

Solidarität Demokratie Zukunft

DGB

GEGEN BLENDE

Das gewerkschaftliche Debattenmagazin · www.gegenblende.de

Ausgabe 30 November/Dezember 2014

Solidarität und Reform



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.
© Deutscher Gewerkschaftsbund

Inhaltsverzeichnis

Seite

| | |
|---|----|
| Editorial | 4 |
| Die Geschlechterquote ist das richtige Signal!..... | 5 |
| von Elke Hannack | |
| Die Probleme des Demografieproblems | 9 |
| von Heinz-J. Bontrup | |
| Why Austerity Kills oder warum Sparprogramme töten (Buchrezension) | 14 |
| von Joachim Kasten | |
| Eine besondere Form der Solidarität (Filmkritik)..... | 18 |
| von Jürgen Kiontke | |
| Gute Arbeit im digitalen Zeitalter | 21 |
| von Thorben Albrecht | |
| Gewerkschaftliche Solidarität und betriebliche Standortkonkurrenz..... | 26 |
| von Nina Knirsch | |
| Das Reformprojekt Bürgerversicherung | 31 |
| von Florian Blank und Susanne Eva Schulz | |
| Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz | 35 |
| von Eva M. Welskop-Deffaa | |
| Am Rande der Servicewelt: Das Problem der Solidarisierung in den »einfachen« Diensten..... | 41 |
| von Friederike Bahl | |



| | |
|---|----|
| Der notwendige Bruch mit journalistischen Konventionen | 46 |
| von Leif Kramp | |
| Die europäische Integration und die Gewerkschaften (Buchrezension)..... | 51 |
| von Jens Hildebrandt | |
| Das öffentliche Kapital im 21. Jahrhundert | 55 |
| von Giacomo Corneo | |
| Werkverträge regulieren! (Gastbeitrag)..... | 60 |
| von Rüdiger Stahl | |
| Die Fertigmacher – der Kampf gegen Betriebsräte und Demokratie..... | 64 |
| von Werner Rügemer | |
| Mode und Moral – warum teuer nicht gleich fair bedeutet..... | 68 |
| von Gisela Burckhardt | |



Editorial

Solidarität verändert sich durch gesellschaftliche Prozesse oder schlichtweg durch Gesetze im Zuge von Reformvorhaben. Die Schwerpunktbeiträge in der GEGENBLLENDE 30 beleuchten diese Prozesse auf internationaler Ebene, zwischen den Geschlechtern, in den Sozialsystemen und im Arbeitsprozess. Zudem erscheinen in dieser Ausgabe Beiträge zum Medienwandel, der Digitalisierung der Arbeitswelt und zur Verteilungsgerechtigkeit.

Viel Spaß bei der Lektüre der pdf-Ausgabe wünscht

Kai Lindemann



Die Geschlechterquote ist das richtige Signal!

von Elke Hannack

Es hagelt Kritik von allen Seiten an den Plänen von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und Bundesjustizminister Heiko Maas. Sie wollen eine Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte einführen, sowie flexible Zielvorgaben, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Nach mehr als einem Jahrzehnt wirkungsloser Selbstverpflichtungen sind gesetzliche Regelungen in der deutschen Wirtschaft mehr als überfällig.

Die Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben darf aus gewerkschaftlicher Perspektive nicht an einer bestimmten Stufe in der betrieblichen Hierarchie halt machen. Eine stärkere Präsenz von Frauen in Spitzengremien der Privatwirtschaft unterstützt die Vorbildfunktion für junge, gut ausgebildete Frauen und wird sich langfristig positiv auf die bisher männlich dominierte Arbeits(zeit)kultur auswirken. Deswegen begrüßen wir die Pläne der Bundesregierung als einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung.

Frauen in Führungspositionen stehen unter erhöhter Beobachtung

Bisher sind die Führungsgremien der deutschen Wirtschaft fest in Männerhand. In den Vorständen beträgt der Frauenanteil gerade einmal 5,5 Prozent, in den Aufsichtsräten liegt er bei knapp 19 Prozent. Die Frauen, die es in die Vorstände und Aufsichtsräte geschafft haben, stehen dabei unter starker Beobachtung. Dementsprechend ist der mediale Aufruhr stets groß wenn eine Managerin ihren Posten verlässt. Die Aufmerksamkeit, die dem Rücktritt der Karstadt-Chefin Eva-Lotta Sjöstedt geschenkt wurde, ist hierfür bezeichnend. Jedes Mal beginnt eine Debatte über die Führungskompetenz von Frauen und jedes Mal gehen sie am Kern des Problems vorbei. Schließlich treten Männer ebenso häufig zurück wie Frauen. Diese altertümlich anmutende Debatte kann ebenso wie die ihr zugrundeliegende Führungskultur nur geändert werden, wenn der Anteil von Frauen in Top-Positionen steigt, damit auch hier die gesellschaftliche Normalität endlich Einzug hält. Die geplante Kombination aus einer festen 30 Prozent Geschlechterquote für Aufsichtsräte und flexiblen Zielvorgaben kann genau das erreichen.

Stühle rücken für die Quotenfrauen

Aber was passiert, wenn durch eine Quotierung eine Frau den Spitzenjob bekommt? Schließlich will niemand gerne eine „eine Quotenfrau“ sein. Denn nur die Qualifikation, die Führungskompetenz, die Persönlichkeit und nicht das Geschlecht sollen beim Aufstieg in die höchsten Führungsgremien ausschlaggebend sein. Jedoch



ist es schwer zu erklären, dass Frauen in den Studienfächern Ökonomie und Jura mittlerweile genauso stark vertreten sind wie Männer, aber längst noch nicht in den (durch diese Ausbildungsgänge dominierten) führenden Positionen der deutschen Wirtschaft. Die Quote wird das Prinzip der Auswahl nach Qualifikation nicht aushebeln. Vielmehr wird sie diesem Prinzip zur Durchsetzung verhelfen. Das Ziel ist es, im Falle von gleicher Eignung und Kompetenz der Bewerber/innen das unterrepräsentierte Geschlecht anzustellen und damit einer geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen ein Stück näher zu kommen als es bisher in Deutschland der Fall ist.

Norwegen – Vorbild ade?

Im vergangenen August hat eine Studie zur Wirkung der Frauenquote in Norwegen für Furore gesorgt. Ein Befund war, dass die dort vor sechs Jahren eingeführte Quote keine gleichberechtigttere Teilhabe von Frauen an den unteren Führungspositionen ermöglicht habe und auch die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern sei nicht geringer geworden. Die Quote ist kein Allheilmittel für die generelle Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Das norwegische Beispiel macht vielmehr deutlich, dass Unternehmen stärker als bisher Frauen über den gesamten Erwerbsverlauf fördern müssen und die Erhöhung des Frauenanteils nicht auf die obersten Führungsebenen im Unternehmen beschränkt bleiben sollte. Nur so kann sich langfristig die gesamte Unternehmenskultur verändern.

Geschlechterquote in Aufsichtsräten – entsprechend des Mitbestimmungsrechts

Deswegen befürwortet der DGB grundsätzlich die geplante Einführung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen in Deutschland. Schließlich stellen die Gewerkschaften über die Arbeitnehmer/innenbanken in den Aufsichtsräten derzeit den größten Anteil an Frauen in diesen Gremien.

Die Pläne der Bundesregierung berücksichtigen allerdings das Mitbestimmungsrecht und die damit einhergehenden demokratischen Willensbildungsprozesse in den Betrieben nur in unzureichendem Maße. Eine durchgängige 30 Prozent Geschlechterquote mag zwar politisch einfacher zu kommunizieren sein – entspricht aber nicht der komplexen Realität der deutschen Unternehmensmitbestimmung. Im Gegensatz zur Kapitalseite, die ihre Aufsichtsratsmitglieder weltweit rekrutieren kann, werden die drei Teilgremien der Arbeitnehmer/innenseite in unterschiedlichen Wahlverfahren besetzt:



(1) Das Teilgremium der leitenden Angestellten besteht lediglich aus einer Person. Eine Quotierung dieses Gremiums ist deswegen nicht praktikabel. Eine Lösungsmöglichkeit wäre die Etablierung einer Soll-Regelung, der zufolge beide Geschlechter auf den Abstimmungsvorschlägen für die leitenden Angestellten vertreten sein sollen.

(2) Für das Teilgremium der betrieblichen Vertreter/innen fordern wir eine Quotierung entsprechend des Verhältnisses der im Unternehmen beschäftigten Frauen und Männer. Denn knapp ein Viertel der Unternehmen, für die eine 30 Prozent Geschlechterquote gelten soll, beschäftigt weniger als 20 Prozent Frauen.

(3) Das Teilgremium der externen gewerkschaftlichen Vertreter/innen wird die 30 Prozent Geschlechterquote problemlos umsetzen können, soweit dies nicht schon geschehen ist. Denn im Gegensatz zu den freiwilligen Selbstverpflichtungen der Arbeitgeber/innen, haben die Entsendungen der Gewerkschaften schon zu einer signifikanten Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsräten geführt.

Laut dem Women-on-Board-Index saßen 2013 nur knapp 14 Prozent Frauen für die Kapitalseite aber nahezu 25 Prozent Frauen für die Arbeitnehmer/innenseite in deutschen Aufsichtsräten. Bisher haben wir als Arbeitnehmer/innenvertreter/innen über drei Viertel aller Frauen in deutsche Aufsichtsräte entsandt. Die Kapitalvertreter/innen haben erheblichen Nachholbedarf in Sachen geschlechtergerechter Teilhabe von Frauen.

Und genau deswegen braucht es auch Sanktionen. Da bildet Deutschland keine Ausnahme. Andere europäische Länder wie Norwegen oder Frankreich haben es schon vorgemacht. Die Sanktion des „leeren Stuhls“, also die Nichtigkeit der Wahl eines Aufsichtsratsmitgliedes bei Verstoß gegen die Quotenvorgabe, kann ein geeignetes Instrument sein. Ob die Variante einer registergerichtlichen Bestellung, die die zwei deutschen Ministerien vorsehen oder eine schlankere Regelung zum Zuge kommt, wird sich zeigen. Wichtig ist, dass in der Frage der Wiederbesetzung des „leeren Stuhls“ der Wille der Wähler/innen Berücksichtigung findet. Hierzu wäre es möglich, die Frage der Wiederbesetzung des „leeren Stuhls“ im Mitbestimmungsgesetz zu verankern und nicht in die Verantwortung der Gerichte zu legen, sondern in die Verantwortung des amtierenden Wahlvorstandes zu den Aufsichtsratswahlen. So könnte der Wahlvorstand gesetzlich dazu verpflichtet werden, den „leeren Stuhl“ durch ein Mitglied des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. Dabei sollte der Wahlvorstand im Falle einer Listenwahl zwingend dazu verpflichtet werden, den „leeren Stuhl“ mit einer/m Bewerber/in des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts mit der nächst höchsten Stimmenanzahl auf derselben Kandidatenliste zu besetzen.

Die Flexiquote – Erfolg ohne Betriebsräte und ohne Sanktionen?



Die Bundesregierung will neben der 30 Prozent Geschlechterquote für Aufsichtsräte mitbestimmte oder börsennotierte Unternehmen in Deutschland dazu verpflichten für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die zwei obersten Managementebenen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Das Vorhaben bleibt allerdings hinter seinen Möglichkeiten zurück. Die Unternehmen sollten vielmehr verpflichtet werden, verbindliche Zielgrößen für alle Hierarchieebenen festzulegen und dazu gehören auch klare Fristen und wirkungsvolle Sanktionen. Sollen die Zielgrößen einen qualitativen Unterschied zu den freiwilligen Selbstverpflichtungen der deutschen Wirtschaft herstellen, wird es nicht ohne Sanktionen gehen.

Zur Förderung des weiblichen Nachwuchses sind gesetzliche Regelungen notwendig, die das Unternehmen dazu verpflichten, mit verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben versehene Pläne zur Gleichstellung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen. Um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen zu ermöglichen, muss die Kompetenz der Betriebsräte noch viel stärker genutzt werden als bisher. Denn Gleichstellungspolitik im Unternehmen wird nur erfolgreich und nachhaltig sein, wenn sie von betrieblichen Akteur/innen mitgetragen und mitgestaltet wird. Der Aushandlungsprozess hat eine wichtige Funktion: Selbst wenn Wünsche offen bleiben, wird ein selbst erarbeitetes Gleichstellungsprogramm immer wirksamer sein, als einzelne Entscheidungen von Vorstand (in Bezug auf die obersten zwei Management-Ebenen) oder Aufsichtsrat (in Bezug auf den Vorstand).

Deswegen brauchen wir ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den Betrieben. Unsere Betriebsräte müssen mitentscheiden können, wenn es um die Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort-, und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg sowie um Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik auf allen Feldern vorantreiben

Die Pläne der Bundesregierung sind wichtige Schritte zu einer geschlechtergerechteren Repräsentation von Frauen in Führungspositionen sowie einer Veränderung der männlich dominierten Führungs- und Unternehmenskultur in Deutschland. Doch wir brauchen mehr: eine geschlechtergerechte Teilhabe am Arbeitsmarkt erfordert Arbeitsbedingungen, die eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf ermöglichen. Ein Meilenstein ist die Einführung des Mindestlohns. Nun müssen weitere Schritte folgen, u.a.: die soziale Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde, ein Entgeltgleichheitsgesetz zur Überprüfung der Lohnstruktur in den Betrieben, vernünftige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Aufwertung frauendominierter Berufe. Gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik will beides: faire Aufstiegschancen für alle Frauen und Rahmenbedingungen, die eine



selbstbestimmte und existenzsichernde Erwerbsbiografie aller Arbeitnehmer/innen ermöglichen. Kurz gesagt: Gute Arbeit für Frauen und Männer!

Autorin: Elke Hannack, geboren 1961 in Gladbeck, Stellvertretende DGB-Vorsitzende

Die Probleme des Demografieproblems

von Heinz-J. Bontrup

Die Demografieentwicklung wird in Deutschland von der [Bundesregierung](#) und den [Arbeitgebern](#) regelmäßig problematisiert. Deutschland stünde vor einer gewaltigen demografischen Herausforderung. Immer weniger Junge müssen immer mehr Alte versorgen. Die Geburtenraten seien in Relation zu den Sterberaten zu niedrig. Dies sei in Zukunft ein großes Problem für unsere Volkswirtschaft. Und die Antwort lautet: Wir müssten im Sozialen kürzen und die bisher öffentliche Versorgung privatisieren, wir müssten den „Gürtel enger schnallen“ und könnten uns in einem Solidarsystem der gesetzlichen Sozialversicherungen nicht mehr alles erlauben. Wir müssten auch trotz bestehender Massenarbeitslosigkeit länger arbeiten (siehe Rente mit 67 und Verkürzung der Schulzeit an Gymnasien). Und wir müssten die Arbeitsmärkte noch viel mehr flexibilisieren, sie von unnötigen Kündigungsschutzvorschriften und Tarifverträgen sowie den Gewerkschaften befreien und den schon extrem hohen Niedriglohnsektor weiter ausbauen. Hauptsache Arbeit, um dem sogenannten, aber in Wirklichkeit nicht gegebenen, allgemeinen Fachkräftemangel zu begegnen.

Der Altenquotient verschlechtert sich – na und

Es war schon immer so und wird auch nie anders sein, dass in jeder Volkswirtschaft die Jungen, die noch nicht im Berufsleben stehen, und die Alten, die ihr Arbeitsleben beendet haben, von der jeweils arbeitenden Bevölkerung alimentiert (bezahlt) werden müssen. In Deutschland wurde dazu ab den 1950er Jahren der „Generationenvertrag“ geschlossen, der aber heute auf Grund des demografischen Wandels nicht mehr tragen würde. Der Altenquotient, der das Verhältnis der Nichtmehrerwerbstätigen (ab 65-Jährige) zu den potenziell Erwerbstätigen (20- bis 64-Jährige) beschreibt, würde sich in Zukunft kontinuierlich vergrößern. Wo aber ist hier das Problem? Schon immer hat es einen demografischen Wandel und in Folge einen Anstieg des Altenquotienten gegeben. Im Jahr 1900 gab es bei einer durchschnittlich viel jüngeren Bevölkerung in Deutschland ein Verhältnis von 1 zu 12.



Auf einen Nicht-mehr-Erwerbstätigen kamen 12 potenziell Erwerbstätige. 1950 war die Relation 1 zu 7 und 1980 nur noch 1 zu 4. Heute versorgen 3 potenziell Erwerbstätige einen Alten, morgen (2030) seien es noch gut 2 und 2050 kämen statistisch nur noch knapp 2 potenziell Erwerbstätige auf einen Rentner. Dies sei das Ende, wenn wir nicht aufwachen würden, so der „Weckruf“ von Franz Müntefering (SPD) im Sommer 2003 auf einer Betriebsräteversammlung. „Wir Sozialdemokraten haben in der Vergangenheit die drohende Überalterung unserer Gesellschaft verschlafen. Jetzt sind wir aufgewacht. Unsere Antwort heißt: Agenda 2010! Die Demografie macht den Umbau unserer Sozialsysteme zwingend notwendig.“ Und Der Spiegel schrieb 2012: „Alle wissen, dass die heutigen Renten nicht mehr zu bezahlen sind, wenn gegen Ende des nächsten Jahrzehnts die Zahl der Ruheständler beständig zu- und die der Beitragszahler kontinuierlich abnimmt.“ Welch ein ökonomischer Unsinn bzw. eine Demografiemystifikation.

Gesamtquotient, Arbeitslosigkeit und Produktivität beachten

In der politischen Diskussion spielen insbesondere die Erwerbsbeteiligung und der Altenquotient eine große Rolle. Der Altenquotient erfasst aber nur ein Teilproblem. Entscheidend ist in einer Gesellschaft das Verhältnis der Erwerbstätigen zu allen Nicht-Erwerbstätigen. Zu letzteren gehören aber, wie schon oben erwähnt, nicht nur die Rentner, sondern auch diejenigen im noch nicht erwerbsfähigen Alter, also Kinder und Jugendliche. Eine alternde Gesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass zwar mehr Rentner aus dem Bruttosozialprodukt zu versorgen sind, dafür aber auch weniger Kinder und Jugendliche. Insofern stehen zusätzlichen „Belastungen“ auch „Entlastungen“ gegenüber. Dies wird aber nur durch den Gesamtquotientenzum Ausdruck gebracht, der das Verhältnis von Erwerbstätigen zu allen Nichterwerbstätigen beschreibt.

Dennoch entsteht beim Gesamtquotienten eine noch größere Versorgungslast. Und es kommt noch schlimmer, weil bei den Erwerbspersonen die Arbeitslosen, die auch von den Erwerbstätigen zu alimentieren sind, noch nicht berücksichtigt sind. Demnach haben 2013 in Deutschland 41,8 Millionen Erwerbstätige (davon 37,4 Millionen abhängig Beschäftigte, aber nur 24 Millionen Vollzeitbeschäftigte) 39 Millionen Nicht-Erwerbstätige (inkl. Arbeitslose) miternährt und versorgt.

Allein der Abbau der Massenarbeitslosigkeit und die Beseitigung der prekären Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnsektor würden bereits alle sogenannten Demografieprobleme lösen. Schließlich sind selbst bei hoher Arbeitslosigkeit die Versorgungsleistungen für ALLE heute wesentlich besser als in den Jahren 1900, 1950 oder 1990 mit einem vermeidlich günstigeren Alters- oder auch Gesamtquotienten. Der Grund liegt in der enormen Produktivitätsentwicklung.



Auch in Zukunft wird die Produktivität steigen. Bereits unter der Annahme eines Anstiegs der Erwerbstätigenproduktivität von nur einem Prozent, bei anhaltend niedriger Erwerbstätigkeit und hoher Arbeitslosigkeit, steigt das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Deutschland von 2010 bis 2060 weiterhin leicht an. Das BIP pro Kopf steigt mit 36 Prozent sogar deutlich. Die Verteilungsspielräume erweitern sich dabei noch einmal wesentlich, wenn eine Steigerung der Erwerbstätigenquote (Abnahme der Arbeitslosigkeit) gelingt. Dann kann das BIP pro Kopf sogar bis 2060 um 45 Prozent zulegen. Enger werden die Verteilungsspielräume erst dann, wenn die Entwicklung der Erwerbstätigenproduktivität auf 0,5 Prozent sinkt und kein Anstieg der Erwerbstätigkeit gelingt.

