenwert und die Bedeutung der Arbeit in unserer Gesellschaft aus.

Die Bedeutung einer gesicherten Erwerbsarbeit

Die Wertschätzung der Arbeit hat enorm nachgelassen, obwohl sie ebenso wichtig ist wie die Wertschöpfung von Produkten. Arbeit ist mehr als reiner Broterwerb, sie ist prägend für unser Gemeinwesen wie für uns selbst. Arbeit ist ein zentraler Bestandteil unseres Lebens. Der Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem wir gebraucht werden, Werte schöpfen, gemeinsam mit anderen Menschen etwas erschaffen. Er ist auch ein Ort, an dem wir Selbstbewusstsein tanken, Anerkennung erfahren und unsere Fertigkeiten unter Beweis stellen können. Wir sind bei der Arbeit originell und kreativ, leistungsbereit und fleißig, mutig und verlässlich. Wir helfen uns gegenseitig und ziehen die Schwächeren mit. Die besondere menschliche Fähigkeit zur Solidarität erleben wir Tag für Tag im Büro und in der Fabrik.

Dennoch ist Arbeit auch und vor allem Broterwerb. Unser Wohlstand gründet auf Arbeit. Das gilt für die gesamte Gesellschaft, aber auch für jeden einzelnen. Lob und Anerkennung für die erbrachte Leistung sind wichtig, aber am Ende muss die Kasse stimmen – Lob allein ersetzt keinen Lohn. Gerade wenn es um ihre Arbeit geht, haben die Menschen ein feines Gespür für Gerechtigkeit. Sie sind bereit, Einkommensunterschiede hinzunehmen, wenn sie plausibel und transparent begründet sind.

Die Erwerbsarbeit ist nicht nur die Quelle unseres Wohlstands. Sie gewährt auch Sicherheit für uns und unsere Familien. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sichert uns ab gegen die großen Risiken des Lebens: Krankheit und Arbeitslosigkeit, Altersarmut und Pflegebedürftigkeit. Das Gefühl, abgesichert zu sein, steigert nicht nur unsere Lebensqualität, es schafft auch Planungssicherheit für sich und die Familie und es garantiert die soziale Teilhabe und das Interesse an Politik und Gesellschaft.

Schließlich käme auch der Staat ohne die massenhafte Erwerbsarbeit in arge Schwierigkeiten. Eine seiner Einnahmequellen ist die Lohnsteuer und auch die Pfeiler unseres Sozialsystems ruhen auf dem Fundament der Erwerbsarbeit. Ob Rente oder Arbeitslosigkeit, Gesundheit oder Pflege – das Geld für die Sozialversicherungen kommt zum größten Teil aus der Erwerbsarbeit. Nicht nur die Arbeitnehmer sind also abhängig von Lohn und Brot. Der Staat ist es ebenso. Bröckelt das Fundament der Erwerbsarbeit, wackeln die Pfeiler des Gemeinwesens und letztlich die politische Legitimität des Staates.

Die Rückkehr der Armut und der Tagelöhner

Wir haben heute in Deutschland den zweitgrößten Niedriglohnsektor aller EU-Länder, – nach Litauen. Das belegen aktuelle Untersuchungen des IAB. Die neoliberale Politik, die diesen Zustand wollte, gab sich das Motto: „Was Arbeit schafft ist sozial!“ (ursprünglich stammt das Motto vom deutschnationalen Hitler-Förderer und Verleger Hugenberg). Nun sehen wir, was diese ungesicherte Arbeit schafft: neue Armut und damit auch zusätzliche Abhängigkeit vom Staat. Die Armutsgefährdung von Arbeitslosen ist in Deutschland europaweit am dritthöchsten, wie diverse Studien der UN und der OECD seit einigen Jahren bestätigen. Und damit nicht genug: Eine weitere Studie der OECD offenbart, dass wegen der Niedriglöhne jeder zweite Beschäftigte in Deutschland eine Rente unter Hartz IV-Niveau bekommen wird.

So bitter diese Diagnose ist, so klar sind auch die für sie Verantwortlichen zu benennen: Zunächst einmal sind da Unternehmer, die Niedriglöhne mit der Absicht zahlen ihre Gewinne zu maximieren, die sie - statt in reale Güter zu investieren - auf den internationalen Finanzmärkten lukrativ anlegen. Und dann schicken sie die Niedriglohnbeschäftigten auch noch zum Staat, damit sie ihren Dumpinglohn mit Sozialleistungen aufstocken, die letztlich der Steuerzahler zahlt.

Doch auch der Gesetzgeber hat sich lange Zeit dem neoliberalen Dogma unterworfen und viele schützende Deiche eingerissen. Er hat den Arbeitsmarkt mit Minijobbern, Leiharbeitskräften und Hartz IV-Aufstockern geflutet. Genau deswegen steht er jetzt in der Pflicht, für eine neue Ordnung der Arbeit zu sorgen. Wir, Gewerkschaften und verantwortungsvolle Arbeitgeber, regeln was wir können, mit Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen - aber wir schaffen es damit nicht allein. Die Politik kann sich nicht weiter ihrer Verantwortung entziehen.

Die Würde des arbeitenden Menschen in einer freiheitlichen Gesellschaft zu sichern – das ist unser Auftrag, Tag für Tag, im Betrieb, in der Politik. Wir haben sehr klare Vorstellungen, was sie regeln muss, um endlich eine Neue Ordnung der Arbeit umzusetzen: Das ist die wichtigste Aufgabe einer neu gewählten Bundesregierung und des neu gewählten Bundestages.

Mindestlohn

Da ist zuerst und vor allem der gesetzliche, flächendeckende Mindestlohn von 8,50 Euro. Er ist das Herzstück einer neuen Ordnung der Arbeit. 86 Prozent der Bundesbürger wollen ihn und auch alle Parteien haben seine Notwendigkeit akzeptiert. Allerdings gibt es noch sehr unterschiedliche Vorstellungen, wie er konkret umgesetzt werden soll. Wir werden uns mit Mogelpackungen und Scheinlösungen nicht zufrieden geben. Deutschland braucht und Deutschland kriegt den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro!

Leiharbeit

Die Tarifvereinbarungen zur Leiharbeit waren ein großer Erfolg für die IG Metall, die IG BCE, EVG und Ver.di. Mit den zeitlich gestaffelten Branchenzuschüssen werden die Löhne der Leiharbeiter schrittweise an die Einkommen der Stammbeschäftigten angenähert. Je länger man an einen Betrieb ausgeliehen wird, desto mehr Geld bekommt man. Die Lücke schließt sich. Außerdem müssen die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie in Zukunft mit dem Betriebsrat darüber verhandeln, wenn sie Leiharbeiter einsetzen wollen und spätestens nach 24 Monaten müssen die Betriebe den Leiharbeitern einen festen Arbeitsplatz anbieten. Das muss zum Vorbild für alle Branchen werden.

Wichtig war dabei auch, dass die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte gestärkt wurden. Sie kennen ihren Betrieb, sie wissen, wie hoch der Bedarf an Leiharbeitsbeschäftigten tatsächlich ist. Leiharbeit war und ist immer noch ein beliebtes Schlupfloch für jene Sorte Arbeitgeber, die Lohn- und Sozialdumping für gutes Management halten. Ein Schlupfloch ist nach wie vor die grenzüberschreitende Entsendung von Leiharbeitskräften. Auch dieses muss der Gesetzgeber stopfen.

Nach neuesten Zahlen gibt es in Deutschland zum ersten mal seit Jahren wieder weniger Beschäftigte in Leiharbeit. Das liegt an den Erfolgen der Gewerkschaften, das liegt aber auch daran, dass Arbeitgeber mit Werkverträgen neue Ausweichmöglichkeiten gesucht und gefunden haben.

Werkverträge

Werkverträge bieten Unternehmen die Möglichkeit, für eine begrenzte Dauer *Know How* einzukaufen, das sie selbst nicht haben und auch nicht dauerhaft vorhalten können oder wollen. Das soll und wird auch in Zukunft möglich sein. Gegen diese, nennen wir sie mal „echte“ Werkverträge, ist nichts einzuwenden. Was wir nicht brauchen und dringend unterbinden müssen, das sind die „falschen“ Werkverträge, bei denen es nur darum geht, Tarifstandards, Kündigungsschutz und betriebliche

Mitbestimmung zu umgehen. Es ist beschämend, dass erst zwei Werkvertrags-Arbeitnehmer auf der berühmten Meyer-Werft sterben mussten bevor die Probleme in der Öffentlichkeit wirklich wahrgenommen wurden. Denn schon in der Vergangenheit haben Gewerkschaften immer wieder auf menschenunwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen, auf Dumpinglöhne auf Schlachthöfen oder in der Baubranche hingewiesen.

Auch bei den Werkverträgen brauchen wir dringend neue Regeln. Und natürlich wird es die nicht über Nacht und von alleine geben. Darum müssen den Betriebsräten mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten beim Abschluss von Werkverträgen eingeräumt werden und der für den Auftraggeber-Betrieb zuständigen Gewerkschaft muss ein Verbandsklagerecht gewährt werden, damit überhaupt festgestellt wird, ob ein falscher Werkvertrag, also Missbrauch, vorliegt.

Minijobs

Für Arbeitgeber mögen Minijobs äußerst attraktiv sein. Gesamtgesellschaftlich zeigt sich aber immer wieder, dass sie reguläre Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung verdrängen. So wurden beispielsweise im Handel in den Jahren 2003 und 2004 100.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze abgebaut und 86.000 Minijobs geschaffen. Der Stundenlohn für Minijobs ist äußerst gering. Mehr als 86 Prozent der Minijobber arbeiten im Niedriglohnsektor, zwei Drittel (66 Prozent) arbeiten für weniger als fünf Euro die Stunde.

Die bestehenden Sonderregelungen für Minijobs bei der Sozialversicherungspflicht müssen endlich beseitigt werden. Die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro muss für alle Arbeitsverhältnisse gelten, auch für Minijobs. Ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro stoppt die Ausbeutungspraxis in diesen Arbeitsverhältnissen.

Befristungen

Auch die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung muss abgeschafft werden. Denn bei ihr geht es ausschließlich um die Umgehung des Kündigungsschutzes. Schon der Name sagt es ja: sachgrundlos. Das heißt nichts anderes, als dass keine plausiblen, in der Sache liegenden Gründe für die Befristung vorliegen. Mit der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung wäre viel erreicht. In den westlichen Bundesländern ist fast jede zweite Befristung nicht sachlich begründet, in den östlichen Ländern immerhin fast jede fünfte.