Entscheidend ist die zukünftige Verteilung der Wertschöpfung

In jeder Volkswirtschaft resultiert der ökonomische Ertrag aus nichts anderem als aus der Wertschöpfung durch Arbeit und Naturgebrauch. Wer auch sonst sollte die Rendite des Kapitals und das Leben der Nichterwerbstätigen jungen und alten, kranken und arbeitslosen Menschen bezahlen, wenn nicht die arbeitende Generation. Somit steht außer Zweifel, dass die abhängig Beschäftigten nicht nur ihre Arbeitskosten, das direkte Arbeitsentgelt plus der Lohnnebenkosten selbst verdienen, sondern darüber hinaus auch die Besitzeinkommen, den Mehrwert, also den Gewinn, die Zinsen, Pacht und Miete. Kapital und Boden geben zwar während des Produktionsprozesses einen Wert im Rahmen ihrer jeweiligen Nutzung (Abschreibung) ab, sie schaffen aber nur durch den Einsatz von lebendiger Arbeit einen entsprechenden Neuwert oder Mehrwert (Gewinn). Denn Geld oder Kapital „arbeiten“ nicht, sie „erwirtschaften“ auch keine Rendite. Vielmehr stellen diese vermeintlich selbständigen, scheinbar durch Dinge verursachten Anteile der gesellschaftlichen Wertschöpfung nur unterschiedliche Erscheinungsformen des Mehrwerts, also menschlicher Mehrarbeit, dar. Adam Smith, der Klassiker der marktwirtschaftlich-kapitalistischen Ordnung, schreibt dabei schon 1776 über die einzig neuwertschaffende Arbeit:

„Die jährliche Arbeit eines Volkes ist die Quelle, aus der es mit allen notwendigen und angenehmen Dingen des Lebens versorgt wird, die es im Jahr über verbraucht. (...) Zwei Faktoren bestimmen in jedem Land die Pro-Kopf-Versorgung: Erstens die Produktivität der Arbeit als Ergebnis von Geschicklichkeit, Sachkenntnis und Erfahrung, und zweitens das Verhältnis der produktiv Erwerbstätigen zur übrigen Bevölkerung. Von beiden Umständen muß es jeweils abhängen, ob in einem Land das Warenangebot im Jahr über reichlich oder knapp ausfällt, gleichgültig, wie groß ein Land ist oder welchen Boden und welches Klima es hat.“

Entscheidend ist dabei aber am Ende, wer erhält hier wieviel von der Wertschöpfung bzw. wie wird die tatsächliche Verteilung der Pro-Kopf-Einkommen zwischen Lohn und Mehrwert (Gewinn, Zinsen, Mieten und Pachten) unter Armen und Reichen



sowie Jungen und Alten ausfallen. Wenn es dabei einzelnen Gruppen gelingt, Erhöhungen des individuellen Einkommens zu realisieren, die oberhalb der gesamten Einkommenssteigerungsraten liegen, dann müssen andere Gruppen automatisch entsprechend verzichten. Entscheidend für den Erhalt des Sozialstaats und den Erhalt einer solidarischen Gesellschaft ist es deshalb, dass die Früchte des gesellschaftlich arbeitsteilig generierten Produktivitätsfortschritts möglichst auch Allen zu Gute kommen. Entwickelt sich die funktionale Verteilung weiter so disproportional zu den Vermögenseinkünften aber auch zu den höheren Lohneinkommen wie unter dem neoliberalen Umverteilungsparadigma in der Vergangenheit, so ist das Schlimmste zu befürchten: Dann folgt eine politisch, aber nicht demografisch vorprogrammierte Altersarmut und ein Auseinanderbrechen der Gesellschaft.

Die Voraussetzungen zur Erreichung einer gesetzlichen Rente jenseits des Grundsicherungsniveaus steigen in Zukunft erheblich an, durch Mini-Jobs, versicherungsfreie (Solo-) Selbständigkeit sowie die ungehemmte Ausbreitung von Niedriglöhnen – wie auch die mit der „Riester-Reform“ begonnene Senkung des Rentenniveaus auf nur noch 43 Prozent im Jahre 2030. Der Rentenexperte Johannes Steffen beschreibt die Entwicklung so: „Die Akzeptanz der gesetzlichen Rente als Pflichtversicherungssystem gerät in Gefahr und private Altersvorsorge ist für Geringverdiener unattraktiv, da sie trotz staatlicher Förderung nicht in der Lage ist, die politisch aufgerissenen Sicherungslücken zu schließen.“ Eigentlich gäbe es aber hierfür in Deutschland keinen Grund. Man muss sich nur einmal die Verteilung der Wertschöpfung in 2013 anschauen. Hier betrug das verteilbare Volkseinkommen 2,1 Billionen EURO. Die abhängig Beschäftigten haben davon als Arbeitnehmerentgelte (inkl. der sogenannten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) 1,4 Billionen EURO, also Zwei-Drittel, erhalten und die Empfänger der Besitzeinkommen 0,7 Billionen EURO. Und schaut man sich nur seit der Wiedervereinigung die Zuwächse beim Vermögen der privaten Haushalte an, so stellt man fest, dass die kumulierte Ersparnis bei fast 3,6 Billionen EURO liegt. Hinzu kommt noch ein Vermögensaufbau bei den Unternehmen von 827 Mrd. EURO und im Finanziellen Sektor von 361 Mrd. EURO. Dies Vermögen ist nur völlig ungleich verteilt, wie es mittlerweile alle Spatzen von den Dächern pfeifen. Also, Finanzierungsprobleme im Hinblick auf die Demografie gibt es nicht. Es sind Verteilungsprobleme!

Was wäre zu tun?

Was ist bei all dieser negativen Umverteilungsentwicklung der letzten Jahrzehnte zu tun? Schon eine andere Wirtschaftspolitik, die sich intensiv um die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit bemüht, kann in der Demografiefrage viel Positives bewirken. Arbeitslosigkeit schafft Ängste, nicht nur bei den Arbeitslosen, auch bei den noch Beschäftigten, und Arbeitslosigkeit schränkt ebenso die Lebensperspektiven nachhaltig ein. Wer kein auch nur einigermaßen planbares Leben führen kann, der



überlegt es sich dreimal, ob er Kinder in die Welt setzen soll. Insofern ist die demografische Entwicklung auch immer ein Spiegelbild der realen, existenziellen Bedingungen in einer Volkswirtschaft. Je mehr die Arbeitslosigkeit abgebaut wird, umso besser ist die Einnahmensituation in der gesetzlichen Rentenkasse und die Gesellschaft wird von enorm hohen Kosten (Arbeitslosengeld, Steuer- und Sozialversicherungsabgabenausfälle), die durch die Arbeitslosigkeit entstehen, entlastet. Von 2001 bis 2011 lagen diese Kosten jährlich bei durchschnittlich 74 Milliarden EURO.

Ein wesentlicher Baustein bei der Demografiefrage muss darüber hinaus eine größere Verteilungssolidarität beim Einkommen und Vermögen sein. Die Umverteilung zu den Unternehmens- und Vermögenseinkommen muss durch eine uneingeschränkte produktivitätsorientierte Reallohnpolitik, die zumindest eine zukünftige Verteilungsneutralität garantiert, endlich zum Stoppen gebracht werden. Der völlig disproportionalen Verteilung der Vermögensbestände ist außerdem durch eine adäquate Vermögens- und Erbschaftsbesteuerung zu entgegnen. Hierdurch wird gleichzeitig Wachstums- und Beschäftigungspotenzial generiert und damit letztlich wieder verteilbare Wertschöpfung geschaffen. Entscheidend werden dann aber sein, alle Faktoren der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung, also Löhne/Gehälter, Zinsen, Mieten/Pachten und Gewinne, an der Finanzierung der demografischen Veränderungen paritätisch zu beteiligen. Dann würden nicht nur dem „Faktor“ Arbeit die Lasten auferlegt, sondern auch alle anderen Empfänger der Wertschöpfung von den Zins-, Miet- und Pachteinkünften bis hin zu den Gewinneinkünften in solidarischer Form an der Finanzierung beteiligt. Der Alternativvorschlag „Wertschöpfungsfinanzierung“ macht es manifest, auch bei aller zu erwartenden demografischen Veränderung, dass es, wie oben gezeigt, einen gewaltigen Finanzierungsspielraum für eine in Zukunft gegebene sichere Versorgung in Deutschland gibt. Man muss es politisch nur wollen. Die ökonomischen Voraussetzungen in der hochproduktiven deutschen Volkswirtschaft mit einem Wertschöpfungsanteil von rund 75 Prozent bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt sind jedenfalls allemal vorhanden.

Autor: Prof. Dr. Heinz-J. Bontrup, Hochschullehrer für Wirtschaftswissenschaft an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen



Why Austerity Kills oder warum Sparprogramme töten (Buchrezension)

von Joachim Kasten

Die achtjährige Amerikanerin Olivia wurde aus den Flammen ihres Wohnhauses gerettet. Sie überlebte mit schweren mentalen und körperlichen Verletzungen. Ihr Vater, ein arbeitsloser Bauarbeiter, hatte im Alkoholrausch aus Verzweiflung das eigene Heim angezündet. Er landete im Gefängnis. Es ist eine von vielen Familientragödien im Frühjahr 2009 - im Feuersturm der Finanzkrise.

Über drei Jahre später, im April 2012, beging der pensionierte Apotheker Dimitris Christoulas Selbstmord. Er erschoss sich vor dem griechischen Parlamentsgebäude in Athen. Seine Rente war dramatisch gekürzt worden. Dimitris' Gesundheit war schwer angeschlagen und er war unfähig die Mittel für seine Medikation aufzubringen. Auch er wurde ein Opfer der wirtschaftlichen Umstände.

Olivia und Dimitri sind ausgewählte Schicksale, mit denen die amerikanischen Autoren David Stuckler und Sanjay Basu ihr Buch „Why Austerity Kills“ einleiten. In der deutschen Übersetzung hat es den Titel: Sparprogramme töten. Ihre zentrale These ist, dass wirtschaftspolitische Entscheidungen im höchsten Maße über Leben und Sterben von Menschen entscheiden. Es sind die falschen Entscheidungen von Politikern und Managern, denen Menschen z.B. in den USA, Russland, Thailand oder Griechenland zum Opfer fallen.

New Deal im Fokus

Im einleitenden Kapitel erinnern David Stuckler und Sanjay Basu daran, dass die Geschichte der kapitalistischen Krisen bereits bessere Lösungen hervorgebracht hat. Für Amerikaner ist hierfür der New Deal nach der Weltwirtschaftskrise der dreißiger Jahre bezeichnend. Am „Schwarzen Donnerstag“ im Oktober 1929 platzte eine gigantische Spekulationsblase im Börsencrash. Der dramatische Abschwung führte in den Vereinigten Staaten, nach Angaben von Stuckler und Basu, zu dreizehn Millionen Arbeitslosen sowie einer Gesellschaft, in der drei von fünf Bürgern als arm galten.

„Tax the rich and feed the poor“, lautete ein typische Parole während der vielen Hungerdemonstrationen dieser Zeit. Fünfzehn Todesopfer und fünfzig Verletzte gehörten den Autoren zufolge zu einem brutalen Höhepunkt, als Sicherheitskräfte des Autokonzerns Ford das Feuer gegen protestierende Arbeiter eröffneten. Parallel zum Kampf auf der Straße entbrannte eine Debatte zwischen Politikern und Ökonomen um das Sparen (Austerity). In dieser argumentativen Schlacht ging es um



die Frage, wie der tiefen Wirtschaftskrise angemessen begegnet werden sollte. Es ging um weitere Einsparungen oder um Sozialprogramme für Millionen von Menschen ohne Arbeit und Wohnung. Die Antwort ist bekannt. Der Demokrat Franklin D. Roosevelt gewann die Präsidentschaftswahlen von 1933 mit dem Versprechen nun staatliche Finanzressourcen einzusetzen, um das soziale Elend zu mildern und gleichzeitig einen Wirtschaftsaufschwung zu stimulieren. Weniger bekannt ist vielleicht, dass sein sog. New Deal auch das Resultat von Ängsten war, dass die „Socialist Party“ Stimmen für die Linke aufspalten würde und damit dem „2nd term“ des Republikaners Herbert Hoover den Weg bereiten könnte.

Präsident Roosevelts „New Deal“ loben die Autoren Stuckler und Basu als größten Einsatz für das Gesundheitswesen in der amerikanischen Geschichte. Die Fortschritte waren enorm. In den meisten Bundesstaaten führten die Investitionen zu mehr und besseren Krankenhäusern und besser ausgebildetem medizinischen Personal. Die Kindersterblichkeit und die Selbstmorde gingen zurück. Der „New Deal“ steht für die Autoren aber nicht nur für eine gesunkene Mortalität und für wachsende Durchschnittseinkommen sondern auch für einen effektiven Schuldenabbau. Dieses historische Beispiel zeigt nach Ansicht der amerikanischen Wissenschaftler, dass auch die schlimmste Katastrophe nicht als Entschuldigung für eine Verschlechterung sozialer Standards gelten dürfe.

Schock-Therapie für Russland

„The Post Communist Mortality Crises“ ist vielleicht das dramatischste Kapitel des Buches. In ihm geht es um die tödlichen Risiken der Austeritätspolitik in Russland nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion. Sie schildern es als „natürliches Experiment“ an lebenden Menschen. Beim radikalen Systemwechsel von einer sozialistisch-bürokratischen Plan- zur kapitalistischen Marktwirtschaft zu Beginn der neunziger Jahre kam es zu gigantischen sozialen Verwerfungen in Russland. „Kein anderes industrialisierte Land wurde seit der Weltwirtschaftskrise einer vergleichbaren Katastrophe ausgesetzt“, schreiben Stuckler und Basu.

Amtlichen Quellen zufolge lebten damals ca. 25 Prozent der Bevölkerung in Armut. Unabhängige Quellen gehen sogar von über 40 Prozent aus. „Das Schlimmste mit dem Kommunismus ist der Postkommunismus“, lautete eine häufig gebrauchte Redeweise. Russland verzeichnete einen enormen Anstieg der Todesrate bei gleichzeitigem Sinken der durchschnittlichen Lebenserwartung. Ursachen dieser Entwicklungen waren laut den Autoren der Anstieg der Alkoholvergiftungen, der Morde, der Selbstmorde und eine erhöhte Anzahl von Herzattacken unter jüngeren Männern.

Insbesondere außerhalb der großen Städte wurden die Menschen ihrem Schicksal überlassen. Ohne Jobperspektive und mit einem radikal geschrumpften



Krankensystem, starb nicht nur die Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Verantwortlich für all diese Fehlentwicklungen sind für Stuckler und Basu die Politiker, die auf eine verhängnisvolle ökonomische Theorie setzten. In der Endphase der Sowjetunion, als Michael Gorbatschow bereits seine Glasnost- und Perestroika-Reformen angesprochen hatte, erlebte das Land ein dramatisches Tauziehen zwischen sog. Gradualisten und Anhängern einer Radikalreform.

Statt eines schrittweisen Übergangs zum Kapitalismus, gab man einer „Shock-Therapie“ den Vorrang, die vom russischen Präsidenten Boris Jelzin unterstützt wurde. Das von ihm geförderte Programm wurde 1994 implementiert und beinhaltete eine hastige Liberalisierung und eine radikale Privatisierung der Staatsunternehmen. Der damalige russische Vizepräsident Alexander Ruzkoi verurteilte die Entscheidung als „economic genocide“.

Hinzu kommt, dass dieser Transformationsprozess zu einer zutiefst ungleichen Vermögensverteilung führte. Russlands enorme Reichtümer schanzten sich Entscheidungsträger der ehemaligen kommunistischen Nomenklatura gegenseitig zu. Noch heute beherrschen sie das Land als machtvollkommene Oligarchen. Als Pate der Schock-Therapie stand nach Stuckler und Basu kein geringerer als der marktradikale Ökonom und Nobelpreisträger Milton Friedman zur Verfügung. Die damalige Leitthese war „short term pain for long term gain“. Stuckler und Basu sprechen von bis zu zehn Millionen Opfern in Russland. Laut ihren Berechnungen ist die Todesrate in Russland noch heute höher als 1991. Die Profiteure dieser Schock-Therapie sind die ein Prozent Oligarchen, die sich die gewaltigen Reichtümer des Landes aneigneten.

Die tödlichen Rezepte des IWF

Der Spiegel schrieb einmal, dass das Wort „Austeritätspolitik“ in Frankreich so klinge, als handle es sich um ein Folterinstrument. Indessen sind Einsparungen, wie sie der sozialistische Präsident François Hollande beabsichtigt, im Vergleich zu dem, was Stuckler und Basu über Krisenländer in Südostasien oder Griechenland berichten, nur eine milde Sozialreform.

Gegen Ende der 90er Jahre erkrankten die asiatischen Tigerstaaten an einer schweren wirtschaftlichen Rezession. Um den betroffenen Ländern wie Thailand oder Südkorea zu helfen, bot der Internationale Währungsfonds finanzielle Hilfe an. Die IWF-Finanzspritzen waren u.a. gekoppelt an massive Einsparungen vor allem im öffentlichen Gesundheitssektor. Als nur eine dramatische Folge davon bilanzieren die Autoren eine Steigerung bei Lungenentzündungen, TBC und HIV mit über 50.000 Todesopfern. In Malaysia ignorierte die Regierung die Bedingungen des IWF. Sie schützte die Bevölkerung des Landes nicht nur vor erheblichen Gesundheitsrisiken



sondern es gelang außerdem eine vergleichsweise schnellere wirtschaftliche Erholung, stellen Stuckler und Basu fest.

Lehren aus dem asiatischen Debakel scheint man beim IWF kaum gezogen zu haben. Als sicheres Zeichen dafür gilt nicht zuletzt die moderne Inszenierung der griechischen Tragödie. Auch hier zeigen die Autoren beeindruckende Belege auf, wie durch den Druck des Währungsfonds und der Weltbank HIV-Programme gestrichen wurden. In Griechenland verstärkte sich die soziale Abwärtsspirale mit Hilfe der Austeritätspolitik durch einen Anstieg der Arbeitslosigkeit auf 40 Prozent und der Obdachlosigkeit auf 25 Prozent in den Jahren von 2009 und 2011.

Es sind in allen Beispielen immer die ärmsten und schwachen Personen, die den Preis für falsche politische Entscheidungen tragen müssen. Was die Verantwortung für die wirtschaftlichen Ursachen der Krisen angeht, sehen Stuckler und Basu durchaus, dass ein Teil davon hausgemacht ist.

Die Autoren geben der deutschen Regierung die Schuld, tatkräftiger Antreiber der griechischen Austeritätspolitik gewesen zu sein. Nach ihrer Auffassung war das Motiv dafür nicht nur der Rettungsgedanke sondern nach Aussage von Bundeskanzlerin Angela Merkel sollten die Maßnahmen dazu dienen, dem Rest von Europa „eine Lektion zu erteilen“. Der bekannte amerikanische Ökonom James Galbraith sprach mit Blick auf die Behandlung Griechenlands sogar von einer „kollektiven Bestrafung“, die ihresgleichen sucht.

Bessere Modelle

Mit nahezu heroischen Tönen loben die Autoren den isländischen Weg der Volksabstimmung, durch die die bittere Medizin des IWF abgewiesen wurde. Eine Weigerung, die sich auch in der ex-post-Betrachtung als richtig erwies, da das Gesundheitssystem unangetastet blieb und eine schrittweise wirtschaftliche Erholung nachzuweisen ist. Lob bekommen außerdem Schweden und Finnland. Die beiden nordischen Länder entschieden sich während der Rezessionsphasen in den 90er Jahren gegen Einsparungen in ihren jeweiligen Gesundheitssystemen. Sie investierten stattdessen in eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Dass dagegen der konservative Premier David Cameron in Großbritannien weiterhin aktiv den Austeritätskurs verteidigt, betrachten Stuckler und Basu als ideologische Verklärung.

Über das Buch: David Stuckler, Sanjay Basu: *The Body Economic – Why Austerity Kills*; HarperCollins Publishers Ltd, Toronto 2013, 215 Seiten



In Deutsch: Sparprogramme töten: Die Ökonomisierung der Gesundheit, Aus dem Englischen von Richard Barth, 2014, 224 Seiten, 19,90 € ISBN 978-3-8031-3649-7

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

Eine besondere Form der Solidarität (Filmkritik)

von Jürgen Kiontke

Die Hauptfigur Marc (Ben Schnetzer) in der englischen Komödie „Pride“ weiß wovon er redet, wenn er seinen Mitstreitern die Frage stellt: „Wer hasst die Arbeiter? Die Presse, die Öffentlichkeit, die Regierung. Kommt dir das bekannt vor?“. Der Londoner Polit-Aktivist ist nicht nur links, sondern auch schwul. Kein Tag vergeht, ohne dass er, seine Freunde und lesbischen Freundinnen von Rechtsradikalen verprügelt werden. Jetzt aber sieht die Lage so aus: Großbritanniens Bergarbeiter sind in den Streik getreten. Wir schreiben das Jahr 1984. Margaret Thatcher will die Gewerkschaften aus dem Politikbetrieb werfen und legt dafür ganze Wirtschaftsbranchen lahm. Damit es keine widerspenstige Arbeitnehmervertretung mehr gibt, wird eben die ganze Mine geschlossen. Eine kühne Idee, aber die Regierungschefin wird damit durchaus erfolgreich sein. Das Land wird mit diesem Ereignis die nächsten Jahrzehnte beschäftigt sein, auch weil der soziale Abstieg vieler Menschen voranschreitet. Nebenbei bemerkt: Parallel werden die Energieträger Atomkraft und Öl gefördert.

Marc, der in London ansässige junge Streiter für die Homorechte, erkennt die Parallelen zwischen der Welt der Arbeit und seiner eigenen: Der Wind weht allen hart ins Gesicht. In den achtziger Jahren ist die rechte Jugendkultur im Schatten von Punk-Rock und Skinhead-Kult stark geworden. Rechte Schläger machen regelrecht Jagd auf Homosexuelle.

Die Initiative der Leidensgenossen

Das Mitgefühl für die Arbeiterklasse hält sich aber bei Marcs Freunden stark in Grenzen. Schließlich kommen die homofeindlichen Angriffe oft genug aus den in traditionellen Denkmustern verharrenden Working-Class-Milieus. Marc aber will genau hier ansetzen: „Seitdem die Arbeiter streiken, gab’s fast keine Benzinbomben



und Hakenkreuzschmierereien“. So sieht England Mitte der achtziger Jahre aus: Wenn es andere gibt als Schwule, die derzeit die Jacke voll kriegen, dann sind es die Arbeiter, die in der Gewerkschaft des legendär streitbaren Bergarbeiterführers Arthur Scargill organisiert sind!

Und so entsteht die Initiative „Lesbians and Gays Support the Miners“ (LGSM). Es werden Spenden gesammelt, denn die Auswirkungen des Streiks auf die Familien sind drastisch. Es gibt kaum noch was zu essen, da ist jedes Pfund willkommen. Die Hilfe und die Besuche der bunten Truppe werden aber vorerst abgewiesen – durch Arbeiter wie Gewerkschaft gleichermaßen („Deine Schwulen sind da“). Man will mit den schmutzigen Londoner Außenseitern nichts zu tun haben. Nicht nur – aber auch weil man die homosexuellen Aktivisten verdächtigt, stets nur ihre eigenen Interessen im Blick zu haben. Die vorgebliche Solidarität mit dem Streik diene ihnen im Kampf um mehr Anerkennung.

Viele versuchen, die LGSM-Unterstützung für ihre Zwecke zu nutzen, zuallererst die konservativen Kräfte: Als Streikposten möchte man sich von der Polizei nicht als „Schwuchtelfreund“ bezeichnen lassen. Dies wird nicht das einzige sexistisch konnotierte Kampfmittel bleiben. Auf Sympathie stößt die Gruppe aber bei den Frauen der Bergarbeiter. Sie kritisieren, dass es viele heroische Worte rund um den Arbeitskampf gibt, aber wenig konkrete Hilfsmaßnahmen. Und so ist das Geld aus London zunächst bei ihnen willkommen.

Der Mief der Achtziger

Die Geschichte von „Pride“ beruht auf einer wahren Begebenheit. Die LGSM sammelte für drei Bergarbeiter-Ortschaften Spenden – gegen alle Widerstände, auch in den eigenen Reihen. Später setzten sich Bergarbeiter-Gruppen für die Rechte der Homosexuellen ein. Die Spenden-Aktion gipfelte in einem großen Festival mit Bands wie Bronski Beat. Es brachte mehrere tausend Pfund ein. Die Geschichte erzählt viel über die achtziger Jahre: „Homosexuelle Künstler haben wir nicht unter Vertrag“, behauptet die Musikmanagerin einer Plattenfirma, an deren Wand das Konzertplakat von Elton John hängt.

„Pride“ ist hervorragend besetzt und spart nicht mit Witz und rührenden Szenen zwischen Alt und Jung, homo und hetero. Es ist ein Historiensinken, fast ein Kostümfilm. Was aber entscheidend ist: Mit Gewissheiten geht der Film äußerst kreativ um, selten ist etwas, wie es scheint. So outen sich auch in den Reihen der Bergarbeiter Homosexuelle, die nie offen darüber gesprochen haben. Zum Beispiel der alternde Arbeiter Cliff (Bill Nighy), der eine entscheidende Rolle in der Bergarbeitergemeinschaft spielt, outet sich während der Proteste. Aber auch der örtliche Streikführer Dai heißt nicht nur deshalb die Gruppe willkommen.



Schließlich klappt die Verbrüderung auf kultureller Ebene, denn auf der ersten gemeinsamen Party stellt sich ziemlich deutlich heraus, dass die Londoner sehr gute Tänzer sind. Das interessiert wiederum die ortsansässige heterosexuelle Bevölkerung, denn wer gut tanzt, kommt auch gut beim anderen Geschlecht an. An Männern, so die steile These des Films, lieben Frauen ihre vermeintliche Weiblichkeit. Außerdem sind sich die Arbeiter durchaus bewusst, dass das Leben im Dorf nicht immer die große Party ist.

Die Komödie „Pride“ präsentiert sich an dieser Stelle recht ernst. Aber eine glückliche Synthese der verschiedenen sozialen Interessen kommt selten vor. Die Prozesse der Annäherung („Kohle – das ist das Zeug, aus dem man den Strom macht, damit Schwule nachts um drei zu Bananarama tanzen können“) laufen stets nur parallel zum Status quo. Weiter werden Schwule auf den nächtlichen Straßen verdroschen, bis sie im Krankenhaus landen. Nur streikende Arbeiter trifft es nun noch härter. Als Gegenmittel empfiehlt der Film den Zuschauern die Solidarität über soziale Grenzen hinweg. „Pride“ wirkt wie ein filmischer Gegenentwurf zu Uli Edels „Last Exit Brooklyn“ (D/USA 1989), der von einem schwulen Gewerkschaftsfunktionär handelt und wie beinahe pflichtgemäß als Tragödie endet.

Vorurteile ohne Politik

Was der Film mithin mehr hätte beleuchten können, ist die politisch-administrative Ebene. Warum und wieso ganz Großbritannien von den Konservativen ökonomisch und politisch umgestrickt wird, das bleibt zumeist im Dunkeln. Thatcher hört man dann und wann aus dem Fernsehen quaken, hin und wieder gibt's Zeitungsschlagzeilen.

Welche Kräfte sind weltweit am Werk? Da wäre durchaus noch Potenzial vorhanden. Der Streik in den britischen Kohlegruben hat eine internationale Dimension. Die Öffentlichkeit vieler Länder verfolgt ihn. Den Paradigmenwechsel zum Neoliberalismus hat die Welt verstanden, nicht zuletzt an den Worten der eisernen Lady: „There is no such thing as society“, - eine Gesellschaft gibt es nicht -, für Margaret Thatcher gibt es nur Individuen.

„Pride“ möchte stattdessen die gesellschaftlichen Wendepunkte in seinen Figuren aufzeigen, in der Entwicklung der einzelnen Charaktere. Die Gewerkschaften mussten sich unter Druck gesellschaftlichen Strömungen öffnen, Minderheiten lernten den sozialen Kampf im Kollektiv. Wie sich hier relevante Berührungspunkte zu erkennen geben, davon erzählt der Film. Aber er erzählt auch davon, wie schwierig es ist, in einer zunehmend fragmentierten Gesellschaft Gemeinschaften herzustellen.



„Pride“ erzählt viel in den zwei Stunden und als Komödie hat er gut zu enden. Er lässt aber ahnen, dass es solche solidarischen Aktionen nicht allzu oft gibt und wohl auch nicht geben wird, denn Gegenwind weht immer, oft aus nicht vorhersehbarer Richtung: Die Schwulen der LGSM-Initiative werden bei der Gay-Parade im Jahr darauf ans Ende des Zuges verbannt. Erst als die Arbeiter aus Wales zur Unterstützung kommen und die Zugspitze übernehmen, werden sie von ihren unpolitischen Parade-Organisatoren ernst genommen. Ein kleines Happy-End einer leider sehr seltenen Geschichte.

„Pride“. GB 2014. Regie: Matthew Warchus, Darsteller: Bill Nighy, Ben Schnetzer. Kinostart: 30. Oktober 2014

Autor: Jürgen Kiontke, Redakteur des DGB-Jugend-Magazins Soli aktuell und Filmkritiker u.a. für das Amnesty-Journal.

Gute Arbeit im digitalen Zeitalter

von Thorben Albrecht

Wie können wir die wirtschaftlichen Chancen der Digitalisierung nutzen und zugleich die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf gesunde, sichere und gut bezahlte Arbeitsplätze schützen?

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt können wir bei der Digitalisierung der Arbeitswelt allenfalls erahnen, wohin die Reise geht. Dementsprechend ist es schwer, belastbare politische Handlungsoptionen zu entwickeln. Wir stehen in der Frühphase einer großen Veränderung, die sich in der Entwicklung des Breitband-Ausbaus, des Cloud-Computing, ständig steigender Rechnerleistungen, immer ausgefeilter Algorithmen, komplexer Sensorsysteme und bahnbrechenden Errungenschaften in der Robotik ablesen lässt. Viele Dinge werden möglich, von denen wir bislang nur grobe Vorstellungen hatten und die wir unter den Schlagworten „Industrie 4.0“ und „Smart Services“ einzuordnen versuchen. Wichtig ist bei all diesen Fortschritten, dass wir die Diskussion nicht auf technische und wirtschaftliche Aspekte verengen, sondern die Veränderungen in der Arbeitswelt im Blick behalten, um gute Arbeit zu erhalten und zu stärken.



Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt

Die Voraussetzung für die Diskussion der Arbeitnehmerrechte ist eine schlüssige Definition „digitaler Arbeit“. Vier Merkmale können hierfür hilfreich sein. Sie beschreiben die unterschiedlichen erwerbsbezogenen Tätigkeiten und ihre Verbindung zur Digitalisierung:

1. Die umfangreiche Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (z. B. PC, Laptop, Smartphone, Breitband-Internet) und Anwendersoftware,
2. die grundlegende Unterstützung der Arbeitsprozesse durch computerisierte, vernetzte Maschinen (z. B. Fertigungsroboter),
3. die Gestaltung digitaler Produkte durch Programmierungen etc. und
4. die Vermittlung von Dienstleistungen über Online-Plattformen (z. B. Cloud-Working).

1. Arbeit mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie und Anwendersoftware

Bisher gingen wir nur zur Arbeit, doch immer häufiger kommt die Arbeit auch zu uns. Moderne Kommunikationsmittel können Arbeit räumlich und zeitlich entgrenzen und ihre bisherige industriell geprägte Struktur mit Schreibtischen im Betrieb und festen Arbeitszeiten auflösen. Das kann mehr Selbstbestimmung bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit schaffen. Arbeit und Leben können flexibel vereinbart werden. Die Freiheit des „Anytime – Anyplace“ ist aber auch riskant, wenn Arbeitnehmern durch das Diktat des „Always and Everywhere“ Freiräume genommen werden.

Hier sind zunächst die Arbeitgeber gefordert, ihren Pflichten beim Gesundheitsschutz nachzukommen, denn bereits heute müssen psychische Belastungen durch Stress bei Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt werden. Zudem sind beide Sozialpartner gefordert, Regelungen zur Erreichbarkeit festzulegen. Vielleicht ist aber auch eine gesetzliche Anti-Stress-Verordnung nötig: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beauftragt aufzuarbeiten, ob es möglich ist, anhand allgemeingültiger und rechtssicherer Kriterien Belastungsschwellen festzulegen. Wenn 2015 erste Ergebnisse vorliegen, werden wir - wie in der Koalition vereinbart - prüfen, ob eine solche Verordnung Fortschritte bringen kann.

Die Arbeit mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie findet nicht in einem rechtsfreien Raum statt. Auch hier gilt das Arbeitsrecht mit Regelungen zu Arbeitsverträgen, Mitbestimmung, Urlaub und Arbeitszeiten. Zum Beispiel sind auch



kurze Anrufe am Sonntag grundsätzlich eine verbotene Sonntagsbeschäftigung. Und wenn der Arbeitgeber um 23 Uhr noch glaubt, anrufen zu müssen, darf der Arbeitnehmer am Tag darauf erst ab 10 Uhr mit der Arbeit beginnen, da gesetzlich eine mindestens elfstündige ununterbrochene Ruhezeit vorgeschrieben ist.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben es gemeinsam in der Hand, im Betrieb sicherzustellen, dass diese Gesetze nicht unterlaufen werden. Dennoch stellt sich die Frage, ob es an manchen Stellen nötig ist, noch gesetzlich nachzusteuern:

- Sollten der mobilen digitalen Arbeit aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht Rahmenbedingungen auferlegt werden, damit sie nicht zu Lasten der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten geht? Oder soll dies jeweils im Betrieb ausgehandelt und gestaltet werden?
- Was wäre von einem Recht des Arbeitnehmers auf Telearbeit zu halten, das es in einigen anderen europäischen Ländern gibt?

Eine offene Frage ist auch, welche Auswirkungen die räumliche und zeitliche Entgrenzung auf das Miteinander im Betrieb haben wird:

- Was passiert mit dem Zusammengehörigkeitsgefühl, wenn sich Kolleginnen und Kollegen nicht mehr regelmäßig oder gar nie begegnen?
- Was passiert, wenn die Arbeitsbedingungen derartig individualisiert sind, dass man nicht mehr bereit ist, füreinander einzustehen und sich gemeinsam für etwas einzusetzen?
- Geht man noch mit gleichem Engagement zur Betriebsversammlung, wenn diese nur noch virtuell stattfindet?

2. Arbeit mit computerisierten, vernetzten Maschinen

Die Veränderungen durch die Automatisierung sollte aus zwei Blickwinkeln betrachtet werden. Erstens unter der makroökonomischen Perspektive: Verschwinden oder entstehen insgesamt gesehen Arbeitsplätze? Zweitens: Welche konkreten Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Arbeit im Betrieb?

Im Zuge der Industrialisierung fielen immer wieder einfache Tätigkeiten in großem Umfang weg. Trotzdem haben die technologischen Innovationen insgesamt zu einem Beschäftigungsaufbau geführt. Der Beschäftigungseffekt wird auch in der gegenwärtigen Debatte kritisch betrachtet. Eine viel beachtete Studie von Frey und Osborne (2013) untersucht für die USA, ob durch Automatisierung nicht nur Arbeitsplätze in der Produktion oder im Einzelhandel betroffen sein könnten, sondern auch in der Medizin, den Finanzen, dem Rechtssystem oder in Leistungen von Architekturbüros. Die Studie ergab, dass 47 Prozent des Beschäftigungsvolumens



in den USA in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren stark anfällig sei, durch Maschinen und Computer ersetzt zu werden. Bowles hat diese Methodik kürzlich auf Europa angewandt und sieht in Deutschland gar für 51 Prozent der Arbeitsplätze ein starkes Risiko. Nehmen uns die Maschinen also bald die Arbeit weg?

Diese Studien zeigen nicht das ganze Bild: Wenn Arbeitsplätze an einer Stelle verloren gehen, entstehen gewöhnlich woanders neue. Nur die Tätigkeitsprofile und Berufsbilder verändern sich. Ob im Saldo mit Beschäftigungsverlusten in der Zukunft zu rechnen ist, hängt stark von der Wirtschaftsstruktur und der Innovationsfähigkeit der Unternehmen ab. Die hohe Wettbewerbsfähigkeit wird Deutschland gewiss in den nächsten Jahren vor Gesamtbeschäftigungsverlusten bewahren. Trotzdem bleibt es die Aufgabe der Politik, neue Beschäftigungsverhältnisse zu gestalten und die Weichen für die Zukunft zu stellen.

In der Öffentlichkeit wird der Einsatz computerisierter, vernetzter Maschinen in der industriellen Produktion auch unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ diskutiert. Das Leitbild dieser Entwicklung ist eine voll vernetzte Produktions- und Logistikkette, in der alle Prozesse automatisiert durch den Austausch standardisierter Daten durchgeführt werden können. Anlagen, Maschinen und einzelne Werkstücke können dabei kontinuierlich Informationen austauschen. In den Werkshallen großer Automobilhersteller übernehmen schon jetzt vernetzte Hightech-Roboter körperlich anstrengende oder verschleißintensive Arbeiten und unterstützen dabei die Arbeiter ergonomisch. Das hat unbestritten gute Seiten: Es hilft den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, und die neuen Hightech-Maschinen bilden einen riesigen Zukunftsmarkt gerade für die deutsche Industrie.

Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen allerdings auch die Risiken der Industrie 4.0 im Blick behalten. Sie müssen gemeinsam nach Antworten suchen, wenn sich Berufsbilder verändern, Qualifikationen überflüssig werden, andere Qualifikationen neu nachgefragt werden und sich neue psychische Anforderungen stellen. Auch der Schutz von Beschäftigtendaten gewinnt dabei an Bedeutung: Jede Leistung kann unter dem Deckmantel der Optimierung der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine minutiös erfasst werden. Deshalb müssen wir hier besonders wachsam sein.

3. Arbeit mit digitalen Gegenständen

Die Digitalisierung verändert für eine steigende Zahl von Erwerbstätigen nicht nur die Arbeitsmittel, sondern sie führt auch dazu, dass sie Produkte erarbeiten, die für den Einsatz in der digitalen Welt bestimmt sind, seien es Webseiten, IT-Software oder Computerspiele. Wenn digitale Gegenstände hergestellt werden, bewegen wir uns häufig an der Grenze von Produktion und Dienstleistung. Das wirft einige Fragen auf:



- Welche Qualität haben die neuen Jobs?
- Welche Kompetenzen brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und wie können sie diese Kompetenzen erwerben?
- Was muss die Bundesagentur der Arbeit (BA) leisten, um Arbeitnehmer und Arbeitssuchende in Umbruchssituationen zu begleiten und sie in entsprechende Jobs zu vermitteln?

4. Digital vermittelte Arbeit

Immer mehr digitale Dienstleistungen werden auf Online-Plattformen vermittelt. Bei Auftragsannahme, Angebotserstellung, selbst bei der Durchführung von Dienstleistungen bekommen klassische Betriebsabläufe Konkurrenz durch die digitale Arbeitsorganisation in Clouds von Soloselbständigen und Clickworkern. Bei dieser Arbeit handelt es sich um selbständige Tätigkeiten auf Basis von Werkverträgen. Die Auftragnehmer konkurrieren mit ihren Angeboten um den Zuschlag beim Auftraggeber. Mindestlohn und arbeitsrechtliche Schutzvorschriften wie Mindesturlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten nicht. Bei der internationalen Reichweite der Plattformen stellt sich sogar häufig die Frage, inwieweit deutsches Recht überhaupt Anwendung findet.

Zudem bieten diese Jobs in der Regel keine Potentiale für die Alterssicherung. Was bedeutet ihre Ausbreitung dann für die nachhaltige Finanzierung unserer sozialen Sicherungssysteme? Um breitflächig untersuchen zu können, ob und wo neue Formen prekärer Beschäftigung Fuß fassen, müssen wir mehr über die Menschen wissen, die über Online-Plattformen ihre Dienste anbieten. Welche Qualifikationen haben sie? Welche Motive treiben sie in diese Jobs? Machen sie es als Nebenjob oder müssen sie ihren gesamten Lebensunterhalt davon finanzieren? Virtuelle Arbeit ist schwieriger zu evaluieren als klassische, weshalb wir hier noch ein wenig Zeit brauchen. Doch dann müssen Handlungsoptionen entwickelt werden, die sowohl den Arbeitnehmern dienen, als auch der Gesellschaft.