Psychische Belastungen

Durch viele, vor allem technische, Veränderungen wird der Takt in der Arbeitswelt immer schneller. Viele Arbeitnehmer wünschen sich aber mehr Freiraum, mehr Entfaltungsmöglichkeiten, mehr Arbeitszeitsouveränität, mehr Verantwortung und letztlich eine gesunde *Work-Life-Balance*. Der DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2012 hat ergeben, dass fast zwei Drittel der Arbeitnehmer (63 Prozent) seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten müssen. Jeder zweite gab bei der Befragung an, sehr häufig oder oft gehetzt arbeiten zu müssen. Ein gutes Viertel (27 Prozent) ist auch in der Freizeit für betriebliche Belange erreichbar, jedem Dritten (34 Prozent) fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten und jeder fünfte Beschäftigte (20 Prozent) leistet pro Woche mindestens zehn Überstunden.

Dieses sogenannte Phänomen der „Entgrenzung der Arbeit“ ist bezeichnend für viele neuentstandene Arbeitsplätze und greift zunehmend auch auf die „alten“ Arbeitsverhältnisse über. Die abnehmende betriebliche Integration der organisierten Belegschaften ist hierfür eine Ursache und zugleich eine der großen Herausforderungen für die Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Ihre individuellen Folgen sind jetzt schon zu spüren. Die ständige Erreichbarkeit der Mitarbeiter, die steigende Arbeitsverdichtung, das Verschwimmen von Arbeit und Freizeit, die Verwandlung von Arbeitnehmern in Arbeitskraftunternehmer und die damit einhergehende Zunahme psychischer Belastungen bis hin zum *Burnout* sind die Ergebnisse dieser radikalen Flexibilisierung.

Die Gewerkschaften fordern im Bündnis mit Krankenkassen und Sozialverbänden von der Politik „Psychische Schutzverordnungen“. Arbeitnehmer sind keine „Einweg“-produkte. Die Folgen gesundheitlicher Beschwerden zahlen letztlich wieder die Steuerzahler und nicht die Arbeitgeber, die von der Opferbereitschaft der Beschäftigten maßlos profitieren.

Die Erosion der Tariflandschaft

Als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen gilt unsere Hauptsorge der Erosion der Tariflandschaft. Wir haben in Deutschland die Tarifautonomie, die ein wesentlicher Pfeiler unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung ist. Wenn sie förmlich zerfasert, wirkt sich das auch auf den Arbeitsmarkt und letztlich die gesamte Gesellschaft aus.

Nur eine knappe Mehrheit der Beschäftigten im Westen (56 %) bekommt einen Tariflohn und profitiert von tarifvertraglichen Vereinbarungen. Mitte der neunziger Jahre waren es noch mehr als zwei Drittel (70 Prozent). Im Osten hat heute nur ein gutes Drittel der Beschäftigten einen Tarifvertrag (37 Prozent). Vor knapp zwanzig

Jahren war es noch gut die Hälfte (56 Prozent). Die Arbeitgeberverbände haben diese Aushöhlung noch gefördert. Sie bieten inzwischen besondere Mitgliedschaften an und zwar ohne Tarifbindung (OT). Das ist quasi wie ein Restaurantbesuch ohne Essen. Und das Angebot wird erschreckend gerne angenommen: Zwei Drittel der Arbeitgeberverbände (67 Prozent) bieten solche so genannten OT-Mitgliedschaften (ohne Tarifbindung) an und jedes dritte der dort organisierten Unternehmen (32 Prozent) macht davon auch Gebrauch.

Das gesetzliche Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) kann gegen diesen Zustand eingesetzt werden, denn mit ihr können Tarifverträge auf andere tariflose Branchen und Unternehmen übertragen werden. Sie gibt es in den meisten EU-Mitgliedsstaaten. In den vergangenen beiden Jahrzehnten ist ihre Bedeutung bzw. Anwendung in Deutschland erheblich zurückgegangen; von 1991 bis 2011 ist die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge von 622 auf 495 gesunken. Bezogen auf die gültigen Ursprungstarifverträge sind heute nur noch rund 1,5 Prozent der Tarifverträge allgemeinverbindlich. Anfang der neunziger Jahre waren es noch 5,4 Prozent.

Vor allem die 50-Prozent-Marke verhindert die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen in Deutschland, denn in den Branchen, in denen sie dringend notwendig wäre, wird dieses Quorum oft verfehlt. Wir werden uns damit nicht abfinden. Darum fordert der DGB, das Quorum zu streichen und das öffentliche Interesse zu präzisieren. So ließe sich der Schutz tarifvertraglicher Regelungen ausweiten und dem Dumpingwettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen ein Riegel vorschieben. Der Staat kann aber noch mehr tun, um das Tarifsysteem zu stärken. Schließlich ist der Staat als Auftraggeber und Kunde kein unerheblicher Akteur der Volkswirtschaft.

Tariftreue

Erst in den vergangenen Jahren ist die Diskussion über Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge richtig in Gang gekommen. Mehrere Bundesländer haben inzwischen Vergabegesetze verabschiedet, die vorschreiben, dass bei öffentlichen Aufträgen auf Tariftreue bzw. die Zahlung von Mindestlöhnen zu achten ist. Die Handhabung ist natürlich am einfachsten, wenn es endlich einen gesetzlichen Mindestlohn gibt.

Fazit

Es gibt eine Schattenwelt hinter der glänzenden Fassade des prosperierenden und immer reicher werdenden Deutschland: Die hart arbeitenden Kolleginnen und Kollegen, die sich in prekären Arbeitsverhältnissen über Wasser halten und nie das

sichere Ufer einer gut bezahlten Festanstellung erreichen und schon gar keine auskömmliche Altersabsicherung. Oder die meist langzeitarbeitslosen Menschen, die im Labyrinth des Hartz IV-Systems umherirren und nicht herausfinden können.

Dennoch pilgern Politiker, Journalisten und Wissenschaftler aus dem Ausland nach Deutschland, um das vermeintliche Wirtschafts- und Beschäftigungswunder zu studieren. Deutschland wird zum Mekka all jener, die immer noch an die Magie der Märkte glauben.

Wir sagen: Nachdem man sich jahrzehntelang ausnahmslos an den Bedürfnissen des Marktes orientiert hat, ist es an der Zeit, sich den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuzuwenden. Das ist ein Gebot der Gerechtigkeit und der ökonomischen Klugheit. Denn die deutsche Wirtschaft bleibt nicht mit Niedriglöhnen international wettbewerbsfähig, sondern mit gut ausgebildeten, innovativen Beschäftigten. Und es ist ein Gebot der politischen Klugheit: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind schließlich auch Wählerinnen und Wähler. Die allseits beklagte Krise der demokratischen Repräsentation hat sehr viel mit den neoliberalen Arbeitsverhältnissen zu tun. Es sind gerade die Niedriglöhner und Erwerbslosen, die nicht mehr zur Wahlurne gehen, wie jüngst eine Bertelsmann-Studie belegte.

Wichtige Akteure in der Politik haben offensichtlich verstanden, worum es geht. Das legen zumindest die Programme der Parteien zur Bundestagswahl nahe. Aus Programmen müssen nach der Wahl „nur noch“ Gesetze werden. Denn es ist die originäre Aufgabe von Politik, gerechte, schützende sowie verbindliche Regeln für die Arbeit von Menschen zu schaffen und deren Einhaltung auch zu kontrollieren. Ein Politikwechsel für eine solidarische und gerechte Gesellschaft ist seit langem überfällig. Nur mit ihm werden wir eine Neue Ordnung der Arbeit errichten können.

Autor: Michael Sommer, geboren am 17. Januar 1952 in Büderich, seit 2002 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Gleichstellungspolitische Positionen auf dem Prüfstand

von Ricarda Scholz

Der Gradmesser einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt muss das Schaffen von Rahmenbedingungen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern und das Ermöglichen von selbstbestimmten Erwerbsbiografien sein.^[1] Vor diesem Hintergrund fällt die Analyse der Wahlprogramme der Parteien zur Bundestagswahl 2013 gemischt aus. Zwar bekennen sich CDU/CSU, FDP, SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke durchweg zur Gleichstellung von Frauen und Männern - wie genau dieses Ziel erreicht werden soll, darüber herrscht allerdings Uneinigkeit.

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt wird von CDU/CSU die steigende Erwerbstätigenquote von Frauen als Erfolg dargestellt. Rund 66 Prozent der Frauen und 75 Prozent der Männer sind in Deutschland erwerbstätig.^[2] In Vollzeitäquivalenten beläuft sich die Erwerbstätigenquote von Frauen aber nur noch auf rund 50 Prozent, während die der Männer immer noch bei rund 72 Prozent liegt.^[3] Grund für die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen ist vor allem die Ausweitung geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung, die kaum Grundlage eigenständiger Existenzsicherung sein können. Es gibt also nichts zu feiern.

Unmittelbar mit dieser Entwicklung verknüpft, ist die Frage der Entgeltungleichheit von Frauen und Männern. Auch 2013 verdienen Frauen noch bis zu 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.^[4] Während die FDP zum Thema Entgeltungleichheit nichts zu sagen hat, plädieren CDU/CSU dafür, dass „Frauen und Männer für gleiche Arbeit den gleichen Lohn bekommen“^[5]. Ein Entgeltgleichheitsgesetz mit verbindlichen Prüfinstrumenten und Sanktionen zur Beendigung der „strukturelle[n] Lohnbenachteiligung von Frauen“^[6], wie es SPD und Bündnis 90/Die Grünen fordern, lehnen die Regierungsparteien jedoch ab. So bleibt es an dieser Stelle bei Lippenbekenntnissen.

Weitere wichtige Beiträge zur Bekämpfung der Entgeltlücke sind die Einführung eines gesetzlichen, flächendeckenden Mindestlohns und die grundlegende Reform der Minijobs. Denn circa zwei Drittel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor sind Frauen.^[7] Ein Mindestlohn von 8,50 €/Stunde, für den sich SPD und Bündnis 90/Die Grünen stark machen bzw. von 10 €/Stunde, den Die Linke anstrebt, würde

vor allen Dingen prekär beschäftigten Frauen zu Gute kommen. Trotz allem stellt sich die FDP der Einführung eines Mindestlohns in den Weg. CDU/CSU versuchen hingegen über das Modell verbindlicher Lohnuntergrenzen, die von den Tarifpartnern festgelegt werden sollen, einen Mindestlohn zu umgehen. Doch Mindestlohn allein reicht nicht aus. Deswegen fordern SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke die schrittweise Einführung der Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse. CDU/CSU und FDP sehen indes keinen Reformbedarf im Bereich der Minijobs - obwohl nachgewiesen ist, dass diese eine Falle für Frauen im Niedriglohnsektor sind und keine Brückenfunktion in die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung darstellen.[\[8\]](#)

Ehegattensplitting

Verbunden mit dem Festhalten von CDU/CSU und FDP am Ehegattensplitting, das die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und die partnerschaftliche Verteilung von Familienarbeit erschwert, kann hier kaum von gleichstellungspolitischer Sachkenntnis gesprochen werden. Auch die Pläne von CDU/CSU dieses zum Familiensplitting auszubauen wird nichts daran ändern, dass Ehen mit ungleich verteilten und höheren Einkommen gefördert werden. Da in Deutschland die Rente vom Verlauf des Erwerbslebens abhängig ist, hat diese politische Kurzsichtigkeit auch langfristige Folgen. Solange die Rahmenbedingungen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen nicht geschaffen werden, wird auch die aktuelle geschlechtsspezifische Rentenlücke (Gender Pension Gap) von mehr als 50 Prozent nicht verschwinden.[\[9\]](#) SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke treten hingegen für eine Individualbesteuerung ein.