Ob in der digitalen oder analogen Welt: Wir sind bereit, im Sinne guter Arbeit zu handeln

Die oben erwähnten Fragen müssen Politik und Gewerkschaften in den kommenden Jahren angehen. Wir wollen die digitale Arbeitswelt gestalten - zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgebern. Dieses Anliegen wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in die Digitale Agenda der Bundesregierung, in die High Tech-Strategie, in Forschungsprogramme und natürlich in die Partnerschaft für Fachkräfte einbringen. Das Ziel bleibt dabei immer, gute Arbeit zu erhalten und zu stärken.



Literatur/Quellen:

Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne (2013): The Future of Employment. How susceptible are jobs to computerization? <http://www.futuretech.ox.ac.uk/future-employment-how-susceptible-are-jobs-computerisation-oms-working-paper-dr-carl-benedikt-frey-m>

Jeremy Bowles (2014): The computerisation of European jobs - who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment? <http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/>

Autor: Thorben Albrecht, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Gewerkschaftliche Solidarität und betriebliche Standortkonkurrenz

von **Nina Knirsch**

Die Politik von Arbeitnehmervertretungen steht bei betriebsübergreifenden Auseinandersetzungen häufig in der Kritik. Ihnen wird dann vorgeworfen, sie würden nur betriebliches Co-Management betreiben und keine Solidarität für die Beschäftigten anderer Standorte zeigen. Das im Co-Management artikulierte Standortinteresse wird deswegen auch als Widerspruch zur Solidarität gesehen. Die Trennung von Gewerkschaft und Betrieb im deutschen Recht untermauert diese Argumentation, wenn die Gewerkschaften für Solidarität verantwortlich gemacht werden und der Betriebsrat auf das Unternehmen bezogen bleibt. Für die betriebliche Praxis stellen sich in diesem Kontext folgende Fragen:

Warum macht es die betriebliche Realität so schwierig, der Standortkonkurrenz gewerkschaftliche Solidarität entgegenzusetzen? Was bedeutet es für Betriebsräte als Interessenvertreter ihrer Belegschaft, gewerkschaftliche Solidarität zu organisieren? Warum wählen Belegschaften und ihre Vertreter in einem Fall eine konkurrierende Handlungsstrategie, in einem anderen Fall eine solidarische?



Die hier angesprochenen Handlungsspielräume der Betriebsräte werden in der standortübergreifenden Gremienarbeit der Europäischen Betriebsräte äußerst anschaulich. An zwei Beispielen soll dargestellt werden, dass Solidarität und Konkurrenz nicht einfach als zwei Gegensätze zu fassen sind. Für die Analyse gewerkschaftlicher Solidarität sind solche Dichotomien irreführend, weil sie die unterschiedlichen Abhängigkeits- und Machtverhältnisse der betrieblichen Akteure außer Acht lassen. Der globale Konkurrenzdruck auf das Unternehmen lässt sich nicht ohne weiteres aushebeln, erst recht nicht, wenn er vom Unternehmer an die einzelnen Belegschaften weitergegeben wird und bewusst zur Spaltung der Arbeitnehmerschaft führt. Betriebsräten wird oft in diesen standortübergreifenden Aushandlungsprozessen eine größere Handlungsmacht zugeschrieben als sie tatsächlich besitzen.

Transnationale Solidarität in Europäischen Betriebsräten

Welchen Einfluss hat nun Co-Management in deutschen, mitbestimmten Konzernen auf die standortübergreifende Kooperation von Beschäftigtenvertretern im Europäischen Betriebsrat?

Zwei Beispiele illustrieren unterschiedliche Möglichkeiten. Das erste Beispiel ist aus dem Jahr 2006. Damals konnte der Europäische Betriebsrat (EBR) von Volkswagen in Verhandlungen mit der Konzernführung die drohende Betriebsschließung des VW-Werks in Brüssel abwenden, indem der geplante massive Arbeitsplatzabbau auf mehrere europäische Standorte verteilt wurde. Unabhängig von der Frage, ob sich für die Konzernleitung die Schließung des Werks tatsächlich ökonomisch rentiert hätte, war die Sharing the Pain-Strategie für alle beteiligten Belegschaften der VW-Werke eine konfliktreiche Herausforderung. Schließlich bedeutete sie, dass die Betriebsräte der einzelnen Standorte einem Arbeitsplatzabbau zustimmen mussten, von dem die eigene Belegschaft vorerst gar nicht betroffen war. Die daraus folgenden Kündigungen von Leiharbeitern, vor allem im slowakischen VW-Werk, führten zu großen Konflikten im EBR. Hinzu kam, dass nicht alle EBR-Mitglieder von der Sinnhaftigkeit der Beschäftigungssicherungsstrategie überzeugt waren. Trotz dieser Unstimmigkeiten erreichten sie eine gemeinsame Position, mit der sie Druck auf den Konzernvorstand zur Rücknahme der angedrohten Schließung ausüben konnten. Das Werk in Brüssel ist erhalten geblieben. Für die Belegschaft bedeutete es aber einen Verlust von 3400 Arbeitsplätzen.

Der nächste Fall aus dem Jahr 2000 ist ein Beispiel dafür, wie fehlende Solidarität nicht notwendigerweise dazu führt, dass die Kooperation endet. Als BMW mehrere Werke der englischen Tochterfirma Rover verkaufte, drohte der gesamten Belegschaft des vormals größten Rover-Produktionswerks in Longbridge (England) das kurzfristige Aus. Damals bestand der Europäische Betriebsrat bereits 6 Jahre und hatte inzwischen sehr enge freundschaftliche Beziehungen zwischen den deutschen



und englischen Betriebsräten entwickelt. Auch wenn es hier ähnlich wie am vorherigen VW-Beispiel eine strukturelle Abhängigkeit der englischen Kollegen von der deutschen Betriebsratsspitze gab, wurde der EBR als Gremium von beiden Seiten geschätzt. Die Krise um Longbridge führte in einen unauflösbaren Konflikt: Die englischen Betriebsräte forderten ihre deutschen Kollegen auf, den Mutterkonzern BMW vom Verkauf des Longbridge-Werks abzubringen. Die deutsche Betriebsratsspitze stellte sich aber eindeutig auf die Seite des Unternehmens und begründete die Entscheidung damit, dass man um die Produktivität des Konzerns fürchte. Langfristig wären die Arbeitsplätze der deutschen Beschäftigten gefährdet.

Trotzdem kooperierten beide Seiten weiter: Die deutsche Betriebsratsspitze bei BMW hatte sich zwar in betriebswirtschaftlicher Perspektive auf die Seite des Arbeitgebers gestellt. Sie zeigte sich aber trotz anfänglichen Zögerns bereit die englischen Kollegen bei ihrem Vorhaben zu unterstützen, einen adäquaten Käufer für das Longbridge-Werk zu finden. Die BMW-Kollegen halfen letztlich, dass das Werk nicht an einen Risikokapitalfonds verkauft wurde, sondern an ein von den englischen Gewerkschaften favorisiertes Unternehmerkonsortium. Dieser Wechsel vom konkurrierenden zum solidarischen Verhalten fand auch deshalb statt, weil die Unterstützung den deutschen Belegschaftsvertretern nichts kostete, und weil sie sich in ihrer gewerkschaftlichen Pflicht sahen. Diese Verpflichtung war eng verknüpft mit einer absehbaren langfristigen Perspektive der Zusammenarbeit: Bis heute bestehen alle vier englischen BMW-Werke. Auch den EBR gibt es noch.

Dieser Fall belegt, wie Kapitalstrategien unmittelbar in die Entscheidungsprozesse gewerkschaftlicher Kooperation hineinwirken. Solidarität im EBR kann nicht losgelöst vom einzelnen Standortinteresse betrachtet werden. Betriebsräte sitzen als Mandatsträger ihrer Belegschaft im EBR, und die erwartet von ihnen, dass sie dort in erster Linie ihre eigenen Interessen vertritt. Die Beschäftigungssicherung hat dabei oberste Priorität. Zugleich bietet das Standortinteresse im EBR aber auch wesentliche Anknüpfungspunkte für standortübergreifende Solidarität. Schließlich kann eine langfristige Strategie gegen Arbeitsplatzabbau und Lohndumping nur dann entwickelt werden, wenn der Informationsaustausch über die Situation an anderen Standorten gewährleistet ist. Die Betriebsräte haben ein langfristiges Interesse an der Kooperation im EBR, auch dann noch, wenn einzelne Belegschaften sich mal nicht solidarisch zeigen.

Das einzelne Standortinteresse stellt in gewisser Weise die materielle Grundlage von standortübergreifender Solidarität dar.^[1] Es ist deshalb nicht bedeutungslos, mit welchem Gewerkschaftsverständnis, mit welcher gewerkschaftlichen Identifikation und vielleicht auch mit welcher politischen Motivation Betriebsräte in solchen Situationen handeln. Gewerkschaftlich zu handeln bedeutet auch, sich einer anderen Belegschaft gegenüber verpflichtet zu fühlen. Aber gewerkschaftliche Solidarität beruht nicht allein auf Altruismus. Sie hat auch ihre materiellen Ziele und



Motivationen - und materielle Grenzen.[\[2\]](#) Die über Kapitalstrategien geschürte Konkurrenz zwischen Belegschaftsvertretern ist oft nicht ohne Grund so erfolgreich.

Die Realität der Betriebsrats-Praxis

Fazit ist, Betriebsräte handeln nicht autonom. Betriebliche Interessenvertretungen bewegen sich auf einem Terrain, das ein strukturelles Machtungleichgewicht zur Kapitaleseite aufweist. Selbst deutsche Betriebsräte mit Aufsichtsratsfunktion handeln deswegen mehr auf optischer Augenhöhe, als dass sie tatsächliche Entscheidungsmacht über den Produktionsprozess ausüben dürften. So ist der Handlungsspielraum betrieblicher Interessenvertreter der Belegschaft von ihrer Funktion her eingeschränkt, denn eine wesentliche Aufgabe von Betriebsräten ist es, zwischen Kapital und Arbeit zu vermitteln.[\[3\]](#)

Betriebsräte sind aber in erster Linie die gewählten Vertreter ihrer Belegschaft, also Anwälte ihrer Klasse, und dies gilt unabhängig davon, ob sie nun ausgesprochen klassenbewusst auftreten oder als klassische Co-Manager mit besonderem Blick auf das Unternehmenswohl. Ihre Kompromiss- oder Konfliktorientierung hängt stark von der jeweiligen Kultur der Arbeitsbeziehungen, dem Führungsstil der Managementebenen und dem Interesse und Engagement der Belegschaft ab. So ist es in Konzernen mit dezentralen Strukturen wie Ford oder General Motors, deren Stammsitz nicht in Ländern liegt, in denen Mitbestimmungsgesetze und Aufsichtsratsparität eine Kompromissfindung kanalisieren, besonders wichtig, für gemeinsam koordinierte Streik- und Protestaktionen zu mobilisieren.

Der direkte Zugang zur Konzernleitung bedingt eine auf Kompromiss orientierende Verhandlungsbereitschaft. Ist dieser Zugang nicht gegeben, erweist sich eine auf Konflikt setzende Strategie als wirksamer. Oft sind fehlende Ansprechpartner der Führungsebene sowie eine mangelnde Anerkennung (z.B. die offene Bekämpfung der betrieblichen Interessenvertretungen) eine Ursache für feindschaftlich ausgetragene Konflikte. Aber auch in solchen klassenkämpferisch anmutenden Szenarien können Mitglieder eines EBRs parallel in Verhandlungen des Concession Bargaining eingebunden sein.[\[4\]](#)

Es gibt bei solch komplexen Anforderungen keine kohärente Strategie in EBRs für solidarisches, gewerkschaftliches Verhalten. Es wird immer auch Gründe geben, für die es sich kurzfristig lohnt interessenpolitische Abwägungen vorzunehmen. Beide Fallbeispiele zeigen jedoch, dass in Konfliktsituationen mit eng gesetzten Handlungsspielräumen die gewerkschaftliche Loyalität der involvierten Akteure von großer Bedeutung ist. Und diese erhöht sich, je eher die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen die Kolleginnen und Kollegen von anderen Standorten persönlich kennen. Gerade die miteinander ausgetragenen Konflikte und das Wissen um die Unterschiede in den nationalen Gewerkschaftskulturen und den betrieblichen



Arbeitsbeziehungen sind dabei wichtig. An beiden Fällen wird deutlich, dass die länderübergreifenden gewerkschaftlichen Aktivitäten der Basis eine wichtige Rolle spielten. Bei BMW gab es unabhängig von den EBR-Aktivitäten selbstorganisierte, gegenseitige Besuchsreisen interessierter Gewerkschafter, v.a. aus dem Berliner BMW-Motorrad-Werk. Bei VW hatte der Wolfsburger Ortsvorstand der IG Metall und die nach Brüssel reisenden deutschen VW-Beschäftigten mit ihrem Besuch entscheidenden Einfluss darauf, die brüchigen Vertrauensbeziehungen zwischen der Belegschaft in Brüssel und den deutschen Standorten wieder zu kitten. Dieses standort- und länderübergreifende Engagement von Beschäftigten, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Betriebsräten, die keinen Sitz im EBR haben, sollten Gewerkschaften stärker fördern, als sich nur auf die „Lobbyarbeit“ der Betriebsratsspitzen zu konzentrieren. Denn länderübergreifende Solidarität reduziert sich nicht allein auf die Verhandlungen von Repräsentanten, sondern lebt von dem, was an den einzelnen Standorten und zwischen ihren Belegschaften passiert.

Von der Autorin jüngst erschienen:

[Betriebliches Co-Management und Standortkonkurrenz](#)

2014 - 327 Seiten - 34,90 €

ISBN: 978-3-89691-960-1

Literatur/Quellen:

[1] Stefanie Hürtgen hat mit ihrer empirischen Arbeit zu transnationalem betrieblichem Co-Management und den Deutungsmustern von Betriebsräten eine präzise Analyse zum Wesen von interessenpolitischen Aushandlungsprozessen in den Arbeitsbeziehungen vorgelegt. Siehe Hürtgen, Stefanie (2008): Transnationales Co-Management. Betriebliche Politik in der globalen Konkurrenz. Münster.

[2] Zum gewerkschaftlichen Solidaritätsbegriff siehe Zeuner, Bodo (2004): Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung - neue und alte Probleme der deutschen Gewerkschaften. In: Beerhorst, Joachim et al. (Hg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt am Main, S. 318-353.

[3] Siehe Zoll, Rainer (1982): Der Doppelcharakter der Gewerkschaften. Zur Aktualität der Marxschen Gewerkschaftstheorie. Frankfurt am Main.



[4] Greer, Ian / Marco Hauptmeier (2008): Political Entrepreneurs and Co-Managers: Labour Transnationalism at Four Multinational Auto Companies. In: British Journal of Industrial Relations, Jg. 46, H. 1, S. 76-97.

Autorin: Dr. Nina Knirsch, Beraterin für Betriebs- und Personalräte bei der Technologieberatungsstelle (tbs) Berlin

Das Reformprojekt Bürgerversicherung

von Florian Blank und Susanne Eva Schulz

Für eine nachhaltige Finanzierung in der Krankenversicherung

Das Reformprojekt Bürgerversicherung in der Krankenversicherung ist in der Politik erst einmal auf Eis gelegt. Zwar besteht im Bundestag seit der Wahl 2013 rein rechnerisch eine Mehrheit für einen solchen Paradigmenwechsel in der Sozialversicherung. In der Großen Koalition erscheint dieses Vorhaben aber derzeit nicht umsetzbar. Die Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wurde zwar durch das „Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der gesetzlichen Krankenversicherung“ im Juni 2014 in einigen Aspekten (Einkommensabhängigkeit der Zusatzbeiträge etc.) der Bürgerversicherung berührt, aber das Grundproblem der Aufteilung des Krankenversicherungssystems in öffentliche Krankenkassen und private Versicherer wird weiterhin ignoriert. Auch wenn in der gegenwärtigen Legislaturperiode keine entsprechende Initiative mehr folgt, sollte an dem Ziel einer Bürgerversicherung festgehalten und die vorhandenen Vorschläge sollten weiter entwickelt werden. Denn nach wie vor bestehen in der Finanzierung des Gesundheitssystems strukturelle Probleme.

Gründe für eine Bürgerversicherung

Die Bürgerversicherung bezeichnet ein Versicherungssystem, in dem Bürgerinnen und Bürger zu weitgehend einheitlichen Bedingungen abgesichert werden und in dem vor allem die Aufteilung der Versicherten zwischen den unterschiedlichen Systemen GKV und private Krankenversicherung (PKV) aufgehoben wird. Einige Befürworter der Bürgerversicherung schließen sogar in ihre Reformkonzepte noch weitere Elemente ein, wie die Verbeitragung anderer Einkommensarten und eine Anhebung oder sogar Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze.^[1]



Die Bürgerversicherung gilt aus mehreren Gründen als Reformalternative:

Erstens wird dem bestehenden System der Krankenversicherung ein Gerechtigkeitsdefizit bescheinigt. Schließlich können gut verdienende Beschäftigte das System der GKV verlassen und mit ihrem Wechsel in die PKV auch ihre „guten Risiken“ mitnehmen. Letztlich macht sich die Ungerechtigkeit schon im Wartezimmer deutlich, wenn Privatversicherte eine Vorzugsbehandlung von Ärzten bekommen. Das hat häufig zur Folge, dass Privatversicherte eine Überversorgung erhalten, die weit über das medizinisch Notwendige hinausgeht.^[2]

Zweitens ist in letzter Zeit öfter die Marktordnung im gegenwärtigen System kritisiert und problematisiert worden. Während im GKV-Bereich ein Wettbewerb zwischen den Kassen herrscht, besteht im Bereich der PKV ein Wettbewerb um Neukunden. Zwischen PKV und GKV existiert lediglich ein Wettbewerb um die kleine Gruppe von Personen, die die Voraussetzung zum Wechsel in die PKV erfüllen – also sowohl die rechtlichen Voraussetzungen als auch die gesundheitlichen Voraussetzungen, um einen Vertrag bei einem PKV-Unternehmen zu erhalten. Auch die faktisch kaum vorhandene Wechselmöglichkeit von PKV-Kunden innerhalb des PKV-Systems ist Gegenstand der Kritik. Aus gesundheitsökonomischer Sicht ist damit der Wettbewerb gerade im privatwirtschaftlichen Bereich massiv eingeschränkt.

Drittens stellt die Bürgerversicherung eine Reformoption dar, die eine nachhaltige Finanzierung des Gesundheitssystems gewährleistet. Das bedeutet, dass die Finanzierung weitgehend robust gegenüber Schwankungen in der Beitragsbasis – etwa der Einkommensverteilung – und gesellschaftlichen Entwicklungen ist. Eine Einbeziehung aller Einkommensbezieher in ein solidarisches Sicherungssystem und die Berücksichtigung anderer Einkommensarten ist ein Beitrag zur Nachhaltigkeit der Finanzierung. Drei Aspekte sind dabei hervorzuheben:

1. Eine (weitere) Verschiebung in der funktionalen Einkommensverteilung wird ausgeglichen: Ein zentrales Problem der GKV-Finanzierung ist die Verschiebung zwischen Einkommen aus Arbeit und Kapital in den letzten Jahrzehnten.^[3] Wenn die Ausgaben der GKV langsamer wachsen als das Bruttoinlandsprodukt resultiert daraus eine immer stärkere Belastung der Einkommen aus Erwerbstätigkeit mit Beiträgen zur Krankenversicherung. Eine nachhaltige Finanzierung des Gesundheitssystems sollte daher auch andere Einkommensquellen als die Erwerbseinkommen berücksichtigen.
2. Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt dürfen nicht (voll) auf die GKV-Finanzierung durchschlagen: Die Finanzierungsbasis der Krankenversicherung wird auch durch Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und ihre politische Regulierung beeinflusst. Das betrifft atypische oder prekäre Beschäftigung genauso wie Perioden mit höherer Arbeitslosigkeit oder eine



- zunehmende Lohn- und Einkommensspreizung. Zur dauerhaften Gewährung eines Menschenrechts auf Gesundheit erscheint eine größere Unabhängigkeit der Finanzierung von Arbeitsmarktentwicklungen durch Einbeziehung aller Einkommensarten und aller Personen geboten
3. Nachhaltigkeit wird häufig mit dem demographischen Wandel in Verbindung gebracht. Mit der Alterung der Gesellschaft sind auch spezielle Herausforderungen für die Sozialversicherungen verbunden. Inwieweit ist hiervon die Finanzierung der Krankenversicherung berührt? Auf der Ausgabenseite ist umstritten, wie sehr die Alterung zu erhöhten Ausgaben beitragen wird – Menschen werden nicht nur älter, sie altern auch gesünder als früher.^[4] Auf der Finanzierungsseite ist zunächst – wie in allen Zweigen der Sozialversicherung – festzuhalten, dass eine einfache Gegenüberstellung von jüngeren und älteren Menschen in die Irre führt. Relevant ist vielmehr das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern. Das bedeutet auch, dass die Arbeitsmarktbeteiligung unterschiedlicher Gruppen (Ausdehnung oder Beschränkung der Beitragspflicht) eine zentrale Rolle spielt. Wie viele Personen Beitragszahler sind, hängt also auch von Entscheidungen in anderen Politikbereichen ab. Schließlich zahlen in der GKV auch Rentnerinnen und Rentner Beiträge. Die Bürgerversicherung scheint vor diesem Hintergrund eine sinnvolle Möglichkeit zu sein, durch eine Verbreiterung der Einnahmenbasis mögliche Mehrausgaben besser zu schultern. Letztlich hätte eine Bürgerversicherung auch Vorteile für viele ältere privat Versicherte: Zwar zahlen sie zu Beginn des Vertragsabschlusses meist geringere Beiträge als gesetzlich Versicherte; mit steigendem Alter und dem damit zusammenhängenden steigenden Ausgaben wachsen auch die Prämien der Privatversicherten.^[5] Sie können mitunter so hoch werden, dass Versicherte sie kaum noch aufbringen können. Mit der allgemeinen Orientierung des Beitrags am (Renten-)Einkommen können derartige Schieflagen überwunden werden.

Eine Denkpause?

Die Bürgerversicherung hat viele Befürworter und hätte sogar eine Mehrheit im Parlament. Gleichwohl erscheint sie politisch momentan nicht durchsetzbar. Allerdings können die interessierten Parteien, Verbände, Expertinnen und Experten diese erzwungene Denkpause nutzen und versuchen, aus dem Aufschub das Beste zu machen.^[6] Denn die vorliegenden Ausformulierungen des Konzepts unterscheiden sich teils erheblich. Insbesondere das Konzept der SPD weicht deutlich von den Konzepten anderer Parteien und Verbände ab. Außerdem bleiben einige Fragen in den Konzepten offen: Sollen öffentliche Krankenkassen und private Anbieter auf einem gemeinsamen Markt konkurrieren und wenn ja, wie muss so ein Versicherungsmarkt gestaltet werden? Ist die Herstellung eines Wettbewerbs auf



Augenhöhe möglich? Ist der Wettbewerb überhaupt der sinnvollste Steuerungsmodus?

Die Bürgerversicherung ist eine überzeugende Lösung, die Herausforderungen einer nachhaltigen Finanzierung des Gesundheitssystems zu meistern. Die Denkpause, die sich aus der gegenwärtigen politischen Situation ergibt, sollte gut genutzt werden.

Literatur/Quellen:

[1] Für einen Überblick über aktuelle Reformvorschläge s. Fisahn, Andreas: Eine Bürgerversicherung ist rechtens – Eine Untersuchung zu den verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Problemen bei der Einführung einer Bürgerversicherung in Deutschland, HSI-Working Paper Nr. 02, Frankfurt 2013, insbesondere S. 7-24.
http://www.hugo-sinzheimer.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/Working_Paper/02_2013/Working_Paper_2_2013.pdf

Zum Bürgerversicherungsmodell, das 2010 von der durch den DGB initiierten Reformkommission „Für ein solidarisches Gesundheitssystem der Zukunft“ unter Beteiligung u.a. des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt und vorgestellt worden ist, siehe <http://www.dgb.de/presse/++co++e67aac6-046a-11e0-4351-00188b4dc422>

[2] Jacobs, Klaus: Wettbewerb im dualen Krankenversicherungssystem in Deutschland – Fiktion und Realität, in: Jacobs, Klaus/Schulze, Sabine (Hrsg.): Die Krankenversicherung der Zukunft, Anforderungen an ein leistungsfähiges System, Berlin 2013: 47-74, hier S. 65.

[3] Rothgang, Heinz/Arnold, Robert: Berechnungen der finanziellen Wirkungen und Verteilungswirkungen für eine integrierte Krankenversicherung mit einem progressiven Beitragssatz, WSI-Diskussionspapier 187, Düsseldorf 2013, hier S. 2-3.
http://boeckler.de/wsi_5351.htm?produkt=HBS-005697&chunk=1&jahr=

[4] Siehe Bäcker, Gerhard, et al.: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 2, Wiesbaden 2010, hier Seite 98.

[5] Greß, Stefan/Heinemann, Stephanie: Schwachstellen im Geschäftsmodell der privaten Krankenversicherung, in: Jacobs, Klaus/Schulze, Sabine (Hrsg.): Die



Krankenversicherung der Zukunft, Anforderungen an ein leistungsfähiges System, Berlin 2013: 107-124, hier S. 121.

[6] Die DGB-Gewerkschaften haben zuletzt auf dem 20. Ordentlichen Bundeskongress 2014 ihre Position zur Reform des Gesundheitssystems formuliert und gegenüber früheren Positionen weiterentwickelt :

<http://bundeskongress.dgb.de/++co++e527283c-ccc1-11e3-b804-52540023ef1a>

Autoren: **Dr .Florian Blank**, geboren 1978, seit 2009 als Wissenschaftler im Bereich Sozialpolitik im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, **Susanne Eva Schulz**, geboren 1986 in Salzwedel, seit 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Promovendin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz

von Eva M. Welskop-Deffaa

Drei Thesen für Gewerkschaften und Interessenvertretungen

»Wir werden den Dialog mit den christlichen Kirchen, Religionsgemeinschaften und religiösen Vereinigungen sowie den freien Weltanschauungsgemeinschaften intensiv pflegen. Sie bereichern das gesellschaftliche Leben und vermitteln Werte, die zum Zusammenhalt unserer Gesellschaft beitragen. Wir bekennen uns zum Respekt vor jeder Glaubensüberzeugung. Auf der Basis der christlichen Prägung unseres Landes setzen wir uns für ein gleichberechtigtes gesellschaftliches Miteinander in Vielfalt ein.« (CDU/CSU und SPD 2013: 113)

Mit diesem Satz leitet der Koalitionsvertrag für die laufende Legislaturperiode das Kapitel »Kirchen und Religionsgemeinschaften« ein. Daran wird deutlich, dass sich die Politik in der Verantwortung sieht die Vielfalt religiöser Bekenntnisse in Deutschland und die darin liegenden Chancen für das gesellschaftliche Zusammenleben zu fördern.

Jedoch sind nicht nur die Regierung und Politik aufgefordert, die Voraussetzungen für ein gelungenes Miteinander der Menschen unterschiedlicher Religionen und Konfessionen zu schaffen. Auch die Zivilgesellschaft steht in der Pflicht. Deshalb



müssen die Gewerkschaften alte und neue Diskriminierungsgefahren aufgrund der Religionszugehörigkeit erkennen und eindämmen. Das gilt gleichermaßen für die politische, als auch für die betriebliche Ebene. Diversity Management kann hierfür eine hilfreiche Strategie sein.

Drei Thesen sollen dafür erste Anregungen und Hinweise geben.

These 1: Die aktive Sorge um Religionsfreiheit ist Teil der DNA der deutschen Einheitsgewerkschaften. Gute Arbeit für Mitglieder aller Religionen zu sichern, ist unser originärer Auftrag.

Nach dem Zweiten Weltkrieg haben sich die ehemaligen Richtungsgewerkschaften der Weimarer Republik, allen voran »freie« sozialistische und christliche Gewerkschaften, zu Einheitsgewerkschaften zusammengeschlossen. Sie wollen damit die Zersplitterung überwinden, um ein starkes Bündnis für die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu bilden. Der ehemalige DGB-Vorsitzende Heinz-Oskar Vetter beschrieb dieses Bündnis folgendermaßen:

»In ihm haben sich Arbeitnehmer unterschiedlicher Religion, Weltanschauung und parteipolitischer Richtung zusammengeschlossen, um unabhängig von dem, was sie sonst trennen mag, gemeinsam die Interessen der Arbeitnehmer zu formulieren und zu vertreten.« (Vetter 1979: 197)

Das Bündnis konnte nur tragfähig werden, weil die positive und negative Religionsfreiheit, die Weltanschauungsfreiheit als integraler Bestandteil des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses gesehen wurde. Der stellvertretende DGB-Vorsitzende Matthias Föcher hat das im Oktober 1955 in seiner Rede zu »10 Jahre Einheitsgewerkschaft in Deutschland« folgendermaßen bekräftigt:

»Die neue deutsche Gewerkschaftsbewegung ist also aus ihrem Prinzip der Einheit heraus ein klärendes (...) Element unseres politischen Systems. Sie dient (...) der politischen und weltanschaulichen Toleranz. (...) Wir bekennen uns zur Achtung vor den verschiedenen religiösen Bekenntnissen unserer Mitglieder. Wir werden diese Achtung immer wieder im praktischen Leben beweisen.« (Föcher 1955)

Das Motto »Für alle soll dasselbe gelten« charakterisiert diesen betrieblichen Universalismus. In der Praxis erfährt diese Grundhaltung der Einheitsgewerkschaft eine aktive Unterstützung. Aus der Perspektive der Betriebs- und Personalräte ist besonderer Wert darauf zu legen den betrieblichen Universalismus zu garantieren. Er basiert auf Tarifverträgen, die zentrale Merkmale des Arbeitsverhältnisses für alle gleich regeln. Seine rechtlichen Grundlagen sind das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz, die beide nicht zwischen Beschäftigten



unterschiedlicher Herkunft und Konfession, Alter oder sexueller Orientierung unterscheiden. Die Chancen der Beschäftigten ihre eigenen Interessen erfolgreich zu vertreten, sind – so ist die allgemeine betriebliche Erfahrung – besonders groß, wenn sie ihre Interessen als Arbeitnehmer_innen und nicht als Zugehörige einer Gruppe vertreten.

Der betriebliche Universalismus hat harte Bewährungsproben überstanden, etwa im Herbst 2001. Nach den Anschlägen auf das World Trade Center und rund um den Milzbrandalarm in Deutschland gab es begründete Angst, der Islamismus und eine auf ihn reagierende Islamophobie könnten in die Betriebe hineingetragen werden. Das ist weitgehend ausgeblieben. Gott sei Dank!

Ein Artikel der ver.di-Zeitung »PUBLIK« beschreibt anschaulich die damalige Situation im Internationalen Postzentrum in Frankfurt am Main: 2.100 Beschäftigte aus über sechzig Nationen arbeiteten dort. Unter ihnen Mohammed Jellouli, ein gläubiger Mann, der – so schildert es PUBLIK – »beten geht«, wenn »andere Kollegen zum Rauchen gehen«. Jellouli bestätigt dankbar: »Nationalität und Religion waren hier nie ein Konfliktthema«. Auch nach den Anschlägen hat er keine islamfeindliche Stimmung feststellen können. »Doch nach dem Inhalt des Koran werde er jetzt häufiger gefragt«. (Erzeren 2001) Was Jellouli beschreibt, ist die Veränderung von »religious blindness« hin zur »Wahrnehmung religiöser Vielfalt«. Sie steht am Anfang einer responsiven gewerkschaftlichen Diversity-Arbeit, die Unterschiede nicht leugnet, sondern Vielfalt aktiv in strategisches Handeln einbezieht.

These 2: Diskriminierung aufgrund der Religion trifft Frauen stärker als Männer.

Die Einbindung in den Arbeitsmarkt ist weniger von der Religionszugehörigkeit allein als von der Geschlechtszugehörigkeit in Kombination mit der Religion abhängig. Zu diesem Ergebnis kommen Stephanie Müssig und Anja Stichs (2013), die sich mit der Rolle der Religion für die Arbeitsmarktintegration beschäftigt haben. Religiöse Aspekte, so die Autorinnen, wirken sich nachweislich auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen, nicht aber auf die von Männern aus: »Betrachtet man die Religionszugehörigkeit, so zeigt sich, dass Musliminnen in Deutschland bei sonst gleichen Voraussetzungen signifikant seltener erwerbstätig sind als Christinnen mit entsprechendem Migrationshintergrund«. (Stichs/Müssig 2013: 69)

Die Arbeitsmarktintegration nimmt sowohl bei christlichen als auch bei muslimischen Frauen mit dem Grad der Gläubigkeit ab. Bei Männern hingegen spielt die Gläubigkeit für die Erwerbsbeteiligung keine Rolle. Diese Tatsachen aus gewerkschaftlicher Perspektive gründlicher zu analysieren, ist eine Aufgabe, die noch vor uns liegt. Ein Grund, weshalb Religiosität und Religionsunterschiede in der



gewerkschaftlichen Wahrnehmung als Themen in der Arbeitswirklichkeit bislang kaum bemerkt wurden, mag damit zusammenhängen, dass Gewerkschaften traditionell Männer stärker organisieren als Frauen. Außerdem erreichen die Gewerkschaften meist in den Betrieben nur jene Frauen, die weniger religiös sind, weil die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit dem Grad ihrer Gläubigkeit abnimmt.

Es bedarf deshalb einer selbstkritischen Analyse der blinden Flecken unserer eigenen Wahrnehmung, um auf der Basis wissenschaftlicher Befunde dem Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsmerkmale auf die Spur zu kommen. Diversity Management bietet uns neue Chancen, multiplen Diskriminierungsrisiken wirksam entgegen zu treten.

These 3: Die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gestalteten Rechte und Pflichten der Personalvertretungen und Tarifpartner werden zur Durchsetzung des präventiven Schutzes vor Diskriminierung aufgrund der Religion im Arbeitsleben noch nicht in vollem Umfang genutzt.

Mit dem 2006 verabschiedeten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zur Umsetzung verschiedener europäischer Gleichstellungsrichtlinien sollen alle Arten der Diskriminierung – namentlich auch Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung – präventiv verhindert oder beseitigt werden (§ 1 AGG). Um den Schutz des Gesetzes effektiv zu gewährleisten, haben auch die Interessenvertretungen und die im Betrieb oder der Verwaltung vertretene Gewerkschaft »in besonderen Fallkonstellationen« das Recht erhalten, sich zur Unterstützung der Betroffenen an Klageverfahren zu beteiligen (§ 17 Absatz 2 AGG). Darüber hinaus werden Tarifvertragsparteien und Beschäftigtenvertretungen aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des Gesetzesziels mitzuwirken (§ 17 Absatz 1 AGG).

Dieser gesetzliche »Appell« des § 17 erhält durch § 75 Absatz 1 BetrVG den Charakter einer betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht (Hayen 2006: 732). Für den Betriebsrat bedeutet das zunächst einmal, darüber zu wachen, dass die Bestimmungen des AGG im Betrieb angewendet werden. Der Betriebsrat kann diesbezüglich Betriebsvereinbarungen zur Regelung präventiver Schutzmaßnahmen fordern. Solche Vereinbarungen wurden im Jahr 2012 von der Hans-Böckler-Stiftung ausgewertet. Dabei kam heraus, dass viele Regelungen nur gesetzliche Vorgaben umsetzen, ohne den konkreten Bezug zur betrieblichen Situation einzubringen (Ullenboom 2012: 12).

Die unklare Übertragung der gesetzlichen Vorgaben kann aber dazu führen, dass der Geist der Vereinbarung nur schwer nachvollzogen wird. Die Auswertung zeigt insgesamt: »Die Betriebsparteien haben aus unterschiedlichen Gründen großes



Interesse an einem wertschätzenden, respektvollen Umgang aller Akteure im Unternehmen und auch darüber hinaus«. (ebd.: 124) Die Tatsache, dass Vielfalt von Seiten der Arbeitgeber zunehmend als Ressource entdeckt wird (ebd.: 43), müsse von Seiten der Betriebsräte noch stärker als Chance für konkrete Vereinbarungen genutzt werden. Interessenvertretungen sollten über Maßnahmen nachdenken, die ein von Toleranz und Respekt geprägtes Miteinander im Unternehmen fördern. »Dazu müssen Personal- und Betriebsräte selbst sensibel sein und etwa Gespräche mit Beschäftigten führen, um zu hören, wo der Schuh drückt«. (ebd.: 130)

Die in der Studie angemahnten Konkretisierungen könnten auch die Gestaltung von Arbeitsabläufen unter Berücksichtigung der religiösen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen. Dorothee Frings hat dazu im Rahmen der Deutschen Islamkonferenz angeregt, die Beschäftigtenvertretungen sollten ebenso wie die Arbeitgeber bei »der Festlegung von Regelungen zu Arbeitszeiten und -abläufen, Urlaubsregelungen, Ausnahmen von Bekleidungs Vorschriften und zur Bereitstellung von Gebetsmöglichkeiten (...) in besonderer Weise auf eine Beteiligung der verschiedenen im Betrieb vertretenen« religiösen Gruppen achten (Frings 2012).

Der UN-Berichtersteller für Religionsfreiheit, Heiner Bielefeldt, hat diese Forderung in seinem jüngsten Bericht noch einmal zugespitzt. Der UN-Behindertenrechtskonvention folgend, votiert er für die durchgängige Anwendung des Konzepts der „angemessenen Vorkehrung“ (reasonable accomodation) auf Fragen der Religionsfreiheit am Arbeitsplatz. Der Ball liegt also im Spielfeld der Tarifpartner und des Gesetzgebers.

Literatur/Quellen:

CDU/CSU und SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, Berlin, <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

Dam, Peter van (2010): Religion und Zivilgesellschaft, Münster

Empowerment für Arbeitnehmer (2013): Interview mit Eva M. Welskop-Deffaa über Adolph Kolping und christliche Minderheiten in den Gewerkschaften, in: Die Politische Meinung Nr. 523, Nov./Dez. 2013, S. 103-107

Erzeren, Ömer (2001): In der Krise beweist ein gutes Betriebsklima seine ganze Stärke, in: Publik 00.1, November, S. 4



Föcher, Matthias (1955): Zehn Jahre Einheitsgewerkschaften in Deutschland, Rede des stellvertretenden DGB-Vorsitzenden am 23.10.1955, ACDP, Nachlass Bernhard Tacke, 01-455-011/4

Frings, Dorothee (2012): Musliminnen und Muslime im Arbeitsleben – Rechtliche Grundlagen, Vortrag auf der Fachtagung der Deutschen Islamkonferenz, Berlin, 18. April 2012 (www.deutsche-islam-konferenz.de)

Halm, Dirk/Meyer, Hendrik (Hrsg.) (2013): Islam und die deutsche Gesellschaft, Wiesbaden

Hayen, Ralf-Peter (2006): Das AGG und die Betriebsräte. Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die betriebliche Praxis, in: AiB 2006, Heft 12, S. 730-737

Lübbe-Wolff, Gertrude (2009): Integration durch Verfassung, in: djb 4/2009, S. 174-180

Schroeder, Wolfgang (1992): Katholizismus und Einheitsgewerkschaft, Bonn

Special Rapporteur of freedom of religion or belief (2014), Report on tackling religious intolerance and discrimination on the workplace:
www.ohchr.org/documents/issues/religion/A.69.261.pdf

Stichs, Anja/Müssig, Stephanie (2013): Muslime in Deutschland und die Rolle der Religion für die Arbeitsmarktintegration, in: Halm, Dirk/Meyer, Hendrik (Hrsg.): Islam und die deutsche Gesellschaft, Wiesbaden, S. 49-85

Ullenboom, Detlev (2012): Toleranz, Respekt und Kollegialität. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt a. M.