Frauenquote

Ganz ähnlich positionieren sich die Parteien zum Thema Frauen in Führungspositionen. 2012 waren nur vier Prozent Frauen in den Vorständen der Top-200-Unternehmen in Deutschland vertreten.[\[10\]](#) Ungeachtet dessen haben die Regierungsparteien eine gesetzliche Frauenquote in dieser Legislaturperiode verhindert. Die FDP hält trotz erwiesener Ineffektivität an freiwilligen Selbstverpflichtungen der Privatwirtschaft fest. CDU/CSU wollen erst 2020 eine gesetzliche Frauenquote von 30 Prozent einführen. SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke fordern im Gegensatz dazu ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das Betriebe zu aktiven Gleichstellungsmaßnahmen verpflichtet und die Einführung einer festen Quote in Aufsichtsräten und Vorständen vorsieht.

Bedarfsgemeinschaft

Auch was den Zugang von Frauen zu arbeitsmarktpolitischen Programmen angeht, zeigen sich CDU/CSU und FDP auf dem geschlechtergerechten Auge blind. Und so äußert sich die FDP folgerichtig nicht zu geschlechtsspezifischen Wirkungsweisen arbeitsmarktpolitischer Instrumente. CDU/CSU erkennen zwar den steigenden Bedarf an qualifizierten Beschäftigten im Zuge des demografischen Wandels und besinnen sich auf Frauen und Ältere. Doch statt arbeitsmarktpolitische Instrumente geschlechterpolitisch zu schärfen, fragen sie nach Lösungen für „bessere Chancen von Frauen und Älteren am Arbeitsmarkt“ [11]. Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke wollen die Bedarfsgemeinschaft abschaffen. Denn diese erschwert vor allen Dingen Frauen den Zugang zu finanzieller Unterstützung und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. An ihre Stelle soll das Individualprinzip treten. Die SPD will Langzeitarbeitslose, die wegen der Anrechnung von Partner/inneneinkommen keinen Anspruch auf aktivierende Leistungen hatten, unterstützen. Die Bedarfsgemeinschaft als solche steht allerdings nicht zur Debatte.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unmittelbar verknüpft mit der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ist die Frage nach den Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ohne qualitativ hochwertige und niedrigschwellige Betreuungsangebote für Kinder aller Altersstufen sowie Pflegebedürftige und eine Veränderung der betrieblichen Arbeitsorganisation, wird sich die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen nicht erhöhen. [12] Denn häufig sind es Frauen, die den bestehenden Widerspruch zwischen Vollzeitwerbstätigkeit und Familie durch die Aufnahme von Teilzeit- oder Minijobs lösen müssen – zum Nachteil ihrer eigenständigen Existenzsicherung.

Seit dem 1. August diesen Jahres gilt der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder im Alter von 12 bis 36 Monaten. Doch das genügt bei weitem nicht. Es bedarf, wie SPD, Bündnis 90/Die Grünen und die Linke fordern, eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsbildung und -betreuung und die sofortige Abschaffung des Betreuungsgeldes. Auch die Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes ist dringend notwendig. Die SPD setzt sich für eine flexible Pflegezeit mit Rechtsanspruch auf Job-Rückkehr und Lohnersatzleistung ein. Bündnis 90/Die Grünen sehen eine maximal dreimonatige Pflegezeit mit Lohnersatzleistung vor. Außerdem werden über die Parteigrenzen hinweg flexiblere Arbeitszeitmodelle und mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten gefordert. Für einen uneingeschränkten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit plädiert nur Die Linke. Die SPD will diesen Rechtsanspruch konkretisieren und stärken. Außer der FDP streben alle Parteien ein Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit nach familien- oder pflegebedingter Teilzeitarbeit an.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aber nicht ohne eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Bezahlung in den frauendominierten Berufen in Erziehung

und Pflege zu haben. Dementsprechend thematisieren alle Parteien den Bedarf an besseren Ausbildungs-, Fortbildungs- und Arbeitsbedingungen. Die Frage nach besserer Bezahlung spart nur die FDP aus. Wie genau diese Ansprüche durchgesetzt werden sollen, bleibt bei der Lektüre der Wahlprogramme allerdings unklar.

Elterngeld

Auch eine geschlechtergerechte Weiterentwicklung des Elterngeldes ist überfällig. 2012 haben 77,6 Prozent der Mütter und nur 22,4 Prozent der Väter Elterngeld bezogen.^[13] Dabei nahmen Väter zu rund drei Viertel das Elterngeld nur zwei Monate in Anspruch, mehr als 90 Prozent der Mütter zwischen 10 und 12 Monaten.^[14] Der Ausbau der Partnermonate innerhalb der 14 Bezugsmonate, die Möglichkeit das Elterngeld geteilt in Anspruch nehmen zu können, wenn beide Elternteile gleichzeitig in Teilzeit arbeiten und die Erhöhung der Anspruchsdauer auf 14 Monate sind wichtige Schritte hin zu einer partnerschaftlicheren Ausgestaltung des Elterngeldes. Während der erste Punkt bei allen Parteien auf Zuspruch stößt, wollen CDU/CSU ein Teilelterngeld mit einer maximalen Bezugsdauer von 28 Monaten, die SPD von 14 Monaten, Die Linke einen flexiblen Elterngeldanspruch von 12 Monaten pro Elternteil und Bündnis 90/Die Grünen ein fair ausgestaltetes Teilelterngeld einführen.

Gleichstellungspolitik zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Mit Blick auf die Wahlprogramme der Parteien lässt sich festhalten, dass rhetorische Bekenntnisse zur Gleichstellung von Frauen und Männern beinahe überall zu finden sind. Eine kohärente Gleichstellungspolitik, die eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern erreichen will und kann, zum Teil jedoch vergeblich gesucht werden muss.

Während sich CDU/CSU zwar „gemeinsam erfolgreich für Deutschland“^[15] einsetzen wollen, fällt der Einsatz für Gleichstellung wesentlich geringer aus. Zwar fordern sie, angesichts des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Facharbeiter/innenmangel, gleichwertige Chancen unabhängig vom Geschlecht. Diese Forderung ein gleichstellungspolitisches Leitbild zu nennen, wäre jedoch übertrieben. Und auch die FDP sticht nicht gerade durch gleichstellungspolitische Kompetenz hervor. Nur vereinzelt wird sich im Wahlprogramm zu mehr Aufstiegschancen für Frauen und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter bekannt. Entsprechend liberaler Grundsätze scheut sie jedoch notwendige gesetzliche Regelungen. Wie ein mehr an Gleichstellung über das Festhalten an Betreuungsgeld und Ehegatten- bzw. Familiensplitting sowie das Ablehnen eines Mindestlohns und einer Reform der Minijobs erreicht werden soll, bleibt allerdings offen.

SPD und Bündnis 90/Die Grünen wollen sich hingegen an der „Lebensverlaufsperspektive“ orientieren und Gleichstellungspolitik über alle Lebensphasen hinweg konsistent gestalten. Dabei soll „Gender Mainstreaming“ in beiden Fällen durchgängiges Leitprinzip sein. Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke fordern daran anschließend die Einführung des „Gender-Budgetings“ zur geschlechtergerechten Ausgestaltung des Bundeshaushalts. Die derzeitigen Oppositionsparteien scheuen sich nicht gesetzliche Regelungen zur Beendigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt einzufordern. Ob der beherzte Einsatz nach der Wahl ebenso groß ausfallen wird, oder ob es sich lediglich um Wahlversprechen handelt, die in den eigenen Parteien kaum mehrheitsfähig sind, bleibt abzuwarten.

Literatur/Quellen:

[1] Zum Verständnis eigenständiger Existenzsicherung vgl. Pimminger, Irene (2012): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, in: Agentur für Gleichstellung im ESF im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Hg.), Berlin.

[2] Stand 2009, vgl. ebd. (2012: 10).

[3] Stand 2009, vgl. ebd. (2012: 10).

[4] Vgl. Unger, Brigitte / Jung, Rainer (2013): „Neue Ordnung der Arbeit“. Arbeitsmarktreformen: Wo Deutschland von Nachbarländern lernen kann. http://www.boeckler.de/41907_43101.htm.

[5] CDU/CSU (2013: 62): Gemeinsam erfolgreich für Deutschland. Regierungsprogramm 2013 – 2017. http://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/cdu_regierungsprogramm_2013-2017.pdf.

[6] SPD (2013: 20): Das wir entscheidet. Das Regierungsprogramm 2013–2017. http://www.spd.de/linkableblob/96686/data/20130415_regierungsprogramm_2013_2017.pdf.

[7] Stand 2008, vgl. Pimminger (2012: 26).

[8] Vgl. Klenner,Christina/Schmidt, Tanja (2012): Minijobs - Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Modell“, in: WSI-Mitteilungen (1) 2012, S.22-31.

[9] Vgl. Flory, Judith (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), Berlin.

[10] Vgl. Holst/Schimeta (2013): Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu – DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik, in: DIW Wochenbericht, Nr. 3. 2013, Berlin, S. 3-14.

[11] CDU/CSU (2013: 38).

[12] Vgl. Pimminger (2012: 34).

[13] Vgl. Statistisches Bundesamt (2013): Sozialeleistungen - Elterngeld, Kindergeld. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialeleistungen/Elterngeld/Tabellen/Leistungsbezeuge2012Bezugsdauer.html>.

[14] Vgl. Sozialpolitik aktuell (2013): Bezugsdauer des Elterngeldes in Deutschland 2012.

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Familienpolitik/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVII22b.pdf.

[15] CDU/CSU (2013: 1).

Autorin: Ricarda Scholz, geboren am 14. Januar 1987 in Hannover, Studentin der Politikwissenschaft

Ich blogge, also bin ich. (Kolumne)

von Dieter Pienkny

„Man versuche, gleichzeitig ein Buch zu lesen und ein Kreuzworträtsel zu lösen – das ist das geistige Milieu des Internets“

Nicolas Carr, Wissenschaftsjournalist, 2010

Die Debatte darüber, wie das Internet als Megamaschine der Bewusstseinsindustrie unsere Art, Informationen aufzunehmen, verändert oder gar den Journalismus neu erfindet, begann spät. Und wird derzeit dadurch verdrängt, dass die politische Öffentlichkeit Ungeheuerliches registriert: Es gibt auch ein *digitales Reich des Bösen*, das all die verheißungsvollen Kommunikationsmöglichkeiten missbraucht, um den gläsernen Menschen zu perfektionieren. Im Vergleich dazu war die Kritik an der Volkszählung und der damaligen Datensammelwut vor 30 Jahren nahezu rührend. Immerhin: das Recht auf informationelle Selbstbestimmung resultiert aus diesem politischen Streit. Jetzt geht es um nichts Geringeres als Identitätsraub, Ausspähung von Konsumgewohnheiten bis hin zu sexuellen Vorlieben oder gar vermeintlichen Kontakten mit dem Terrorismus auf dieser Welt. Das zeigt die Janusköpfigkeit auch dieser Technologie. Was technisch möglich ist, wird angewendet, ohne Rücksicht auf Verbraucher- und Datenschutz, oder gar Freundschaften.

Und während die traditionelle Medienlandschaft kräftig durchgepflügt wird, Nachrichtenagenturen verschwinden, Zeitungen sterben oder verkauft werden und kaum ein klassisches Medium bisher den Stein der Weisen im Onlinebereich entdeckte, zerbricht sich die Netzgemeinde den Kopf über den Internet-Journalismus in den Blogs: *Journalist sei jeder, der Informationen sammelt, bereitet und veröffentlicht*. Mit dieser Erkenntnis wartete der Medienwissenschaftler Stefan Münker auf einer Internet-Tagung auf. Eine Einschätzung, die bei so manchem schlichten Gemüt gewiss eine „Schreibblockade“ auslösen dürfte. Genährt wird diese *pseudowissenschaftliche* Eingebung wohl auch durch den seit nunmehr vier Jahren anhaltenden Diskurs über das sogenannte Internet-Manifest und seine „17 Behauptungen“, wie es selbstironisch heißt. Dort haben Internet-Aktivistinnen wie der unvermeidliche Sascha Lobo - gerne auch von den Volksparteien als Kronzeuge in Sachen Internetkompetenz eingeladen - sowie der Bildblogger Stefan Niggemeier (www.Internet-Manifest.de), ihre Vorstellungen von der Neugeburt des Journalismus formuliert. Ein paar Kostproben? „Das Internet verbessert den Journalismus“, heißt es dort; „Suchmaschinen fördern den Qualitätsjournalismus“; „das Internet ist der neue Ort des politischen Diskurses“. Und schließlich: „Das Privileg der Pressefreiheit muss für jeden gelten, der zur Erfüllung der journalistischen Aufgaben beitragen kann.“

Ob sich da die Blogger-Gemeinde nicht verhebt?

Dabei lesen sich die knapp 400 Kommentare zu dem Manifest im Internet durchaus amüsant, zum Beispiel wenn ein Kritiker die Blogger attackiert und ihnen vorwirft, sie würden ihre „äußerst übersichtliche Gedankenwelt vor dem gelangweilten Brot-und-Spiele-Publikum“ auskübeln. Redaktionell scheint von den Anregungen nicht allzu viel in eine Überarbeitung des Manifests einzufließen.

Dass Journalist ein klassischer Beruf war und ist, der Qualifikationen und Qualitäten erfordert und bei dem Standards wie die Trennung von Kommentar und Nachricht eingehalten werden sollten, scheint kaum eine Rolle zu spielen. Nicht hinterfragt wird auch die Wundertüte Internet, die „*weitreichende Auswirkungen auf Schreibstil und Leseverhalten und damit auf die Sprache selbst hat. Wenn wir online gehen, begeben wir uns in eine Umgebung, die oberflächliches Lesen, hastiges und zerstreutes Denken und flüchtiges Lernen fördert*“, meint Nicolas Carr in seinem brillanten Werk über die Wirkungen und Auswirkungen des Internets („Wer bin ich, wenn ich online bin?“, 2010). Und Frank Schirrmacher (Payback, 2009) setzt noch eins drauf, wenn er anmerkt, Informationen fressen unsere Aufmerksamkeit (Energie) auf; das Problem sei, dass wir niemals wüssten, was uns die Informationen jeweils an Aufmerksamkeit kosteten und ob wir nicht auf Dauer ein Minus-Geschäft machten, das zu Auszehrung, Vergesslichkeit und dem Gefühl allmählicher Verblödung führe.

Es scheint der Blogger-Gemeinde auch weniger um den Homo politicus oder den mündigen Bürger zu gehen als vielmehr um die Chance, sich mitzuteilen und die Welt mit dem Terror der Trivialitäten zu überziehen (*warum muss ich bspw. in Blogs erfahren, wenn jemand vergeblich nach neuen Turnschuhen fahndet?*). Nach einem zweiten Polgar, Prantl oder Willemsen sucht man im Netz vergeblich. Und die [Niggemeiers](#) drohen im Meer der Beliebigkeit unterzugehen.

Der Boulevard triumphiert also auch im Netz - Nabelschau statt Tagesschau. Die ARD/ZDF-Online-Studie belegt das Informationsniveau vieler Blogs: Der Online-Journalismus in den Blogs trug bislang nicht zur Politisierung bei: nur 20 Prozent der Netznutzer sind dort auf Informationssuche, zwei Drittel wollen nur mailen und die eigene Meinung mit Kommentaren loswerden und ein Drittel tummelt sich in sozialen Netzwerken. Die große Zerstreungsmaschine namens Internet setzt vor allem auf den Fun-Faktor und bespaßt seine Apologeten mit Polittainment.

Professionalität und Handwerk gehören zum Journalismus, schreibt der österreichische Journalist Armin Wolf den Bloggern ins digitale Poesiealbum. Dazu gehört die Recherchekunst, die mehr sein muss als ein Telefonat mit einer x-beliebigen Pressestelle; eine breite Allgemeinbildung, die nicht nur auf Wikipedia-Eintragungen gründen sollte; Hintergrundwissen, das es ermöglicht, Nachrichten einzuschätzen, zu bewerten und einzuordnen (die Funktion des Gatekeeper wird in diesen rasanten Zeiten notwendiger denn

je). Manchmal gehört aber auch zum Kontext einer Nachricht/Information zu wissen, ob sich hinter einer politischen Initiative ein Politikwechsel verbirgt. Gibt es historische politische Parallelen oder ist man gar einem Gesetzesverstoß auf der Spur?

Journalisten-Handwerk heißt auch, Informationsquellen genau auszuloten, um keine Desinformationen („Zeitungsenten“) zu produzieren; Präzision, Aktualität, Relevanz der Nachricht vor Schnelligkeit zu setzen; und möglichst keiner Wahlkampfpropaganda auf den Leim zu gehen. Die aktuellen Faktenchecks hierzu im Zeit-Magazin und dem ZDF machen dabei dem Journalismus Ehre, indem sie nicht jede Politikeraussage als unumstößlich hinnehmen, sondern hinter die „Fakten“ schauen. Und dabei auf viel heiße Luft stoßen. Dabei setzen der Zeitungsjournalismus und das öffentlich-rechtliche Rundfunksystem Maßstäbe, an denen sich die Blogger eigentlich messen lassen müssen.

Autor: Dieter Pienkny, geboren 1954 in Berlin-Schöneberg, Pressesprecher beim DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

Quellen demokratischer Sittlichkeit - Zur Postdemokratiedebatte

von apl. Prof. Dr. Sven Jochem

Die Große Rezession, die mit dem Zusammenbruch der Lehman Brothers Inc. begann und immer noch in Europa für politische Turbulenzen sorgt, bietet vielfältige Anknüpfungspunkte, die spannungsreiche Verschränkung von Kapitalismus und Demokratie erneut zu thematisieren. Intention dieses Beitrages ist es, die gegenwärtige Krise des (Finanz-)Kapitalismus mit den normativen Theorien der sogenannten Postdemokratie zu verbinden. Hierbei möchte ich dafür plädieren, einen »alten« Begriff der Demokratietheorie, den Begriff demokratischer Sittlichkeit, stärker in die normativen Demokratietheorien zu integrieren, hiermit können unpräzise Verallgemeinerungen vieler postdemokratischen Theorien vermieden werden.

Das Staatsverständnis in der Postdemokratie-Debatte

Die Große Rezession sei in Europa zur Gefahr für die Demokratie geworden. Dass der Kapitalismus allerdings die demokratischen Institutionen auszehre, sie quasi nur noch als »leere Hüllen« erscheinen würden, diese [These hat Colin Crouch](#) (neben

anderen Autoren wie Jaques Rancière oder Chantal Mouffe) mit seinen Studien zur Postdemokratie in Europa bereits vor Beginn der Finanzkrise ausgeführt und jüngst bekräftigt (Crouch 2004, 2011). Die demokratischen Gremien und ihre Repräsentanten würden im jetzt wirksamen Finanzkapitalismus zu bloßen Vollzugsorganen (finanz-)kapitalistischer Interessen oder vermeintlicher volkswirtschaftlicher Gesetzmäßigkeiten degradiert. Wenn die demokratische Selbstregierung eines Volkes von der Macht des ökonomisch Faktischen ausgehebelt werde, wenn sich die Bürgerinnen und Bürger nur noch selektiv und im Trend betrachtet rückläufig an demokratischen Partizipationsformen beteiligen würden, dann besäße die These von einer Krise der Demokratie und dem Entstehen der Postdemokratie durchaus große Evidenz.

Untergräbt der gegenwärtige Kapitalismus tatsächlich das demokratische Selbstbestimmungsrecht? Und wenn ja, auf welchen Wegen? Und sind die Klagen postdemokratischer Beiträge zutreffend, fokussieren sie tatsächlich die brisanten Probleme zeitgenössischer Demokratien in Europa? Die ökonomischen Entwicklungen in Europa stellen in der Tat große Herausforderungen für die Demokratie dar. Allerdings zeigt die Perspektive der demokratischen Sittlichkeit auch, dass viele postdemokratische Theorien entweder einem zugespitzt pejorativen Bild des modernen Staates aufliegen oder sie als „kosmopolitische Geisterseher“ (Jörke 2012: 45) eine Revitalisierung der Demokratie just dort erhoffen, wo nur begrenzte Hoffnung auf eine demokratische Stärkung herrscht.