Vetter, Heinz Oskar (1979): Die Einheitsgewerkschaft als ständige Aufgabe, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 4/79, S. 193-204

Welskop-Deffaa, Eva M. (2013): Arbeitswirklichkeit von Muslimen und Christen in Deutschland – Sieben Thesen aus gewerkschaftlicher Perspektive, Vortrag im Allianz-Forum in Berlin anlässlich der Vorstellung des »Lexikons des Dialogs « (www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de)

Welskop-Deffaa, Eva M. (2014): Mitten in dieser Welt. Katholische Kirche und Einheitsgewerkschaften im Dialog, Herder Korrespondenz 68, 5/2014, S. 227-231



Wippermann, Carsten (2014): »Von Gewerkschaften erwarte ich, dass sie sich für sichere Arbeitsplätze einsetzen!« , ver.di sopodialog, Berlin

Autorin: Eva M. Welskop-Deffaa, geboren 1959 in Duisburg, seit Juni 2013 Mitglied im ver.di-Bundesvorstand

Am Rande der Servicewelt: Das Problem der Solidarisierung in den »einfachen« Diensten

von Friederike Bahl

Die bundesrepublikanische Erwerbslandschaft ist in den vergangenen Jahren differenzierter und vielfältiger geworden.^[1] Neue Formen der Dienstleistungsarbeit sind dabei zunehmend in den Mittelpunkt der Arbeitsgesellschaft getreten und haben soziale, wirtschaftliche und politische Hoffnungen der Beschäftigten neu definiert, wie im Falle der Expansion weiblicher Erwerbsbeteiligung. War mit der Industrialisierung zunächst noch der angelernte Arbeiter zum Modell einer Arbeit geworden, die vor allem in routinierten Handgriffen besteht, lässt die Tertiarisierung (Ausbreitung von Dienstleistungen) vornehmlich eine Gruppe akademisch, technisch und sozial qualifizierter Personen erwarten.^[2] Bei der Betrachtung »einfacher« Dienstleistungen finden sich wiederum deutliche Hinweise darauf, dass Dienstleistungsarbeit auch dazu führen kann, dass hier ein Prozess der Proletarisierung entsteht.^[3]

Proletarisierung in der Dienstleistungsarbeit

Der Sozialwissenschaftler Gøsta Esping-Andersen hat als einer der ersten mögliche Abwärtsbewegungen im Segment »einfacher« Dienstleistungsarbeit zum Thema gemacht.^[4] Mit dem Begriff des »Service-Proletariats« regt er eine Diskussion über soziale Spaltungen an, die den Wissensökonomien einen Bereich »einfacher« Dienstleistungsarbeit gegenüberstellt. Diese »einfachen« Dienste lassen sich Branchen zuordnen. Sie sind vornehmlich in Supermärkten, der Gebäudereinigung, den Postservices und Sicherheitsdiensten zu finden. Der Lohn dieser Tätigkeiten reicht oft nicht aus, um die Existenz ausreichend abzusichern. In den Tabellen des Statistischen Bundesamtes rangieren sie in den Sparten des Niedriglohnssektors. Für einfache Dienstleister beschleunigt sich nicht nur der Wechsel zwischen Drinnen und



Draußen. Die Arbeitsverträge sind auch oft befristet und die Dienstleister haben gleich mehrere dieser Jobs. Hinzu kommt eine Tendenz zur Dequalifizierung.

Der soziale Aufstieg von Berufsgruppen ist nach wie vor maßgeblich von Professionalisierung, das heißt unter anderem von Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsangeboten bestimmt. In den »einfachen« Diensten bestehen kaum Bildungsmöglichkeiten und es wird auch kaum eine Qualifizierung verlangt. Viele Tätigkeiten sind zwar formal Ausbildungsberufe. Faktisch wird aber von den Unternehmen keine zertifizierte Ausbildung gefordert. Es sind hier „Jedermannsarbeitsmärkte“ entstanden, innerhalb derer das Anspruchs- und Lohnniveau niedrig bleibt. »Einfache« Dienstleistungsarbeit ist so zum Zufluchtsort für Geringqualifizierte, Schul- und Ausbildungsabbrecher, Migrationsverlierer, deren Berufsabschlüsse nicht anerkannt werden, sowie Betroffene von Rationalisierungen in anderen Branchen, also zum sogenannten „Dumping Ground“ geworden.^[5]

Der gegenwärtige Wohlfahrtsstaat hat über sein arbeitsmarktpolitisches Prinzip der Aktivierung^[6] einen entscheidenden Anteil an der Herausbildung dieser „Jedermannsarbeitsmärkte“. Das expandierende System der Lohnaufstockung trägt dazu bei, den Verbleib in den »einfachen« Diensten überhaupt zu einem für die Beschäftigten ökonomisch tragfähigen Modell zu machen. Andererseits wird für weite Teile »einfacher« Dienste der beschlossene allgemeine Mindestlohn gelten. Sein Niveau lässt erwarten, dass viele Arbeitnehmer auch nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben auf wohlfahrtsstaatliche Grundsicherung angewiesen sein werden: Die zu erwartenden Rentenansprüche liegen deutlich unter denen der »einfachen« Industriearbeiter.^[7] Dequalifizierung, Niedriglohneinkommen und geringe Alterssicherung sind erste Hinweise, dass sich im Bereich »einfacher« Dienste nicht nur eine Situation multipler Benachteiligung abzeichnet, sondern auch ihre Verfestigung.

Zwischen Solidarisierung und Selbstdistanzierung

Die Chancen und Grenzen der Solidarisierung werden bei dieser Gruppe sichtbar, wenn die gewerkschaftliche Interessenorganisation an der internen Zerfaserung der Belegschaften scheitert. Die „einfachen Dienstleister“ haben branchenübergreifend den Status einer unmöglichen Gruppe. Es ist keineswegs so, dass »einfache« Dienstleistungsarbeiter nicht nach einem Adressaten für ihre Benachteiligung suchen. Um den Erfolg des offenen Widerstands ist es allerdings schlecht bestellt.

Einerseits hat das mit dem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu tun. Ein Vergleich ist hier aufschlussreich: Während in der »einfachen« Industriearbeit – trotz Mitgliederschwund – 39% der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Mitglied einer Gewerkschaft sind, liegt der entsprechende Wert in den »einfachen« Diensten



bei 18%.^[8] Eine geringe gewerkschaftliche Organisationsdichte macht es schwierig für die Beschäftigten, sich kollektivrechtlichen Auseinandersetzungen zu stellen.

Andererseits sind die Probleme der Solidarisierung in den Belegschaften selbst zu finden. Aus verschiedenen Herkunftsländern kommend und mit unterschiedlichsten Ausbildungsniveaus ausgestattet sind nicht nur soziale und kulturelle Unterschiede sowie sprachliche Barrieren wichtige Faktoren, die die Beschäftigten voneinander isolieren können. Auch die extreme personelle Fluktuation ist ein Hindernis. Entscheidend ist aber darüber hinaus der fehlende Berufsstolz. »Einfache« Dienstleistungsarbeit ist vielfach Normalisierungsarbeit. Ob es das immer wieder erfolgende Herstellen von Sauberkeit ist oder das wiederkehrende Arrangement von Lebensmitteln in einem Supermarkt. Die Arbeit zielt vor allem auf die Herstellung des Status Quo. Für den Selbstbezug auf ihre Arbeit hat dies einen maßgeblichen Effekt: Erfahrungen von Professionsstolz sind selten vorhanden. Statt professionellem Sonderwissen können die Beschäftigten nur allgemeine Kompetenzen für sich beanspruchen. Zwar entwickeln viele Beschäftigte Überzeugungen eines körperlichen Leistungsstolzes, aber Stolz auf ihren Beruf entwickeln sie damit selten. Aufgrund wiederkehrender Routinen und der Erfahrung nichts zu produzieren, sondern nur die Produkte anderer zu arrangieren oder zu sichern, entsteht kaum ein Produzentenstolz, der Solidarisierungen förderlich ist. Statt Solidarität produziert die eigene Tätigkeit eher das Bedürfnis, sich von der eigenen Arbeit zu distanzieren.

Isolation und Widerstand

Die Zerfaserung der Belegschaften wird durch die isolierte Arbeitssituation verschärft. Wenn die Reinigungskraft und der Postzusteller ihre Arbeit weitgehend allein erledigen, dann werden nicht nur Begegnungen minimiert, es entsteht auch Misstrauen. Wenn jeder alleine unterwegs ist und die Früchte eigener Arbeit im Prozess der Normalität vor allem flüchtig sind, fehlt die sichtbare Kontrolle der Leistung des anderen. Radikalisiert werden diese Formen kollegialen Misstrauens schließlich, wenn die wenigen Vorteile, die die Arbeit den Angestellten in Form von Stundenvergabe, Urlaubsregelungen, etc. offerieren kann, häufig informell im Nullsummenspiel der Gunst durch die Vorgesetzten verteilt werden. In der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Belegschaft wird die enorme Reichweite der Praxis persönlicher Günstlingswirtschaft sichtbar. Wo Gunst entscheidet, ist der sicherste Weg für den, der Vorteile anstrebt, sich mit den direkten Vorgesetzten gut zu stellen.

Zusammenfassend bedeuten diese Beobachtungen für die gewerkschaftliche Interessenorganisation vor allem eines: Offener Widerstand wird branchenübergreifend oft zum Alleingang. Allianzen und Vertrauen sind prekär und gewerkschaftliches Engagement kann statt kollektiver Agency einer organisierten



Berufsgruppe, also gemeinsamer Handlungsmacht, oft nur die individuelle Rechtseinklage anbieten. Das heißt: mit Rückendeckung der Gewerkschaft werden häufig nur unrechtmäßige Kündigungen beim Arbeitsgericht angefochten. Diese Verfahren werden erst dann gewählt, wenn die Beschäftigten nichts mehr zu verlieren haben, denn sie kosten Nerven und selbst bei Prozessgewinn ist die erstrittene Abfindung oft nur eine herbe Enttäuschung.

Die Beschäftigten der »einfachen« Dienste ziehen daraus ihre Konsequenzen. Wenn die Ungerechtigkeiten auf den formalen Wegen des Rechtsstaats zu einer Enttäuschung führen, dann werden Strategien entwickelt, Kritik auf jeweils eigene Weise zu formulieren. Eine Strategie ist dabei Sabotage, deren Ausmaß relativ hoch ist. Sie ist das Ergebnis der Tatsache, dass die Beschäftigten im Bereich »einfacher« Dienstleistungsarbeit keine etablierten Möglichkeiten sehen, ihre Ungerechtigkeits Erfahrungen auszudrücken und vorzubringen. Weder ist der Schutz des Wohlfahrtsstaates erkennbar, noch sind arbeitsrechtliche Verhandlungserfolge erfahrbar, die über das Mindestlohniveau hinausreichen. Daher beginnen die Dienstleister die eigene Würde mit List zu bewahren.

Nehmen wir diese Überlegungen zusammen, dann zeigt der Bereich »einfacher« Dienstleistungsarbeit, dass wir es in Gegenwartsgesellschaften eben nicht nur mit besseren Bildungschancen, der Pluralisierung von Beschäftigungsverhältnissen, globalisierten Arbeitsmärkten und neuen Arrangements der Geschlechterverhältnisse zu tun haben, sondern auch mit einer schärferen beruflichen Ungleichheit. Während sich auf der einen Seite (z.B. in Management und Ingenieurwesen) eine Aufwertungsbewegung ausmachen lässt, stehen die Beschäftigten »einfacher« Dienste auf der Seite derer, bei denen etablierte Ausgleichsstrukturen kaum greifen.

Von der Autorin jüngst erschienen: [Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft](#)

Literatur/Quellen:

[1] Kratzer, N. (2005): Vermarktlichung und Individualisierung. Zur Produktion von Ungleichheit in der reflexiven Modernisierung, in: Soziale Welt 56, S. 247-266.

[2] Siehe etwa: Fourastié, J. (1954): Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, Köln-Deutz: Bund-Verlag; Bell, D. (1979): Die nachindustrielle Gesellschaft, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt; Baethge, M., Wilkens, I. (Hrsg.): Die



große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung, Opladen: Rowohlt, S. 23-45.

[3] Die Studie erschien im September 2014 in der Hamburger Edition: Bahl, F.: Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft. Im Rahmen der Studie haben drei Fragen eine entscheidende Rolle gespielt: Erstens: Was bedeutet Arbeit für die Beschäftigten »einfacher« Dienste angesichts von Jedermanns Arbeitsmärkten und Niedriglöhnen? Zweitens: Welche Erwartungen haben sie an die Zukunft, welche Optionen von Aufstieg und Entwicklung sehen sie? Jede dieser Fragen für sich kann zeigen, wie sich die Reproduktionsrisiken der eigenen sozialen Lage in den Arbeitsmarkt Bereichen der »einfachen« Dienste branchenübergreifend gerade dadurch erhöhen, dass den Beschäftigten Vorstellungen von Aufstieg, Entwicklung und Berufsstolz weitgehend unverfügbar sind und stattdessen das gilt, was man eine marktbezogene Statusfatalität nennen kann. Und die dritte Frage nach Chancen kollektiver Assoziierung.

[4] Esping-Andersen, G. (1993): Post-industrial Class Structures: An Analytic Framework, in: Esping-Andersen, G. (Hrsg.): Changing Classes: Stratifikation and Mobility in Post-industrial Societies, London/Newbury Park/New Delhi: SAGE publications, S. 7-31.

[5] Blossfeld, H-P., Giannelli, G., Mayer, K. U. (1993): Is There a New Service Proletariat? The Tertiary Sector and Social Inequality in Germany, in: Esping-Andersen, G. (Hrsg.): Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-industrial Societies, London/Newbury Park/New Delhi: SAGE publications, S. 109–135, S. 134.

[6] Lessenich, S. (2013): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld: Transcript.

[7] Oesch, D. (2006): Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 213f.

[8] Oesch, D. (2006): Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 168.

Autorin: Dr. Friederike Bahl, geboren 1982, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hamburger Institut für Sozialforschung



Der notwendige Bruch mit journalistischen Konventionen

von Leif Kramp

Was sind die größten Herausforderungen des Journalismus in unserer sich rasant verändernden, digitalen Medienkultur? Sind sie struktureller Natur, sind es also gesamtgesellschaftliche Transformationsprozesse im Informationsverhalten? Oder sind es eher institutionelle Fragen, also beispielsweise die Suche nach neuen Erlösmodellen im Zuge redaktioneller Reformprozesse? Oder sind es in erster Linie die Journalisten selbst, die dem Wandel mit Ideen, Veränderungsbereitschaft und Offenheit begegnen müssen? Mit Blick auf die aktuelle Situation in den Redaktionen zeigt sich schnell, dass keine klare Antwort auf die Frage zu finden sein wird.

Erstens steht der Journalismus grundlegend als kulturelle Praxis und gesellschaftlicher Orientierungsgeber zur Debatte, wenn alternative nicht-journalistische Informationsangebote immer stärker Verbreitung finden. Zweitens hadern viele Nachrichtenorganisationen (Zeitungshäuser und Nachrichtenagenturen) mit den Veränderungen, die medialer, sozialer und kultureller Wandel ihnen abzuverlangen scheinen. Drittens erscheint der Handlungsspielraum des durchschnittlichen Journalisten auf der einen Seite durch den anhaltenden Trend zu Sparmaßnahmen begrenzt. Auf der anderen Seite fremdeln alteingesessene, vertraglich abgesicherte Redakteure zuweilen mit den neuen Möglichkeiten, Anforderungen und Konsequenzen des digitalen Journalismus.

Die Zeitungsbranche im Medienwandel

Ende September [betonte](#) der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) anlässlich seines 60. Jahreskongresses nachdrücklich den kulturellen Wert des Mediums Zeitung und die Systemrelevanz der Zeitungsmarken. Bundeskanzlerin Angela Merkel warnte anlässlich der Jubiläumsfeierlichkeiten davor, die Substanz im redaktionellen Bereich durch massive Einsparungen aufs Spiel zu setzen. Dabei geriet beinahe ein anderer runder Geburtstag in Vergessenheit: 1994 startete mit *Spiegel Online* das erste Online-Magazin der Welt. Nach 20 Jahren hat sich der Online-Journalismus hierzulande im Großen und Ganzen aber noch immer nicht von seinem analogen Elternhaus abgenabelt und beginnt erst jetzt seine ureigenen Stärken zu erkennen.



Wir erleben zurzeit ein spannendes, aber für die Beschäftigten in der Nachrichtenbranche auch in vielen Fragen beängstigendes Szenario: Nie gab es mehr Nutzer journalistischer Inhalte über alle Mediengattungen hinweg, nie gab es mehr Interaktionspotenziale. Doch auch die wirtschaftliche Unsicherheit war in den vergangenen Jahrzehnten nie tiefgreifender als heute. Während die Zeitungsbranche ihre Hoffnungen weiterhin auf die Markteinführung innovativer Endgeräte („[digitales Papier](#)“) setzt, deuten die aktuellen Veränderungen auf einen viel fundamentaleren Bruch mit verfestigten Konventionen hin:

a) Unsere *Medienensembles* ändern sich: Welche Medien wir wie häufig und intensiv und zu welchem Zweck nutzen, unterliegt in vielen Altersgruppen einem nachhaltigen Wandel. Nicht mehr die klassischen Massenmedien Zeitung, Radio und Fernsehen bilden das vormals allmächtige Dreigestirn der Informationsökonomie, sondern immer häufiger werden digitale Angebote über das Internet genutzt und beanspruchen stärker als zuvor unseren Zeithaushalt. Crossmedia ist deshalb keine gewagte Vision, sondern in Form einer souveränen, komplementären, zum Teil auch parallel verknüpften Nutzung von analogen und digitalen Medienangeboten, auch wenn crossmediale Konzepte im Journalismus noch stark ausbaufähig erscheinen.

b) Es ändern sich auch unsere *Kommunikationsformen*: Schon heute werden wir in nicht unerheblichem Ausmaß durch Freunde, Bekannte und Kollegen auf Informationen aufmerksam gemacht, indem sie mithilfe von digitalen Diensten geteilt werden. Wir nutzen Kurzmitteilungen bzw. ‚Status-Updates‘ – ob nun per SMS, Whatsapp, Threema, Twitter oder Facebook etc. – um miteinander in Kontakt zu bleiben. Sowohl die Informationsverbreitung als auch die Rezeption und die Anschlusskommunikation finden in gesteigertem Maße digital und online statt.

c) Ganz grundlegend verändert sich auch die *Akteurskonstellation*: Journalisten sind schon heute nicht mehr die exklusiven Agenten einer kritischen Öffentlichkeit. Internet und soziale Medien übernehmen häufig diesen Part. Sie sind vielstimmig und haben neue Ordnungs- und Vermittlungsformen hervorgebracht (z.B. Suchmaschinen, Online-Enzyklopädien, Blogs), die unabhängig von Nachrichtenorganisationen entwickelt wurden. Journalisten haben dadurch nicht nur Konkurrenz bekommen, es verändert sich auch die Beziehung zwischen Journalismus und Publikum: Die Egalisierung der Publikationsmöglichkeiten im Netz hat zu einer Pluralisierung der am öffentlichen Diskurs beteiligten Akteure geführt.

Medienverhalten und journalistisches Arbeiten

Die Verflechtungen zwischen Mensch, Medien, Kultur und Gesellschaft (ihre „kommunikativen Figurationen“ [\[1\]](#)) verändern sich. Ebenso müssen sich auch die Voraussetzungen für journalistisches Arbeiten wandeln. Seit Jahren ist regelmäßig auf den [Münchener Medientagen](#) (Diskussions-)Thema, dass ein Umdenken in



Medienmanagement und den Redaktionen alternativlos sei. Dies verlangt in der Praxis jedoch noch viel Überzeugungsarbeit. So steht einer reibungslosen Zusammenarbeit zwischen Print- und Online-Redaktionen vielerorts noch Einiges entgegen. Die internen Auseinandersetzungen um die Reformierung von redaktionellen Strukturen beim Nachrichtenmagazin *Der Spiegel* sind hier nur ein besonders denkwürdiges Beispiel für starke Beharrungskräfte in vielen Presseunternehmen.

Von den Leitfiguren der Branche gibt es unterschiedliche Lösungen, wie auf die digitalen Herausforderungen reagiert werden sollte: Mathias Müller von Blumencron (*FAZ.net*) prophezeite jüngst auf einer Diskussionsveranstaltung, dass der Journalismus insgesamt zum Scheitern verurteilt sei, wenn die Branche nicht verstünde, dass Print und Online gegenseitig [aufeinander angewiesen seien](#). Wolfgang Blau (*Guardian*) glaubt hingegen, dass die Debatte um Print und Online eher den Blick darauf verstelle, welche differenzierten [konzeptionellen Aufgaben](#) bei der Entwicklung maßgeschneiderter journalistischer Angebote für die Vielzahl digitaler Plattformen und Kanäle vor den Redaktionen lägen. Beide sind sich jedoch darin einig, dass die Digitalisierung bislang bewährte Strategien und das alteingesessene Personal auf die Probe stellt und ihnen Anpassungen abfordert.