Sittlichkeit und Moralität

Der Begriff der Sittlichkeit klingt altmodisch, allerdings wird er in jüngster Zeit vermehrt in Publikationen verwendet (z.B. Beckert 2011, Honneth 2011). Im Rückgriff auf die Hegelsche Rechtsphilosophie versucht zum Beispiel Axel Honneth den Begriff der Sittlichkeit für die normative Demokratietheorie fruchtbar zu machen. In kritischer Auseinandersetzung mit der individualistischen Tradition der Demokratietheorie folgt Honneth der Hegelschen Differenz zwischen Moralität und Sittlichkeit, zwischen der Erkenntnis guten Handelns aus Vernunftgründen (der Subjektivität des Willens) sowie dem institutionell angeleiteten guten Handeln, der Sittlichkeit. Mit dieser begrifflichen Differenzierung gelangen solche politischen und sozialen Institutionen in den Blickwinkel, die Gewähr dafür leisten sollen, dass sittliche Handlungen nicht nur stattfinden, sondern sich die Menschen auch durch diese Handlungen gegenseitige Anerkennung zollen – und insofern positive Freiheit erfahren (Honneth 2011).

Gegenwärtig erodieren die Institutionen marktbasierter Sittlichkeit auf breiter Front. Der kapitalistische Markt kann zwar grundsätzlich auch als Ort individueller Freiheit und zwischenmenschlicher Sittlichkeit interpretiert werden. Gleichwohl haben die jüngsten Zuspitzungen des kapitalistischen Prinzips Aspekte der marktbasierten

Sittlichkeit erodieren lassen. Die Finanzkrise hat erstens offenbart, wie gering die Aktiva des Vertrauens zwischen den Menschen und zwischen den Banken und anderen Marktakteuren im Finanzkapitalismus sind. Die Finanzkrise kann in ihrer Gesamtheit als tiefgreifende Vertrauenskrise interpretiert werden. Zweitens formen sich neue Prozesse der Marktinteraktionen. Die Beschleunigungen des Finanzkapitalismus mit ihren Ausstrahlungseffekten auf andere wirtschaftliche Teilbereiche führen dazu, dass das ökonomisch notwendige Streben nach Profit und Mehrwert, die ökonomisch notwendige »Gier« unter diesen Bedingungen ihre Eigenschaft als „ruhige Leidenschaft“ (Neckel 2011) verliert. Zusammen betrachtet führen beide Erosionstendenzen sittlicher Institutionen im kapitalistischen Markt dazu, dass es zu einer „Refeudalisierung der Ökonomie“ (Neckel 2010) kommt. Das heißt, dass sich in der heutigen Marktwirtschaft Aufstiegschancen nicht mehr über das Prinzip der »Leistung« erreichen ließen; vielmehr regiere dort das bloße (und letztlich kontingente) Prinzip eines wie auch immer (monetär) zu messenden »Erfolges«.

Können demokratische Prozesse und Institutionen diesen Wandel eindämmen?

Die postdemokratischen Beiträge sehen hier keinen Grund zur Hoffnung (vgl. Jochem 2012). Eine Denktradition postdemokratischer Theorien setzt ihre Hoffnung auf eine vehemente Mobilisierung zivilgesellschaftlichen Widerstandes. Entweder solle die Arbeiterbewegung die notwendige Revitalisierung der Demokratie und die Zurückdrängung des Kapitals erreichen (Colin Crouch), oder es soll die kulturelle Veränderung der gesamten Zivilgesellschaft als Quelle einer solchen Revitalisierung dienen (Axel Honneth). Andere Philosophen wiederum sehen die einzige Chance in revolutionärem Widerstand (Slavoj Žižek) oder in gottesfürchtiger Geduld auf die messianistische Wiederkehr einer »reinen Politik« (Giorgio Agamben). Eine andere Denktradition ergänzt die Aktivierungs- und Mobilisierungshoffnungen mit Hoffnungen auf eine Demokratisierung der EU (Jürgen Habermas) oder einer global angelegten Demokratisierungswelle (Otfried Höffe, David Held).

Die Theorien der Postdemokratie, so facettenreich sie auch sein mögen, greifen allesamt zu kurz, da sie die Probleme »der« Demokratie und die Funktionen »des« Staates verabsolutieren, ohne auf beobachtbare Differenzen in der Realität einzugehen. Just der Begriff der Sittlichkeit fungiert als moderierende Gegenposition zu solchen absoluten Thesen. »Der« Staat und »die« Demokratie unterliegen in der historischen Realität unterschiedlichen Entwicklungen, unterschiedlichen Ausbildungen sittlicher Institutionen. Und in staatlichen Institutionen können auch im Zeitalter des Finanzkapitalismus Aspekte einer demokratischen Sittlichkeit realisiert werden. Diese Überlegungen möchte ich anhand von drei Quellen demokratischer Sittlichkeit erläutern:

Drei Quellen demokratischer Sittlichkeit

Erstens liegt die Erosion demokratischer Sittlichkeit auch in der (marktgetriebenen aber politisch akzeptierten) Ausbreitung materieller Ungleichheit begründet. Die Vermeidung gravierender Ungleichheit ist immer noch durch die Institutionen des Steuerstaates politisch erreichbar. Ein gewisses Maß an materieller Gleichheit kann als ein sittliches Postulat einer auf wechselseitige Anerkennung ausgelegte demokratische Gemeinschaft gedeutet werden. Auch wenn das Problem relativer Armut nie gänzlich gelöst werden kann, so kann diese Quelle demokratischer Sittlichkeit aber als ein erreichbares und politisch zu beförderndes Staatsziel – [wie ein Blick in die nordischen Länder zeigt](#) – durchaus erreicht werden. Die Aufspreizung der Lohnschere nach unten kann über Mindestlöhne oder andere Instrumente solidarischer Lohnfindung gesichert werden; die Aufspreizung der Lohnschere nach oben kann durch steuerpolitische Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf die Einkommen aus Kapitalvermögen, durchaus eingeschränkt werden.

Zweitens impliziert das Prinzip der Gleichheit einen Rekurs auf das Verständnis der Solidarität und des guten Regierens. Ein zentraler Aspekt im »säkularen Kampf um das gute Leben« kommt der Sozialpolitik als Kultur zu (Rieger/Leibfried 2004). Sozialpolitik ist mehr als die Ausweisung einer Sozialausgabenquote. Sozialpolitik ist vor allem eine administrativ vermittelte Anstrengung, »gutes Leben« zu ermöglichen (und einzufordern) – auch wenn es durchaus immer wieder Beispiele für Bevormundung und administrative Gängelung gibt. Der schwedische Sozialwissenschaftler Bo Rothstein hat umfangreiche Analysen des »guten Regierens« vorgelegt (Rothstein 2011, Holmberg/Rothstein 2012). Die Qualität des Regierens offenbare sich in den Bereichen Korruption, Rechtssicherheit sowie in der Qualität der Verwaltung. Für Rothstein (und andere) impliziert eine hohe Qualität der administrativen Staatlichkeit hohes gesellschaftliches Vertrauen sowie eine bessere Integration der Bevölkerung in das Gemeinwesen. Eine solche integrative Leistung durch gutes Regieren und durch die Stärkung des gesellschaftlichen Vertrauens kann als eine weitere Bedingung der Möglichkeit demokratischer Sittlichkeit gedeutet werden. Nicht Staatlichkeit per se unterminiert also demokratische Sittlichkeit (wie viele Theoretiker der Postdemokratie argumentieren), sondern es ist eine Frage der Formen, Inhalte und insgesamt der Qualität der Staatlichkeit. Auch hier zeigt ein Blick auf die empirische Vielfalt, dass staatliche Politiken und staatliche Verwaltung nicht immer und zwangsläufig »strukturelle Gewalt« verkörpern, sondern dass qualitativ hochwertige Staatlichkeit in der Gesellschaft Vertrauen schafft und einzelnen Bürgern in Notlagen solidarisch Hilfe vermitteln kann.

Drittens besteht eine Bedingung der Möglichkeit demokratischer Sittlichkeit auch in einer – wenn auch in ihrem Ausmaß auf natürliche Weise begrenzten – Demokratisierung des Kapitalismus. Die privatwirtschaftliche Organisation des

Kapitalismus wird nie gänzlich so zu reformieren sein, dass gemeinschaftliche Mitbestimmungsgremien über alle Bereiche der Wirtschaft ausgedehnt werden könnten. Allerdings kann auch empirisch festgestellt werden, dass demokratische Partizipationsformen in den Betrieben nicht nur die Zufriedenheit der Angestellten erhöhen, sondern diese Formen der Beteiligung und Anerkennung auch die Leistungsfähigkeit des Betriebes erhöhen. Insofern waren die Themen demokratischer Mitbestimmung sowie genossenschaftlichen Wirtschaftens nicht nur in den 1970er Jahren aktuell, sie besitzen auch heute noch ihre Relevanz als eine Quelle demokratischer Sittlichkeit im entgrenzten (Finanz-)Kapitalismus.

Fazit

Der unumstößliche Kern der parlamentarischen Demokratie ist der Wahlmechanismus. Aber Demokratie ist mehr als der effizienztheoretische Wahlakt. In Zeiten der Entgrenzung, der europäischen Integration sowie einer tendenziell rückläufigeren Partizipationsbereitschaft der Bürgerinnen und Bürger sollten andere mögliche Quellen demokratischer Sittlichkeit in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken, bevor auf einen globalen Klassenkampf, eine nebulöse Revolution oder eine unwahrscheinliche Demokratisierung Europas gewartet wird. Es ist allerdings eine Ironie des Schicksals, dass die bisherige europäische Integrationspolitik just diese anderen möglichen Quellen demokratischer Sittlichkeit tendenziell auszehrt (vgl. jüngst am Beispiel des Flächentarifvertrages Schulden 2013). Der Erfolg des europäischen Integrationsprojektes scheint also – in fast schon dialektischer Manier – auch davon abzuhängen, wie es der europäischen und nationalstaatlichen Politik gelingt, die Territorialstaaten und ihre Gebietskörperschaften wieder im Hinblick auf Institutionen demokratischer Sittlichkeit zu stärken.

Literatur/Quellen:

Beckert, Jens, 2011: Die Sittlichkeit der Wirtschaft. Von Effizienz- und Differenzierungstheorien zu einer Theorie wirtschaftlicher Felder, MPIfG Working Paper 11/8, Köln: MPIfG.

Crouch, Colin, 2004: Post-Democracy, London: Polity Press.

Crouch, Colin, 2011: Das befremdliche Überleben der Neoliberalismus. Postdemokratie II, Berlin: Suhrkamp.

Holmberg, Sören/Rothstein, Bo (eds.), 2012: Good Government. The Relevance of Political Science, Cheltenham: Edward Elgar.

Honneth, Axel, 2011: Das Recht der Freiheit. Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit, Berlin: Suhrkamp.

Jochem, Sven, 2012: Finanzkrise, Postdemokratie und Möglichkeiten demokratischer Sittlichkeit, Paper präsentiert auf der Jahrestagung der DVPW in Tübingen, 26. September 2012.