Der Innovationsdruck auf die etablierten Nachrichtenorganisationen wächst unablässig. Fünf Jahre nach dem laut BDZV schwierigsten Jahr in der Geschichte der Zeitungen[2] steht die Pressewirtschaft umso deutlicher unter Handlungsdruck und droht dabei in Technikdeterminismus zu verfallen. Dagegen ist die Erneuerung im Pressesektor nicht zwingend von technologischen Innovationen abhängig, sondern wird bestenfalls von ihnen angestoßen. Mit anderen Worten: Es ist *eine* Herausforderung, Journalismus mit (neuer) Technologie zu vereinen, und *weitere*, journalistische Rollen und Arbeitsweisen zu überdenken. Konventionen beginnen unter dem Eindruck aufzubrechen, dass das Publikum nicht einfach nur mitreden möchte, sondern längst folgenreich in die Informationsökologie eingreift, also in die Produktion, Verteilung und Verarbeitung von gesellschaftlich relevanten Informationen. Der Dialog mit dem Bürger erfährt vor diesem Hintergrund eine signifikante Aufwertung. Der direkte Austausch zwischen Journalisten und Nutzern empfiehlt sich nicht nur, um im wachsenden Wettbewerb auf das eigene redaktionelle Angebot aufmerksam zu machen (Social Media Marketing), sondern auch, um im Dickicht der Informationsanbieter um Vertrauen zu werben. Dies ist auch deshalb ratsam, da der Berufsgruppe der Journalisten in Deutschland zuletzt katastrophale Glaubwürdigkeitswerte attestiert wurden[3].

Der Dialog in der offenen Mediendemokratie

Formen der Adressierung und Einbindung von Nutzern sind für die Zukunft journalistischen Arbeitens von zentraler Bedeutung. Sie sind das Thema diverser



Konzepte der Journalismusforschung: von Public Journalism über Bürgerjournalismus bis hin zu Prozessjournalismus oder Liquid Journalism. Dahinter steckt eine demokratietheoretisch bedeutsame Forderung: Journalismus muss offener und gesprächsbereiter werden. Dies ist nicht allein ein normatives Problem einer deliberativen Demokratie: Wem es nicht gelingt, seine Zielgruppe an sich zu binden hat auf lange Sicht eine schlechte Ausgangsposition im Wettbewerb der medialen Angebote. Schon heute beschäftigen sich 12- bis 19-Jährige etwa 192 Minuten am Tag mit der Online-Mediennutzung, besagt die [JIM-Studie 2014](#). Sechs Jahre zuvor waren es noch zwei Stunden. Aktuell besitzen etwa 88 Prozent der Teenager ein Smartphone. Die Mediennutzung ist mobil und interaktiv, der Journalismus muss es noch werden.

Wie eine aktuelle repräsentative Befragung deutscher Zeitungsredaktionen [\[4\]](#) offenbart, ist das oft beschworene Umdenken noch nicht vollzogen. Aktive Nutzer verursachen in deutschen Zeitungsredaktionen zwar keinen Kulturschock, doch kommt der journalistische Arbeitsprozess noch weitgehend ohne die direkte Beteiligung von Bürgern aus: Publizistisch aktive Internetnutzer sind keine Bedrohung für den Journalismus, meinten 83,5 Prozent der befragten Zeitungsredakteure. Social Network Sites sind sogar für jeden siebten Zeitungsredakteur wichtig für die eigene redaktionelle Arbeit. Für knapp 44 Prozent ist die Einbeziehung der Leser in die Recherche eines Themas zumindest vorstellbar. Eine tatsächliche Integration der Nutzer findet in den meisten Redaktionen jedoch kaum statt. Nur ein knappes Fünftel würde Leser auch an der Erstellung von Beiträgen beteiligen.

Beim sogenannten ‚Crowdsourcing‘ werden Bürger auch um Hinweise und Vorschläge gebeten, die von Journalisten in ihrer Berichterstattung aufgegriffen werden. In den USA hat die Idee der ‚offenen Redaktion‘ bereits Einzug in die Redaktionskultur gefunden und die kommunikative Distanz zwischen Nutzern und Journalisten gesenkt: Interessierte Bürger können direkt vor Ort in Redaktionsräumen oder eigens eingerichteten Redaktionscafés mit den professionellen Berichterstattern in Dialog treten – ein probates Mittel zur Leser-Blatt-Bindung.

Von einer systematischen Einbeziehung der Bürger in redaktionelle Arbeitsprozesse kann in Deutschland noch nicht die Rede sein. Vielmehr ist die Redaktionskultur in Zeitungshäusern noch immer von einer über Jahrzehnte gewachsenen Distanz zur Leserschaft gekennzeichnet. Viele Regeln, Routinen und Gewohnheiten halten sich ungeachtet der Transformationen der Medienwelt bis heute renitent. Umso wichtiger wird die persönliche Bereitschaft von einzelnen Journalisten, sich auf Nutzer und ihre Kompetenzen, Interessen und ihre Kritik einzulassen und den Dialog zu beginnen.



Fazit

Es ist vor diesem Hintergrund nicht verwunderlich, dass in Deutschland nicht klassische Qualitätsmedien den Mentalitätswandel vorantreiben, sondern verlagsunabhängige Projekte. Das Autorenkombinat *Krautreporter* sammelte einen Vorschuss von über eine Million Euro ein mit der Ankündigung, ein von Verlags- und Werbeinteressen unberührtes Online-Magazin mit einer starken kommunikativen Schnittstelle zu seinen Abonnenten aufzubauen. Die Aufmerksamkeit der Nachrichtenbranche ist dem Projekt sicher, denn wie das Versprechen der Nutzereinbindung in Qualitätsjournalismus eingelöst werden soll, treibt auch die etablierten Medien um und ist weitaus wertvoller als die stattliche Summe, die die Krautreporter einsammeln konnten. Auch das maßgeblich von der Brost-Stiftung finanzierte investigative Rechercheteam *Correctiv!* setzt auf ein breites Engagement aus der Bevölkerung und verspricht, als gemeinnütziger Verein unter Beteiligung der Bürger deren Interessen vor Ort in ihrem Lebensraum zu schützen und für mehr Transparenz zu sorgen. Ob sogenannter Stiftungsjournalismus die erhoffte langfristige Verlässlichkeit bieten kann, die für ein solches Anliegen erforderlich ist, bleibt abzuwarten. Ausschließlich direkte Rechercheaufträge von ihrem Publikum bekommen wiederum die beiden Reporterinnen hinter *Crowdspondent*, die mit ihren Beiträgen nahezu die gesamte Klaviatur klassischer wie sozialer Medien bedienen. Freie Journalisten erweisen sich in jüngster Zeit immer zahlreicher als Innovationstreiber im Journalismus, kämpfen aber zugleich mit der instabilen Marktlage, unsteter Bezahlung und unsicheren Job-Perspektiven. Dabei braucht Innovatives nicht zwingend neue Namen, aber umso mehr Lust auf Veränderung und Nahbarkeit, gepaart mit einem langen Atem und struktureller Verbindlichkeit. Letzteres umzusetzen, ist die momentan primäre Kernaufgabe von Medienwirtschaft und -politik, deren Erfüllung jedoch erst zaghaft angegangen wird.

Literatur/Quellen:

[1] Das Konzept der „kommunikativen Figurationen“ wurde in einem interdisziplinären Forschungsverbund an den Universitäten Bremen und Hamburg unter Beteiligung von Kommunikations- und Medienwissenschaftlern, Soziologen, Politologen, Historikern, Juristen, Informatikern, Religionswissenschaftlern und Erziehungswissenschaftlern entwickelt. Nähere Informationen: www.kommunikative-figurationen.de.

[2] BDZV (2009): Zeitungsverleger wollen keine staatlichen Hilfen, aber neue Rahmenbedingungen. Pressemitteilung, 09.07.2009, <http://www.bdzv.de/aktuell/pressemitteilungen/artikel/detail/>



[zeitungsverleger wollen keine staatlichen hilfen aber neue rahmenbedingungen](#)
/

[3] GfK Verein (2014): Trust in Professions 2014,
http://www.gfk.com/Documents/Press-Releases/2014/GfK_Trust%20in%20Professions_e.pdf

[4] Weichert, Stephan/Kramp, Leif/Welker, Martin (2015): Die Zeitungsmacher. Aufbruch in die digitale Moderne. Wiesbaden: Springer VS.

Autor: Dr. Leif Kramp, geboren 1980, Kommunikations- und Medienwissenschaftler am Zentrum für Medien-, Kommunikations- und Informationsforschung (ZeMKI) der Universität Bremen

Die europäische Integration und die Gewerkschaften (Buchrezension)

von **Jens Hildebrandt**

Europa wächst zusammen. Doch in welche Richtung? In welcher Geschwindigkeit? Und mit welchen Chancen und Risiken für die Gesellschaften in Europa und einen ihrer zentralen Akteure – die Gewerkschaften?

Wen diese Fragen umtreiben, dem sei das Buch von Klaus Henning "Europäische Integration und Gewerkschaften" sehr empfohlen. Der an der Forschungsstelle Osteuropa in Bremen arbeitende Politikwissenschaftler hat 2012 seine Doktorarbeit vorgelegt, die sich der Analyse der Geschichte und Politik des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB/IndustriALL Europe)[1] seit 1990 widmet. Seiner Arbeit liegt die zentrale Frage zugrunde, ob sich der EMB von einem "reinen Interessenverband bzw. einer Lobbyorganisation nationaler Gewerkschaften zu einer transnationalen Gewerkschaftsorganisation auf europäischer Ebene mit eigenen Möglichkeiten und Kräften der Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen entwickelt hat." (S.10)

Der EMB im Mehrebenensystem

Henning macht zwei Entwicklungsperspektiven auf. Zum einem schaut er sich die Funktion des EMB im „Mehrebenensystem“ der Europäischen Union an. Zum



anderen analysiert er dessen Rolle im wirtschafts- und sozialpolitischen Integrationsprozess. Die Organisationsentwicklung und die Interessenvertretung sind dabei stets ineinander verflochten und bedingen sich. Der Autor kommt hier zu dem Ergebnis, dass die gewerkschaftliche Zusammenarbeit und die Durchsetzungsfähigkeit politischer Interessen entscheidend durch die Dynamik des Erweiterungs- und Integrationsprozesses der Europäischen Gemeinschaft bedingt ist. Zugleich seien es die nationalstaatlichen Handlungsarenen sowie die Machtressourcen und Solidarstrukturen der Mitgliedsverbände, die die Handlungsstrategien der europäischen Gewerkschaftsverbände strukturieren.

Die zentrale Bedeutung des EMB in diesem Prozess ist unbestritten. Mit fast 80 Mitgliedsorganisationen und knapp 5.5 Mio. Mitgliedern ist er nicht nur einer der größten europäischen Gewerkschaftsverbände, sondern vertritt auch die Interessen abhängig Beschäftigter im industriellen Kernsegment der europäischen Verflechtung: der Metallindustrie. Die entscheidende Frage ist daher, ob der EMB mehr sein kann und will, als eine Föderation weitestgehend unabhängiger nationaler Mitgliedsorganisationen?

Um dieser Frage auf die Spur zu kommen, skizziert Henning kurz die Organisationsgeschichte des EMB und orientiert sich im Weiteren an dessen vier klassischen Handlungsfeldern: der Industriepolitik, dem Sozialdialog sowie der Tarif- und Unternehmenspolitik. Er macht in seiner Skizze deutlich, dass der EMB inzwischen eine lange internationale Tradition besitzt. Nach der Epochenwende 1989 standen die Metallgewerkschaften aufgrund der Vollendung des europäischen Binnenmarkts vor der organisatorischen Herausforderung, ihre Verhandlungsmacht zu bündeln. Sie kämpften für die soziale Dimension im Binnenmarkt und forderten den Abschluss einer "Sozialcharta" und eines "sozialpolitischen Aktionsprogramms", um soziale Mindestnormen zu schaffen. Die Metallgewerkschaften mussten zu diesem Zeitpunkt ernüchternd feststellen, dass ihre Durchsetzungsmacht durch den Vertrag von Maastricht (1992) und den Unwillen der Arbeitgeberverbände, sie als ernstzunehmende Verhandlungspartner anzuerkennen, begrenzt wurde.

Interessenpolitik im Erweiterungsprozess

Der weitere Entwicklungsweg des EMB ist durch organisatorische und strategische Veränderungen gekennzeichnet. Die mit Abstand größte Leistung des EMB stellte die Osterweiterung des Metallarbeiterverbandes dar. Es ging um die Inkorporierung ehemaliger staatssozialistischer Gewerkschaften und den Transfer arbeitnehmerrechtlicher Normen und Institutionen. Henning würdigt diesen kräftezerrenden, innergewerkschaftlichen Integrationsprozess. Die Erweiterung der Organisation wirkte sich auf die Stimmengewichtung, die Macht- und Kompetenzverteilung innerhalb der Führungsgremien aus. Zweifellos wurde dadurch



nicht der Führungsanspruch der bundesdeutschen IG Metall in Frage gestellt, die immer auf eine demokratische Absicherung ihrer Rolle drängte.

Die Interessenpolitik des EMB gegenüber den EU-Institutionen konzentrierte sich traditionell auf die Industriepolitik. Hier besaß man bereits über die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (1951) die größte Erfahrung und den größten Einfluss. Nun kamen soziale Themen hinzu. In diesem Kontext stellt der Autor die strategischen Fragestellungen innerhalb des EMB dar: Wie bedeutsam ist das Lobbying über den sozialen Dialog im Institutionensetting der EU? Und wie steht es um die Möglichkeit der Mobilisierung einer europäischen Öffentlichkeit? Die eigentliche Herausforderung lag für den EMB laut Henning darin, den sozialen Dialog mit den Arbeitgeberverbänden voranzutreiben und die "soziale Dimension" in der Europäischen Union zu stärken. Denn die Arbeitgeber suchten noch ihre Rolle auf europäischer Ebene, blockierten den autonomen Sozialen Dialog mit den Gewerkschaften und zeigten nur ein geringes Interesse an europaweiten Kollektivverhandlungen.

Der EMB stärkte so schrittweise die zwischengewerkschaftliche Zusammenarbeit, übernahm eine europäische tarifpolitische Koordinierung zur Schaffung von gemeinsamen Mindeststandards, an dessen Ende 1998 eine "Europäische Lohnkoordinierungsregel" als Leitlinie der EMB-Tarifpolitik, eine "Arbeitszeitcharta" im Jahre 1998 und auf Unternehmensebene die "Betriebsratsrichtlinie" von 1994 standen. Genau in dieser Darstellung liegt die Stärke von Hennings Buch. Er arbeitet präzise die Erfolge der Gewerkschaften im europäischen Feld heraus, die sie trotz eines in sich verschränkten europäischen Mehrebenensystems, trotz unterschiedlicher Verhandlungsdynamiken zwischen Arbeitgeberverbänden und Metallgewerkschaften in den einzelnen Wirtschaftssektoren, trotz der eingeschränkten Handlungsressourcen des EMB und einzelner Mitgliedsverbände und trotz einer mangelnden öffentlichen Darstellung ihrer Politik erreicht haben.

Insgesamt gelingt es Henning, die Fallstricke europäischer Gewerkschaftspolitik anschaulich darzustellen. Dennoch kommen in seiner umfassenden Fragestellung die thematischen Tiefenbohrungen unweigerlich zu kurz. Das gilt zum Beispiel für die Frage nach der innerverbandlichen Demokratie, der gemeinsamen Verbandsidentität jenseits nationaler Interessenvertretungen und des organisationspolitischen Ziels: der Entwicklung des EMB zu IndustriALL Europe. Der EMB verfügt zwar im Gegensatz zu den Nationalstaaten über eine lange Tradition der europäischen und internationalen Zusammenarbeit, besitzt aber nur wenig Erfahrungen in der supranationalen Zusammenarbeit, die seine Einzelverbände dazu zwingt, europäische Zielsetzungen auf Kosten nationaler Standortpolitik zu verfolgen.

Ungeachtet des deklaratorischen Internationalismus sind die strukturellen Barrieren offensichtlich – der EMB ist keine "Kommunikationsgemeinschaft" europäischer



Gewerkschaftsmitglieder; er beruht nicht auf einer europäischen Verbandsidentität und gemeinsamen "Erinnerungen", die stärker tragen, als die Identität der nationalen Verbändestrukturen; und auch an "gemeinsamen Erfahrungen" des kollektiven Handelns mangelt es im Verhältnis zu den einzelverbandlichen Erfahrungsressourcen. Die Schwierigkeit, diese Verbandsvielfalt innerhalb des EMB wirkungsvoll auf ein gemeinsames Ziel auszurichten, wird bereits an der komplizierten Konstruktion des Exekutivkomitees deutlich. Insgesamt zeigt Henning aber, dass der EMB trotz struktureller Hindernisse in den letzten zwanzig Jahren überaus erfolgreich war. Sein Europäisierungspotential hat er jedoch noch nicht vollständig ausgeschöpft, um Arbeitnehmerrechte zu sichern, Wirtschafts- und Sozialpolitik zu gestalten und demokratische Reformen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und in der Europäischen Union weiter voranzutreiben. Hennings Buch liefert einen wichtigen wissenschaftlichen Beitrag dazu, dieses Potential auch im neu gebildeten Dachverband IndustriALL Europe weiter zu entfalten.

Über: Klaus Henning: Europäische Integration und Gewerkschaften. Der EMB zwischen Interessenvertretung und transnationaler Solidarität, Wiesbaden 2013.

Literatur/Quellen:

[1] Im Sommer 2012 fusionierte der EMB mit dem Verband der Chemie, Energie und Bergarbeiter (EMCEF) und dem Europäischen Gewerkschaftsausschuss Textil, Bekleidung, Leder (ETUF-TCL) zu einem neuen Europäischen Gewerkschaftsbund unter dem Namen [IndustriALL Europe](#). Der Zusammenschluss war nicht Gegenstand der Studie.

Autor: Dr. Jens Hildebrandt, Referent der Bildungsbürgermeisterin der Stadt Mannheim



Das öffentliche Kapital im 21. Jahrhundert

von Giacomo Corneo

Bürgernahe Demokratie, eine dynamische und pluralistische Marktwirtschaft sowie ein fairer und großzügiger Wohlfahrtsstaat: Das sind die drei Eckpfeiler für den Aufbau einer guten Gesellschaft, wie sie sich die große Mehrheit der Bevölkerung wünscht. Eben dieses große Gesellschaftsprojekt steht heutzutage auf der Kippe. Denn durch die zunehmende Konzentration ökonomischer Macht sickert die kapitalistische Logik der Dominanz des Geldes vom Wirtschaftlichen ins Politische und ins Sittliche durch. Damit verkümmern die Demokratien zu Plutokratien, die Marktwirtschaft zum Spielkasino und der Wohlfahrtsstaat zur Armenvorsorge. Kein Wunder, dass die Überlegungen der Reformer vermehrt um die Frage kreisen, wie dieser kapitalistischen Dominanz ein Riegel vorgeschoben werden könnte.

Eine außerordentliche Resonanz hat gegenwärtig die Debatte über das Buch des französischen Ökonomen Thomas Piketty erhalten. Um die Spirale der steigenden Einkommens- und Vermögenskonzentration zu brechen, schlägt er in erster Linie eine steuerpolitische Offensive vor. Sein Rezept: Die Kapitalsteuern sollten so stark erhöht werden, dass die nachsteuerliche Kapitalrendite auf das Niveau der Wachstumsrate des BIP herabgesetzt wird.

Jedoch ist eine solche auf Steuern basierende Reformstrategie aus mehreren Gründen problematisch. Zum einen werden mit Versprechen von massiven Steuererhöhungen keine Wahlen gewonnen - selbst dann nicht, wenn nur die Oberschicht diese Steuern entrichten soll. Zum anderen sind hohe Kapitalsteuern bei fehlender internationaler Koordination unwirksam, denn das Kapital kann in andere Länder fliehen. Zwar versuchen die Befürworter von Kapitalsteuern in Europa schon seit Jahrzehnten eine solche Koordination herbeizuführen, jedoch vergebens. So verdienstvoll ihre Anstrengungen sind, so wenige Illusionen darf man sich über ihren Erfolg in der Zukunft machen.

Selbst wenn die politischen Bedingungen für die Durchführung der von Piketty propagierten Steueroffensive erfüllt wären, ist es zu bezweifeln, dass sie volkswirtschaftlich sinnvoll wäre. Der Grund liegt an der Größenordnung der dazugehörigen Steuersätze. Bei einer Kapitalrendite um 6 % und einer Wachstumsrate um 1,2 % müsste der Steuersatz auf die Kapitalrendite um 80 % liegen, damit das von Piketty vorgegebene Ziel erreicht wird. Bei einer progressiven Besteuerung würden die Steuersätze für die überdurchschnittlich reichen Steuerzahler noch höher liegen. Aber bei solchen Steuersätzen sind fatale Anreizwirkungen auf Investitionen zu erwarten. Dies würde wiederum den allgemeinen Wohlstand unserer Gesellschaft aufs Spiel setzen.