Jörke, Dirk, 2012: Politikwissenschaft als Möglichkeitswissenschaft, in: Asbach, Olaf/Schäfer, Rieke/Selk, Veith/Weiß, Alexander (Hrsg.): Zur kritischen Theorie der politischen Gesellschaft. Festschrift für Michael Th. Greven zum 65. Geburtstag, Wiesbaden: VS Verlag, 41-52.

Neckel, Sighard, 2010: Refeudalisierung der Ökonomie. Zum Strukturwandel kapitalistischer Wirtschaft, MPIfG Working Paper 10/6, Köln: MPIfG.

Neckel, Sighard, 2011: Der Gefühlskapitalismus der Banken: Vom Ende der Gier als „ruhiger Leidenschaft“, in: Leviathan 39, 39-53.

Rieger, Elmar/Leibfried, Stephan, 2004: Kultur versus Globalisierung. Sozialpolitische Theologie in Konfuzianismus und Christentum, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Rothstein, Bo, 2011: The Quality of Government. Corruption, Social Trust, and Inequality in International Perspective, Chicago/London: University of Chicago Press.

Schulten, Thorsten, 2013: Die Troika und der Flächentarifvertrag. Wie durch europäischen Druck nationale Tarifvertragssysteme zerstört werden, in: [gegenblende](#)

Autor: apl. Prof. Dr. Sven Jochem, geboren 1966 in Balingen, Zollernalbkreis, Professor für Politikwissenschaft am Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft der Universität Konstanz,

Europäische Solidarität für eine faire Verteilung in Europa

von Judith Vorbach, Bettina Csoka

Angesichts der Folgen des erzwungenen Austeritätskurses in Europa und autoritärer Eingriffe in kollektivvertragliche Lohnfindungsstrukturen stellt sich dringend die Frage der Solidarität unter den europäischen ArbeitnehmerInnen.

„Europäische Solidarität“ – eine Begriffsklärung

Der Begriff Solidarität ist vielschichtig und hat bedeutende historische Wurzeln. In Artikel 1 der allgemeinen [Erklärung der Menschenrechte](#) von 1948 heißt es: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“ Das erinnert an den Leitspruch „Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ der Französischen Revolution, wobei heute „Geschwisterlichkeit“ oder „Solidarität“ angemessener wäre. Schon vor Ausbruch des ersten Weltkriegs beschäftigte sich der sozialdemokratische Theoretiker und Politiker Otto Bauer in seinem 1907 erschienenen Werk „Nationalitätenfrage und die Sozialdemokratie“ mit dem solidarischen – grenzüberschreitenden – Kampf der ArbeiterInnen um ein Leben frei von Ausbeutung und im Geist von Gleichheit, bei dem nationale Unterschiede verblasen. Dabei gehe es um die „Solidarität der *wirtschaftlichen* Interessen“ der ArbeiterInnen „aller Nationen“. Für Bauer war klar, dass es für internationale ökonomische Aufgaben eine internationale Gewerkschaftsstruktur braucht.

Solidarität im Sinne der **ArbeiterInnenbewegung** beschreibt ein Bewusstsein der gleichen Interessenlage, woraus sowohl die Bereitschaft zu kollektiver Durchsetzung gemeinsamer Ziele als auch gegenseitige Unterstützung resultieren. Im Zuge der wirtschaftlichen Liberalisierung gewann die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften an Bedeutung. Solidarität wird dabei zwar als unverzichtbar begriffen, ist jedoch als gelebte Praxis mitunter schwer zu verwirklichen, zumal es zu Zielkonflikten zwischen nationalen und internationalen Interessen kommen kann. Gerade in Krisensituationen ist die Gefahr der nationalen Abkapselung hoch. Tatsächlich muss jedoch gelten: Wie die Menschenrechte insgesamt, so sind auch die ArbeitnehmerInnenrechte unteilbar, so Walter Sauer, internationaler ÖGB-Sekretär (siehe [VÖGB-Skript](#)).

Angesichts der Krise wird vielerorts die „**Europäische Solidarität**“ beschworen. Dahinter steht vor allem die Idee der Solidarität zwischen Staaten bzw. Nationen. Bereits im EU-Vertrag wird von der Stärkung der „Solidarität zwischen den Völkern

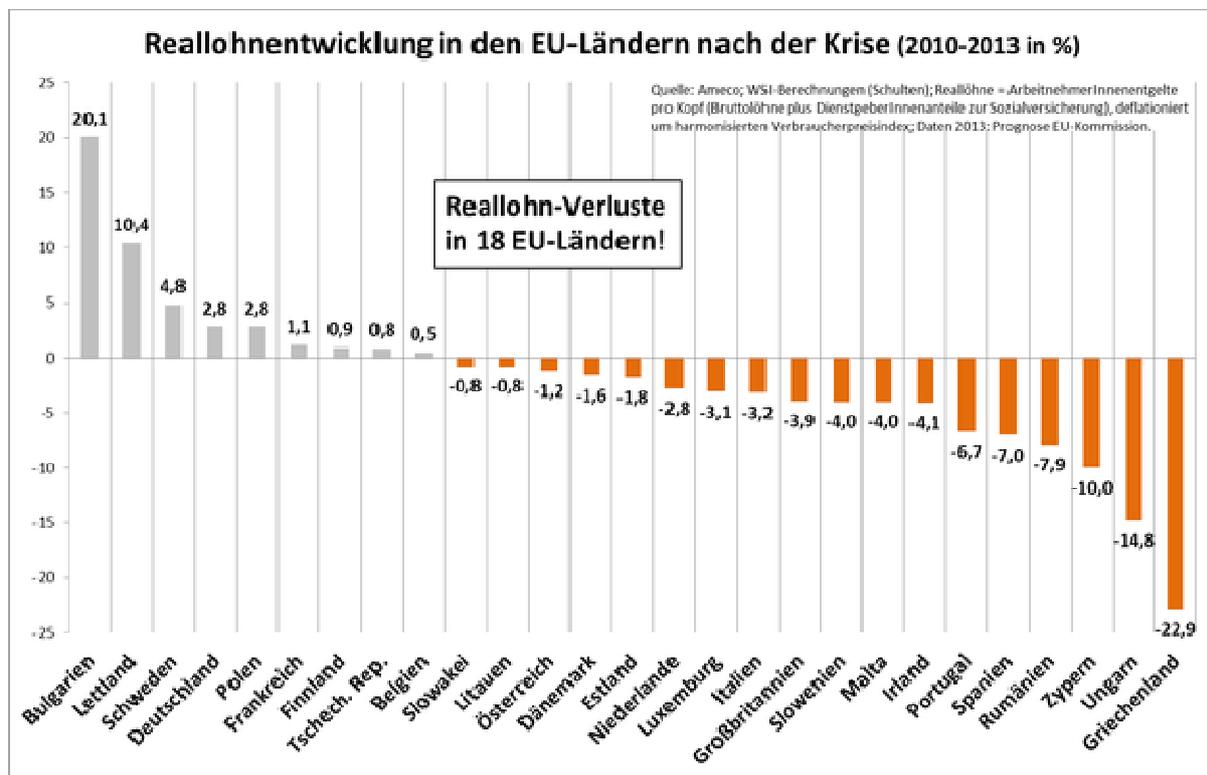
unter Achtung ihrer Geschichte, ihrer Kultur und ihrer Tradition“ gesprochen. „Europäische Solidarität“ hat jedoch mindestens ebenso viele Komponenten wie der Solidaritäts-Begriff selbst (vergleiche [Steffen Mau](#)): Eigennutzsolidarität, Verbundenheitssolidarität, Mitgefühlssolidarität, BürgerInnensolidarität - letztere bezieht sich auf im Zuge der „EU-BürgerInnenrolle“ institutionell verankerte Rechte und Pflichten, etwa dem aktiven und passiven Wahlrecht zum EU-Parlament. Bewegungssolidarität bezieht sich auf die ArbeiterInnenbewegung, wobei der Bogen von Klassensolidarität über gewerkschaftliche Solidarität bis zu zivilgesellschaftlichen Bewegungen für ein soziales Europa gespannt werden kann.

Warum braucht es eine Solidarität der ArbeitnehmerInnen in Europa?

Die Frage der Solidarität der ArbeitnehmerInnen stellt sich heute in der EU und insbesondere im Euroraum aus folgenden Gründen immer dringender:

- **Schwächung der Gewerkschaften und autoritäre Eingriffe in Lohnpolitik**

Zu den Eckpfeilern des in Europa vorherrschenden Sozialmodells gehört die tarifvertragliche Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen, die durch eine im Vergleich zu anderen Weltregionen hohe Tarifbindung gekennzeichnet ist: zwei Drittel aller in der EU Beschäftigten sind laut Thorsten Schulten durch Kollektivverträge geschützt ([WSI](#)). Das wird heute aber durch den von der Troika betriebenen Interventionismus in die Lohn- und Kollektivvertragspolitik gefährdet. Dadurch wurde in kürzester Zeit eine radikale Dezentralisierung der Tarifvertragssysteme und Aushöhlung des Flächentarifvertrags herbeigeführt, worauf eine lohnpolitische Absenkungsspirale folgt(e) (siehe dazu [FES](#) und [WSI](#)).



Ameco/WSI

Einige Beispiele für die erzwungene Verbetrieblichung der Tarifpolitik in Teilen Europas sind die Erweiterung der betrieblichen Abweichungen von Branchentarifverträgen (Italien, Portugal, Spanien, Griechenland); der uneingeschränkte Vorrang von Haustarifverträgen bei gleichzeitiger Aufhebung des Günstigkeitsprinzips (Griechenland, Spanien) und die Einschränkung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen (Portugal, Rumänien, Griechenland). Zudem mussten sich alle Länder unter dem „EU-Rettungsschirm“ zu Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor verpflichten (siehe Tabelle). Die Folge ist ein Reallohnverlust in 18 Ländern seit der Krise (siehe Graphik). Abseits der Arbeitswelt setzen sich ebenso weitreichende Kürzungen im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich fort. Werden Sozialstaat und Gewerkschaften in Südeuropa geschwächt, kommen durch die Prozesse des Lohn- und Sozialdumpings auch west- und osteuropäische Gewerkschaften unter Druck.

Staatliche Eingriffe in die Lohnpolitik der EU-Staaten unter Troika-Einfluss		
Löhne im öffentlichen Sektor seit 2009		
Allgemeiner Lohnstopp seit 2009/2010		Griechenland, Spanien, Portugal, Italien, Irland, Rumänien, Ungarn, Lettland
Verordnete Lohnkürzungen	5 - 10 %	Spanien, Portugal, Irland, Italien
	15 - 30 %	Griechenland, Rumänien, Ungarn, Lettland
Abschaffung des Jahresbonus		Portugal, Rumänien, Ungarn, Spanien
Gesetzliche Mindestlöhne		
Kürzung		Griechenland, Irland
Einfrieren		Spanien, Portugal, Rumänien, Lettland
Quelle: WSI, Thorsten Schulten Mai 2013		

WSI

- **Verlagerung von Kompetenzen über Haushalts- und Wirtschaftspolitik auf die EU-Ebene:**

Durch die Krise kam es zu verstärkten wirtschaftspolitischen Vorgaben seitens der EU-Ebene. Jene Länder sind davon massiv betroffen, die sich in den „Rettungsprogrammen“ befinden. Aber auch alle anderen Mitgliedstaaten werden an Regeln gebunden, die sich vor allem an neoliberalen Dogmen orientieren. Dies betrifft einerseits die Budgetpolitik im Sinne einer Vorgabe und Überwachung starrer Defizit- und Schuldengrenzen. Andererseits werden auch hinsichtlich der allgemeinen Wirtschaftspolitik Vorgaben (bzw. Empfehlungen) gemacht (bzw. sind geplant), deren primäres Ziel in der Steigerung angebotsseitiger Wettbewerbsfähigkeit liegt. Dies bedeutet einen immer höheren Druck auf Löhne, Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und einer Aushöhlung von Gewerkschaftsrechten.

Zur Verwirklichung einer „[echten Wirtschafts- und Währungsunion](#)“ sind unter anderem bilaterale „Wettbewerbsverträge“ gedacht. Diese sollen an einen so bezeichneten „Solidarmechanismus“ geknüpft werden, d.h. an eine finanzielle Unterstützung, die an „strenge Auflagen geknüpft“ sind, womit die Umsetzung der „vereinbarten Reformen“ gemeint ist. Gerade an diesem Beispiel zeigt sich die geradezu irreführende Verwendung des Begriffs „Solidarität“. Es ist daher essentiell, dass Solidarität weiterhin im Sinne der ArbeiterInnenbewegung interpretiert, mit Visionen erfüllt und vor allem auch gelebt wird.

Was kann Europäische Solidarität der ArbeitnehmerInnen bedeuten?

Eine **moderne Form der Solidarität der ArbeitnehmerInnen** schließt zwischenstaatliche Solidarität mit ein, geht aber noch über diese hinaus:

- **Zwischenstaatliche Solidarität:**

Nationaler Rückzug und gegenseitige Vorurteile bringen keineswegs die notwendige Neuorientierung, sondern verstellen vielmehr den Blick auf gemeinsame Interessen. So geht die aktuelle EU-Krisenpolitik äußerst einseitig zu Lasten von Menschen mit geringem und mittlerem Einkommen, während etwa sehr Vermögende - egal in welchem Land - nicht bis vergleichsweise wenig belastet werden. Aber auch ohne die krisenhafte Entwicklung kommt es vielfach aufgrund des verstärkten Lobbyings zum Vorrang wirtschaftlicher Partikularinteressen vor gesamtwirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Zielen.

- **Solidarität der ArbeitnehmerInnen:**

Der Entwicklung von Ungleichheit zwischen den gesellschaftlichen Gruppen muss intensiv begegnet werden. Das kurzfristige Ziel einer EU-weiten solidarischen Bewegung muss die Abwehr zerstörerischer Kürzungs- und Wettbewerbspolitik sein. Ein wichtiger Schritt dabei ist die europäische Koordinierung der Kollektivvertragspolitik – mit einer Orientierung an der mittelfristigen Produktivität und einer Stärkung von Flächentarifverträgen sowie Überlegungen für eine europäische Mindestlohnpolitik (siehe [EGB](#)). Mittel- und langfristig geht es um die stetige Durchsetzung der ArbeitnehmerInneninteressen auf EU-Ebene.

Eine moderne europäische Solidarität hat nicht zum Ziel, dass die breite Bevölkerung aus „reicheren“ Staaten zugunsten jener aus „Krisenstaaten“ Verzicht übt. Vielmehr ist die Erlangung einer fairen Verteilung der Einkommen und Vermögen in allen europäischen Staaten anzustreben. Daraus resultiert ein gemeinsames Interesse von ArbeitnehmerInnen, Jugendlichen, Älteren und sozial Benachteiligten aus ganz Europa an solidarischer Wirtschaftspolitik. Diese hat mehrere Dimensionen: eine

beschäftigungsfördernde Konjunkturpolitik, solide soziale Sicherungsnetze, zwischenstaatliche Kooperation statt Konkurrenz, Stärkung des makroökonomischen Dialogs, stabiler Finanzsektor, steuerpolitische Koordination (Bekämpfung von Steuerwettbewerb und Steuerflucht). Das Ziel europäischer Solidarität ist dabei nicht die internationale Ab- und Ausgrenzung, sondern auch der Einsatz für ein faires Europa - etwa im Bereich der Handelsbeziehungen.

Beispiele für modern gelebte Solidarität in Europa

Aufgrund des mit der Austeritätspolitik einhergehenden massiven sozialen Rückschritts kommt es vor allem im südlichen Europa wiederholt zu Generalstreiks und Großdemonstrationen. Darüber hinaus werden aber auch gesamteuropäische Aktionen gestartet, wie zum Beispiel die Aktionstage des Europäischen Gewerkschaftsbundes ([EGB](#)), organisationsübergreifende Initiativen wie „[Blockupy](#)“ in Frankfurt/Main oder der „[Alter Summit](#)“ in Athen. Im Rahmen des Aufrufs „[Europa geht anders](#)“ fordern tausende UnterzeichnerInnen – darunter zahlreiche Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und NGOs – aus sämtlichen EU-Staaten „Demokratie und Soziale Sicherheit in Europa statt weiteren Sozialabbau durch den `Wettbewerbspakt`!“.

Bleibt zu hoffen, dass sich in Zukunft noch mehr Menschen auch in Mittel- und Nordeuropa derartigen europaweiten solidarischen Aktionen anschließen und nicht zuletzt im eigenen Interesse ein kräftiges Zeichen für einen (wirtschafts-)politischen Kurswechsel setzen. Denn: „Speziell die Lage im südlichen Europa könnte die Spitze des Eisbergs sein: Ohne soziale und wirtschaftliche Solidarität könnte sich das, was in diesen Staaten gerade passiert, auf ganz Europa ausweiten.“ ([EGB-Jugendkomitee](#)).

Dieser Artikel erschien in ähnlicher Form in [Wirtschaftspolitik Standpunkte](#) Nr. 2/2013.

Autorinnen: **Judith Vorbach**, geboren 1971 in Linz, seit 2006 tätig in der Arbeiterkammer Oberösterreich in der Abteilung für Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik; **Bettina Csoka**, geboren 1974 in Linz, seit 2003 tätig in der Arbeiterkammer Oberösterreich in der Abteilung für Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik

Outsourcing (Buchrezension)

von Prof. Dr. Ursula Schumm-Garling

Über das Buch: **Outsourcing: Effekte auf Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der Bergbau- und Energiewirtschaft in Ostdeutschland**, von: **Andre Bleicher, Joachim Fischer, Sabine Gensior, Roald Steiner, Rainer Hampp-Verlag 2011, München**

Die AutorInnen untersuchen am Beispiel der Bergbau- und Energiewirtschaft in Ostdeutschland den Transformationsprozess eines Kombinats aus den Zeiten der DDR in ein kapitalistisch geführtes Unternehmen. Sie legen damit eine detaillierte Fallstudie über den Lausitzer Bergbau und die Energiewirtschaft für den Zeitraum zwischen 1989 bis 2002 vor. Dabei spielt Outsourcing eine entscheidende Rolle, mit dem zunächst die ehemaligen Kombinate entflochten werden*[i]*. Später wird es zunehmend zu einem Instrument der Unternehmensrestrukturierung, mit dessen Hilfe „schlanke“ Organisationen geschaffen werden.

Die Veröffentlichung der Ergebnisse dieser Studie zog sich längere Zeit hin. Die Ergebnisse sind jedoch nach wie vor relevant, weil die Prozesse der kapitalmarktorientierten Rationalisierung detailliert analysiert werden*[ii]*. Outsourcing ist heute noch so aktuell wie vor 20 Jahren und hat viele Facetten.

In den 90er Jahren beginnt ein rasanter Wandel der Unternehmensstrategien. Vorherrschend werden am Markterfolg orientierte Steuerungsformen von Unternehmenseinheiten. Hierzu zählen die Dezentralisierung der Unternehmen ebenso, wie die zunehmende internationale Verlagerung von Produktion und Beschaffung. Damit ist die gesteigerte Bereitschaft des Managements verbunden, die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen zu Betriebsräten und Gewerkschaften zu vernachlässigen und letztlich zu kündigen.

Identische Prozesse in der Gegenwart

Ein aktuelles Beispiel aus der Energiewirtschaft ist die Ankündigung von Vattenfall: „Vattenfall streicht in Deutschland 1500 Stellen“ (FAZ 06.03.2013). Begründet wird das Vorhaben damit, das Aufgaben der sogenannten Supportbereiche zusammengelegt und Arbeitsprozesse umgestaltet werden. Außerdem stehe der Verkauf von Unternehmensteilen zur Diskussion. „In Deutschland sei die Veräußerung eines Blocks des Braunkohlekraftwerks im sächsischen Lippendorf möglich. Generell könne es eventuell auch zum Verkauf unrentabler Bereiche und von Nicht-Kerngeschäften kommen, um CO₂-Emissionen zu senken und sich Entwicklungschancen zu eröffnen.“ (FAZ 6.3.2013) Worin die Entwicklungschancen

bestehen, wird nicht weiter erläutert, sondern zur Begründung wird auf eine sinkende und weiter niedrig bleibende Nachfrage nach Energie verwiesen. Energieeffizienzmaßnahmen und das verlangsamte Wirtschaftswachstum in Europa führten zu einer „dauerhaft schwachen Nachfrage“, die Großhandelspreise für Strom und die Margen blieben „in der absehbaren Zeit“ niedrig“ (FAZ 6.3.2013).

Auf Grund der Liberalisierung des Energiemarktes - spätestens seit Inkrafttreten des neuen Energiewirtschaftsgesetzes vom April 1998 - werden die Unternehmen einem verstärkten Wettbewerbsdruck ausgesetzt. So zeigt sich, dass die Transformation der Kombinate in marktwirtschaftliche Strukturen überlagert wird von sich verschärfenden Wettbewerbsbedingungen. Ein entscheidender Weg zur Kostenreduzierung wird in der Konzentration auf das Kerngeschäft und der Ausgliederung von Funktionsbereichen und Betriebsteilen sowie den Fremdbezug entsprechender Leistungen gesehen.

Von schlank bis mager

Bis heute hat sich die Maxime von Organisationsberatern und Rationalisierungsexperten erhalten, dass das „schlanke“ Unternehmen der optimale Weg sei, um effizient und wettbewerbsorientiert Vorsprünge gegenüber Konkurrenten zu realisieren. Das ursprünglich in der Automobilindustrie entwickelte Prinzip schlanker Produktion gilt mittlerweile allgemein für Unternehmen. Damit soll die Fertigungstiefe reduziert werden, d.h. es erfolgt die Konzentration auf das Kerngeschäft. Alle als nicht effizient angesehenen Funktionsbereiche und Prozesse werden ausgegliedert. Begründet wird dieses Vorgehen durch folgende Argumente: Weil das externe Unternehmen einem stärkeren Wettbewerbsdruck ausgesetzt sei, müsse es kostengünstiger wirtschaften und weil die „Externen“ stärker spezialisiert seien könnten sie einen höheren Absatz und daher geringere Stückkosten realisieren. Fixkosten können in variable Kosten umgewandelt werden, insbesondere bei stark schwankender Nachfrage. Außerdem ergebe sich ein Personalkostenvorteil, insbesondere dann, wenn in dem outgesourceten Betrieb ein anderer Tarifvertrag gelte. Im Buch heißt es dazu: „So gesehen ist Outsourcing <eine feine Sache>,....“ (Seite 16) Ein Betriebsrat resümiert: Welches Management könnte einer solchen Verheißung widerstehen?

In der Untersuchung wird weiter diskutiert, inwieweit das Ziel betriebswirtschaftlicher Rationalität – nämlich Kosten zu sparen – tatsächlich erreicht werden könne. In der Praxis erweist es sich die Frage als strittig, welche Kosten eingespart und welche Kosten erst durch das Outsourcing entstehen. In den Wirtschaftlichkeitsberechnungen werden eine Reihe von Kosten nicht berücksichtigt. Dazu gehören die Such- und Vertragsanbahnungskosten (sog. Transaktionskosten) bei der Auswahl der zu beauftragenden Unternehmen, Kosten für den Interessensausgleich im Rahmen eines Sozialplans oder die Kosten für die

Koordination und Kontrolle der Leistungsbeziehungen aus den Ausgliederungsbetrieben. Nach Aussagen von Betriebsräten bleiben auch die Kosten für die Vorhaltung von Material- und Sicherheitsleistungen unberücksichtigt. Besonders gewichtig ist der Einwand, dass bei Wirtschaftlichkeitsberechnungen alle nur schwer oder gar nicht zu quantifizierenden Kriterien nicht erfasst werden, bzw. nicht erfasst werden können. Hierzu zählen Synergieeffekte mit anderen Organisationseinheiten im Unternehmen, die Innovationsfähigkeit des betroffenen Geschäftsfeldes oder die fragwürdige Stabilität des durch die Ausgliederung gewonnen Kostenvorteils. Es wird auch nicht berücksichtigt, dass durch anhaltende Restrukturierungen und Ausgliederungen eine produktivitäts- und damit kostenrelevante Verunsicherung und Demotivation der verbliebenen Belegschaft zu berücksichtigen sei. (Seite 59)

Personalabbau und Personalkarussell

Zu Beginn des Outsourcingprozesses wird in aller Regel in Aussicht gestellt, dass mittel- bzw. langfristig Arbeitsplätze erhalten und Neue geschaffen werden. Dies erscheint laut der Studie angesichts des real stattgefundenen Abbaus von Arbeitsplätzen als ein euphemistisches Versprechen. 1990 existierten bei der VEAG 27.887 Arbeitsplätze – 2001 waren es noch 5602 Arbeitsplätze; bei LAUBAG waren es 1989 noch 52.931 Arbeitsplätze von denen 2001 noch 5256 existierten. (Vgl. Tabelle auf Seite 72) Insbesondere die Regelung, Arbeiter und Arbeiterinnen an die ausgegliederten Unternehmen zu vermitteln, hat angesichts der hohen Arbeitslosigkeit dazu geführt, Beschäftigung kaskadenförmig abzubauen. In den Verträgen zwischen dem ursprünglichen (fokalen) und dem ausgegliederten Unternehmen werden für bestimmte Zeiträume Auslastungsgarantien von Aufträgen zwischen 90% und 50% festgelegt. Sie sind dann mit Personalübernahmekonditionen (Beschäftigungsgarantien von zwei bis drei Jahren) verbunden. Daraus entsteht ein zeitlich verzögerter Weg in die Arbeitslosigkeit. Ein Gewerkschaftsvertreter charakterisiert dieses Vorgehen folgendermaßen: „Wir haben keinen entlassen. Die Drecksarbeit haben sie den Firmen überlassen.“ (Seite 133)

Die betriebliche Interessenvertretung wird in der ersten Phase der Outsourcing-Strategie überrollt, da zu diesem Zeitpunkt noch keine oder wenige Erfahrungen mit diesen Prozessen vorliegen. Deshalb wird häufig ein sozialverträglicher Abbau von Personal (Vorruhestand und Abfindungen) sowie das Outsourcing verbunden mit der Personalübernahme als Möglichkeit gesehen. Beschwichtigend wirken auch die Vorstellungen, dass durch die Schaffung eines industriellen bzw. industrienahen Mittelstandes, Arbeitsplätze erhalten bzw. neu geschaffen werden können. Diese Annahme erwies sich aber als Illusion.

Effekte auf den Betrieb und die Interessenvertretung

Zudem provoziert die Ausgliederungsstrategie auf Seiten der Beschäftigten Entsolidarisierungseffekte und Misstrauen. In der Regel ist die Ausgliederung mit Lohneinbußen verbunden. Die betrieblichen Kosteneinsparungen werden dadurch realisiert. Verschlechterungen der Arbeits- und Einkommenssituation treten in vielen Fällen erst mittel- oder langfristig auf. Das beeinträchtigt die Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaften. Ein Betriebswechsel wird dann von den Beschäftigten häufig zum Anlass genommen, aus der Gewerkschaft auszutreten. „Auf der organisationspolitischen Ebene fungiert Outsourcing schließlich im Sinne einer schleichenden Unterminierung gewerkschaftlicher Gegenmacht.“ (Seite 177) Von den Autoren/innen wird zudem festgestellt, dass in Ostdeutschland eine „brüchige Tarifrealität“ herrsche mit flexibel regulierten Leuchttürmen und unregulierten Kleinbetrieben.

Als Resümee dieser Untersuchung ist festzuhalten, dass viele der ursprünglichen Hoffnungen und Versprechen nicht eingetroffen sind: zunächst und vor allem sei ein massiver Personalabbau in den fokalen Unternehmen zu verzeichnen, der in späteren Zeiten durch das Nachfolgeunternehmen – die Vattenfall Europe AG – auf einem sehr viel niedrigeren Niveau stabilisiert werden konnte. „Der Personalbestand ging in der hier betrachteten Dekade (1989 bzw. 1990 bis 2001 bzw. 2002) in der VEAG auf 20 Prozent, in der LAUBAG sogar auf 10 Prozent des Ausgangsbestandes zurück.“ (Seite 237)

Nach dem Krisenjahr 2009 kam bei Vattenfall wieder Bewegung in die Outsourcing-Diskussion. Inzwischen haben sich die Arbeitsbeziehungen stark verändert. Die Erosion der Tarifbindung ist vorangeschritten. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist merklich zurückgegangen. Vor allem die Kolleginnen und Kollegen, die in den Organisationsbereich einer anderen Gewerkschaft wechseln mussten, der in der Regel mit einem Tarifwechsel und Lohn- und Gehaltseinbußen verbunden ist, gaben ihre Gewerkschaftszugehörigkeit auf. „Der neue Dreh an der Kostenschraube mit Hilfe von Stellenabbau ist übrigens nur eine Fortsetzung eines seit Jahren anhaltenden dramatischen Schrumpfungsprozesses in der Branche. Seit der Liberalisierung des Strommarktes 1998 gingen in Deutschland von damals 220.000 Stellen mehr als 60.000 in den Großunternehmen und den Regionalversorgern und Stadtwerken verloren oder oder ausgelagert.“ (Seite 244)

Outsourcing: damals und heute

Es gibt mittlerweile auch gegenläufige Tendenzen; zumindest was die Verlagerung von Produktionskapazitäten ins Ausland betrifft. In 2013 wollen nur noch 8% deutscher Unternehmen Produktionskapazitäten ins Ausland verlagern. Im Vergleich dazu haben auf dem Höhepunkt des Trends 2003 25 % der Unternehmen Teile ihrer

Fertigung ins Ausland verlagert. (SPIEGEL 14/2013, S. 57) Damit sind aber keineswegs die Strategien der „Belegschaftsspaltungen“ mit Lohnsenkungen und der Verdrängung tarifvertraglicher Absicherungen verschwunden. Heute entstehen neue Formen des Outsourcing. So hat beispielsweise [IBM ein Programm namens „Liquid“](#) entwickelt (SPIEGEL 6/2012, S. 62 ff.). Dabei werden vormals interne Leistungen in die „Cloud“ verlegt und dort an die Niedrigst-Bietenden vergeben. Die Beschäftigten konkurrieren nun weltweit auf Internetplattformen um den Auftrag. Das führt dazu, dass nationale Arbeits- und Sozialgesetze ebenso ausgehebelt werden wie Tarifverträge. Es entsteht eine beängstigende Mischung aus Freiheit, Abhängigkeit, Vereinzelung, Unsicherheit und willkürlicher Ausbeutung.

Das ist die Zukunft. Aus der besprochenen Untersuchung über den Bergbau und die Energiewirtschaft in Ostdeutschland lassen sich schon diese Trends ableiten. Fasst man Outsourcing als Strategie vor allem der Personalkosteneinsparung zusammen, so ist die Entwicklung keineswegs zu einem Ende gekommen. Übrigens schon 1996 wurde der Begriff „Outsourcing“ als Imponierwort für die Auslagerung bzw. Vernichtung von Arbeitsplätzen zum Unwort des Jahres erklärt mit der Begründung, diese Prozesse erhielten mit diesem Begriff einen seriösen Anstrich.

[i] Es handelt sich bei Outsourcing darum, ein bestimmtes Produkt oder eine Dienstleistung nicht mehr unternehmensintern herzustellen, sondern von einem anderen Betrieb zu beziehen. Dabei kann es sich um Ausgründungen im In- und Ausland handeln. Betriebe oder Betriebsteile werden aus der rechtlichen Unselbstständigkeit in die rechtliche Selbstständigkeit überführt. Dies kann als neu geschaffene Tochtergesellschaft – internes Outsourcing – oder als rechtlich und wirtschaftlich unabhängiges Unternehmen – externes Outsourcing – geschehen.

[ii] Die Ergebnisse der Studie beruhen auf einem Methodenmix aus Expertengesprächen mit Managern und betrieblichen wie überbetrieblichen Arbeitnehmervertretern, schriftlichen Betriebsbefragungen und Dokumentenanalysen.

Autorin: Prof. Dr. Ursula Schumm-Garling, Emeritierte Professorin für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, lebt in Berlin.