Die Rolle von öffentlichem Kapital

Die Unzulänglichkeit von Kapitalsteuern ist aber kein Grund, die ökonomische Spaltung der Gesellschaft einfach hinzunehmen. Vielmehr suggeriert sie folgende Schlussfolgerung: Die gewünschte Umverteilung sollte schon vor dem Steuerzugriff ansetzen, d.h. bei der Verteilung der Kapitaleinkommen. In anderen Worten begründet die Unzulänglichkeit von Kapitalsteuern eine neue Rolle für das öffentliche Eigentum von Kapital. Denn die Erträge von öffentlichem Kapital können gleichmäßig durch eine soziale Dividende an alle Bürger verteilt werden, womit der zunehmenden Einkommenskonzentration entgegengewirkt wird. Und anders als massive Steuererhöhungen hat die Aufwertung des öffentlichen Eigentums das Potential, positive Emotionen, einen solidarischen Ethos und eine breite politische Unterstützung ins Leben zu rufen.

Wie soll das gehen?

Fangen wir mit der Frage nach der Bildung des öffentlichen Kapitals an. Das öffentliche Kapital kann in Form von Aktienvermögen über Markttransaktionen vom Staat erworben werden. Finanziert werden seine Aktienkäufe durch die Emission von staatlichen Schuldtiteln. Bei einem solventen Staat wie Deutschland sind seine Finanzierungskosten sehr niedrig, sodass sie bereits mit einem kleinen Teil der aus dem Aktienvermögen erwirtschafteten Rendite gedeckt werden können. Wenn beispielsweise diese Rendite 9 % und der Zins auf Staatspapiere 1,5 % betragen, reicht ein Sechstel der Aktienerträge aus, um die Refinanzierungskosten der Neuverschuldung für den Aktienkauf zu decken. Der Rest der erwirtschafteten Rendite sollte vorrangig für deren Tilgung verwendet werden. Nach etwa fünfzehn Jahren wäre die gesamte Neuverschuldung für die Bildung des öffentlichen Kapitals zurückgezahlt und das Gemeinwesen würde über ein schuldenfreies kollektives Aktienvermögen verfügen.

Das Aktienvermögen in öffentlicher Hand entspräche dann einer kollektiven Kapitalanlage der Bürger. Aufgrund der Diversifizierungsmöglichkeiten und der Tatsache, dass etwaige Kapitalsteuern vom Staat eingenommen werden, würde diese Anlage langfristig dem Staat eine überdurchschnittliche Kapitalrendite erbringen. Dies würde bedeuten, dass sogar diejenigen, die kein Privatvermögen besitzen, an den höchsten Kapitalrenditen teilhaben, denn jeder Bürger ist über den Staat gleicher Anteilseigner an dessen Anlagen.

Sovereign Wealth Fund

In der Anfangsphase sollte das öffentliche Kapital gänzlich im Rahmen eines Sovereign Wealth Fund (SWF) verwaltet werden. Weltweit existieren derzeit schon



über fünfzig SWFs, also Finanzvehikel in Staatseigentum, die öffentliche Gelder in Wertpapiere investieren. In der Regel verhalten sie sich wie passive Investoren bzw. kollektive Rentiers, die durch passende Portfolioentscheidungen versuchen, eine hohe Rendite zu erzielen, ohne die Kontrolle von Unternehmen zu übernehmen.

Die Errichtung eines SWF sollte sich eines geeigneten institutionellen Rahmens bedienen, wie etwa desjenigen des norwegischen SWF „Government Pension Fund – Global“. Kennzeichnend dafür sind seine hohe Transparenz und eine ausgeprägte politische Unabhängigkeit. Derzeit entspricht der Marktwert des norwegischen SWF rund 170 % des norwegischen BIPs. Selbst bei einer eher unterdurchschnittlichen Kapitalrendite ermöglicht es ein Fonds dieser Größe, einen substantiellen Beitrag zum öffentlichen Haushalt zu leisten.

Der zu errichtende SWF sollte sein Kapital überwiegend in Aktien weltweit anlegen. Seine Aufgabe wäre die Maximierung der langfristigen Rendite. Es ist wichtig, die Größenordnung der erzielbaren Effekte zu begreifen. Beträgt beispielsweise der SWF lediglich 50 % vom BIP, betragen bei einer Rendite von 9 % die langfristigen Mehreinnahmen des Staates schon viereinhalb BIP-Prozentpunkte. Dies entspricht in Deutschland fast den gesamten öffentlichen Ausgaben für Bildung. Durch die Sozialisierung der Aktienrendite kann der SWF ein wirksames Instrument zur Umverteilung sein. Somit kann das Ziel der Begrenzung der Ungleichheit ohne die konfiskatorischen Steuersätze erreicht werden, die aus der Anwendung von Pikettys Rezept resultieren.

Die Gründung eines solchen staatlichen Investitionsfonds kann aber nur die erste Stufe eines Programms sein, das darauf abzielt, der Übermacht des Kapitalismus wieder Herr zu werden. Denn das zentrale Argument für die Verhinderung einer starken Vermögenskonzentration ist die Gefahr der Transformation der Demokratie in eine Plutokratie. Nun sind Großunternehmen und Großbanken sowie die sie vertretenden Lobbys die wesentlichen Instrumente, die die Mitglieder der Geldelite benutzen, um sich zu koordinieren und ihre Interessen politisch durchzusetzen. Eine staatliche Kapitalbeteiligung, die an der Kontrolle dieser Unternehmen vorbei geht, würde die übermäßige Einflussnahme der Geldelite auf die politische Entscheidungsfindung kaum unterbinden.

Deshalb sollte eine zweite Stufe darauf abzielen die Kapitalisten auf ihrem eigenen Terrain herauszufordern, um ihnen die Kontrolle über die Großunternehmen der Wirtschaft streitig zu machen. Dieser Wettkampf könnte perspektivisch einen Übergang in eine Form von Marktsozialismus einleiten – ein Wirtschaftssystem, bei dem sämtliche Großunternehmen und Großbanken sich mehrheitlich in öffentlichem Eigentum befinden und Privatinitiative auf Klein- und mittelständische Unternehmen beschränkt bleibt.



Bundesaktionär

Eine wesentliche Voraussetzung für einen fairen Wettbewerb zwischen öffentlich-demokratischen und privat-kapitalistischen Unternehmen ist die Errichtung einer Institution, welche die Leitung der öffentlich-demokratischen Unternehmen zur bestmöglichen wirtschaftlichen Leistung animiert. Diese Institution habe ich Bundesaktionär genannt (Corneo, 2014).

In seinen Anfängen sollte der Bundesaktionär eine kleine Anzahl von Großunternehmen kontrollieren. Er sollte einen festen mehrheitlichen Anteil (z. B. 75 %) des Kapitals dieser Unternehmen besitzen. Die entsprechenden Aktien sollten Staatsbesitz sein und der Bundesaktionär sollte auf der Grundlage des Aktienrechts durch seine Mitarbeiter die Kontrollfunktion in den Aufsichtsräten der entsprechenden Unternehmen ausüben. Ihre Dividenden kämen dem Staat zugute, welcher sie benutzen könnte, um eine soziale Dividende zu finanzieren.

Der Bundesaktionär hätte eine klare Aufgabe: die Maximierung der langfristigen Rentabilität der von ihm kontrollierten Unternehmen und somit des langfristigen Gewinneinkommens des Staates. Dieser Aufgabe sollte er in vollkommener Unabhängigkeit von der jeweiligen Regierung nachgehen – ähnlich wie die Bundesbank von der Bundesregierung unabhängig ist. Die politische Unabhängigkeit des Bundesaktionärs sollte durch verfassungsrechtliche Normen garantiert werden. Diese Institution benötigt gut ausgebildetes Fachpersonal, um eigenständig Lösungen für anstehende Probleme zu erarbeiten. Sie sollte ein Kompetenzzentrum für Fragen der Corporate Governance, Investitionsrechnung, Finanzierung und Risikoanalyse sein. Der private Besitz eines minderheitlichen Anteils (z. B. 25 %) der öffentlich-demokratischen Unternehmen spielt eine zentrale Rolle, um eine geeignete Anreizstruktur zu schaffen. Der Aktienkurs signalisiert die Qualität des Managements dieser Unternehmen und kann somit verwendet werden, um das Management unter Druck zu setzen, effizient zu arbeiten. Ein Transparenzgebot hinsichtlich des Bundesaktionärs würde ferner sicherstellen, dass seine Mitarbeiter ihre Funktion tatsächlich wahrnehmen und die langfristige Rentabilität der öffentlich-demokratischen Unternehmen maximieren. Unter Aufsicht einer bereits existierenden Behörde (z. B. der Bundesbank oder des Finanzministeriums) würde der Bundesaktionär die finanziellen Ergebnisse der von ihm kontrollierten Unternehmen und der relevanten Benchmark-Unternehmensgruppen veröffentlichen. Ein Teil der Entlohnung seiner Mitarbeiter würde sich an der relativen Performance der von ihnen kontrollierten Unternehmen orientieren.

Damit die Gewinnmaximierung der Unternehmen volkswirtschaftlich sinnvoll ist, darf sie weder auf Kosten der Arbeitnehmer noch auf Kosten der Konsumenten und der Umwelt erfolgen; sie soll das Ergebnis erhöhter Produktionseffizienz und erfolgreicher Produktinnovationen sein. Deswegen müssten die Vorschriften zum



Schutz dieser Kategorien strikt formuliert und rigoros eingehalten werden. Darüber hinaus sollten die öffentlich-demokratischen Unternehmen eine Renaissance der Mitbestimmung anstreben und das solidarische Ethos ihrer Mitarbeiter fördern. Es ist nämlich naheliegend, dass der Umfang der Arbeitnehmerbeteiligung in kapitalistischen Unternehmen ineffizient niedrig ist, d.h. etwas mehr Mitbestimmung kann die Produktivität erhöhen. Das öffentliche Eigentum würde die Identifikation der Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen steigern und die Eröffnung neuer Mitgestaltungsmöglichkeiten würde im Endeffekt sowohl die Löhne als auch die Unternehmensgewinne erhöhen.

Ist einmal der Bundesaktionär errichtet und sind die ersten Unternehmen unter seine Kontrolle geraten, wird sich ein evolutionärer Lernprozess entwickeln. Unter fairen und transparenten Rahmenbedingungen wird die relative Effizienz der zwei Eigentumsformen (öffentlich und privat) allmählich zur optimalen Eigentumsstruktur führen. Der rentablere Sektor wird expandieren und der andere schrumpfen, bis eine effiziente Aufteilung erreicht ist. In diesem Prozess werden die besser geführten Unternehmen profitabler sein und ihre Zusatzrendite wird dazu führen, dass ihre Aktien stärker nachgefragt werden, so dass mehr Kapital in die besser geführten Unternehmen fließt.

Kapitalistische Unternehmen sind nicht so effizient, wie die Hüter des Status-quo es gerne hätten: Sie werden bisweilen von unfähigen Erben geführt, werden gelegentlich von ihren eigenen Managern geplündert und trauen ihren Arbeitnehmern zu wenig Mitbestimmung zu. Die Chancen, dass sich letztlich eine gemischte oder gänzlich öffentlich-demokratische Eigentumsstruktur im Bereich der Großunternehmen und Großbanken als optimal erweisen wird, stehen nicht schlecht.

Fazit

Es ist nicht illusorisch, dass öffentliches Kapital eine tragende Säule des neuen europäischen Modells des 21. Jahrhunderts werden kann. Eine solche Entwicklung wäre für Länder wie Deutschland ohne unüberwindbare Schwierigkeiten möglich. Die oben skizzierte Strategie benötigt keine Koordination mit anderen Ländern. Im Gegensatz zur Strategie von hohen Kapitalsteuern kann jedes Land im Alleingang anfangen, öffentliches Kapital zu bilden und auf diesem Wege die Ungleichheit innerhalb der eigenen Grenzen verringern.

Wohlgermerkt setzt die Aufwertung des öffentlichen Eigentums eine Aufwertung der Demokratie und des öffentlichen Dienstes voraus. In Gesellschaften, in denen die Demokratie durch Lobbyismus und Korruption ausgehöhlt wird und der Staat mit unmotiviertem Personal ausgestattet ist, wird öffentliches Kapital zum Synonym für ein wirtschaftliches Desaster. Deswegen sind Maßnahmen für mehr Transparenz und mehr direkte Bürgerbeteiligung sowie für eine erhöhte Leistungsfähigkeit des Staates



von essentieller Bedeutung für die Umsetzung der skizzierten Strategie. Dies ist lediglich eine Frage des politischen Willens.

Literatur/Quellen:

Corneo, G., 2014: Bessere Welt, Goldegg: Wien

Autor: Prof. Dr. Dr. Giacomo Corneo, Professor für Öffentliche Finanzen an der Freien Universität Berlin

Werkverträge regulieren! (Gastbeitrag)

von Rüdiger Stahl

Eine betriebliche Perspektive

Der gesetzliche Mindestlohn gilt ab dem 1. Januar 2015 bundesweit. Niedrigere tarifliche Mindestlöhne sind aber noch bis Ende 2016 möglich. Eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns ist erst 2017 geplant. Der Mindestlohn gilt nicht für alle, viele sind ausgeschlossen und haben weiterhin einen Verdienst unter 8,50 Euro. Das betrifft vor allem Jugendliche, die „geschützt“ werden sollen. Statt arbeiten zu gehen, sollen sie animiert werden, eine vernünftige Ausbildung zu beginnen. Für Langzeitarbeitslose, die in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen, gilt der Mindestlohn von 8,50 Euro in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten nicht. Es sei denn, sie werden in einem Betrieb beschäftigt in dem ein Tarifvertrag gilt. 2017 überprüft die Bundesregierung ob die Ausnahme zu mehr Beschäftigungen von Langzeitarbeitslosen geführt hat.

Es werden aber auch nach Einführung des Mindestlohns noch weitere Möglichkeiten bestehen bleiben, prekäre Arbeit zu schaffen und Belegschaften zu spalten: zum Beispiel der Missbrauch von Werkverträgen. Von diesen Scheinwerkverträgen wird



gesprächen, wenn Tätigkeiten zwar mittels Werkverträgen an ein anderes Unternehmen ausgelagert werden, die Tätigkeit an sich aber Merkmale einer Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) hat. Entscheidend ist dabei nicht nur der Inhalt bzw. der Wortlaut, sondern die tatsächliche Ausgestaltung der Rechtsbeziehung.

Beispiel

Wenn ein Fremdfirmenmitarbeiter die Stempeluhr der Einsatzfirma benutzt und von einem Vorgesetzten der Einsatzfirma Anweisungen erhält, wird es sich vermutlich um einen Scheinwerkvertrag handeln. Die Einsatzfirma spart in diesem Fall Sozialversicherungsbeiträge; die Fremdfirma trägt sämtliche Risiken (z.B. Krankheit, Mutterschutz).

Wer kannte früher solche Begriffe wie „Scheinwerkverträge“? Heute begleiten sie uns im Betrieb ständig und versetzen uns in existenzielle Angst. Immer wieder, in regelmäßigen Abständen versuchen Arbeitgeber einzelne Arbeitsbereiche oder ganze Abteilungsaufgaben fremd zu vergeben. Für den Arbeitgeber zählt nur der Profit, der Gewinn, der Operating-Profit, der Ebit, dafür hat er genügend Begriffe, aber für die Mitarbeiter hat er nur wenige Worte. Denn sie sind nur Personalkosten, Verwaltungsaufwand und dann haben sie auch noch Kündigungsschutz und der Betriebsrat sogar ein Mitbestimmungsrecht.

Nicht dass die Unternehmen am Hungertuch nagen, nein, die Gewinne fallen in großen Industrieunternehmen in der Höhe von Milliarden Euro an. Wenn aber ein Mitbewerber einen größeren Gewinn einführt, will man das ihnen gleich tun und wiederum einen noch höheren Gewinn erzielen. Das kennt man von Kindern, die wollen auch das Spielzeug der Anderen haben.

Die Verantwortlichen für diese verantwortungslosen Taten sind höchstbezahlte Manager, die zum Teil in einem Jahr mehr verdienen, als ein Arbeiter in seinem ganzen Berufsleben. Die „normalen“ Personalkosten gelten als Stellschraube, die immer weiter angezogen wird. Jeder, der ein wenig technisches Verständnis hat weiß, dass die Schraube irgendwann bricht. Der Manager braucht sich heutzutage darüber keine Gedanken zu machen, er ist meist nur temporär im Einsatz und wenn er viele Kosten eingespart hat, geht er die Karriereleiter hinauf. Früher hat sich ein Unternehmer über seine Personalstärke definiert, je mehr Mitarbeiter er beschäftigte, desto höher war sein Ansehen in der Öffentlichkeit. Heute ist ein Manager angesehen, wenn er viele Mitarbeiter abgebaut hat.

Ein großes Einsparpotenzial bietet sich den Unternehmen mit Hilfe der Gesetzgebung. Die gesetzlichen Regeln werden von den Arbeitgebern so ausgelegt,



wie es ihnen sinnvoll erscheint. Man sucht dann nach Gesetzeslücken und wenn die nicht ausreichen, wird schon mal versucht, das Recht zu beugen. Das sehen wir an den Rechtsstreiten über Werkverträge.

Ein weiteres Problem des Personaleinsatzes stellt sich beim Arbeitsdruck dar. Mitarbeiter, die sich jahrzehntelang für die Firma krumm gemacht haben und nun einfach nicht mehr können, haben nun eingeschränktere Möglichkeiten zur Versetzung. Früher gab es für die „ausgebrannten“ Kollegen noch Beschäftigungen außerhalb der Produktion, z.B. in der Betriebssicherheit, im Gartenbau, als Betriebsdienstleister oder schlicht als Waschraumwärter. Diese Personalkosten werden heute eingespart oder die Tätigkeiten sind schon an externe Dienstleister vergeben.

Initiative ergreifen!

Die geschilderte betriebliche Situation ist uns Metallern im Bremer Mercedes-Benz Werk Anlass genug die Initiative zu ergreifen. Anfang 2012 bildete sich dort die Arbeitsgruppe „Fremdvergabe“ aus interessierten Vertrauensleuten und aktiven Metallern. Schon auf dem ersten Treffen Ende März 2012 wurde die Brisanz des Themas Fremdvergabe sehr deutlich. In fast allen Bereichen des Betriebs gab es bereits Werkverträge und weitere geplante Fremdvergaben waren in der Diskussion, wie die Auslagerung der Produktion der Anbauteile. Ein gemeinsamer Austausch begann und die Ziele der Projektgruppe wurden für die nächsten 12 Monate definiert. Zuerst stand die arbeitsrechtliche Situation im Mittelpunkt der Auseinandersetzung. Was ist ein Werkvertrag, was ist eine Arbeitnehmerüberlassung und wo liegen die Unterschiede? Viele Materialien wurden besorgt, gesichtet und diskutiert.

Im September 2013 standen 3000 Kolleginnen und Kollegen vor dem Verwaltungsgebäude des Mercedes-Werks. Sie wollten Antworten. Die Werksleitung hielt aber an ihren Plänen zur Fremdvergabe der Anbauteile fest und startete die „Beratungsphase“. Bis zum 07. Oktober 2013 hatte der Betriebsrat die Gelegenheit, die vorgelegte Kostenrechnung anzuzweifeln und mit Zahlen und Argumenten zu widerlegen. Das war auf Grund der vorgelegten Kosteneinsparungen schwierig. Schließlich war die Produktentscheidung für den hier betroffenen Nachfolger des E-Klasse Coupes/Cabrios (A/C 238) noch nicht gefallen. Aber der Werksleiter hatte deutlich gemacht, dass jeder Tag Verzögerung bei den Plänen zur Fremdvergabe die Überlegungen des Vorstandes verstärkt, den geplanten Produktionsstandort (Halle 93) insgesamt noch einmal zu verändern. Das würde in Summe bis zu 1600 Arbeitsplätze in Frage stellen.

Im Laufe unserer Arbeit stellten wir fest, dass wir am meisten erreichen, wenn wir eine Gesetzesänderung hinbekommen. 2015 soll endlich ein Gesetz verabschiedet



werden, das den Missbrauch von Werkverträgen verhindert. Das geht uns aber nicht weit genug!

Im Koalitionsvertrag heißt es: „*Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen verhindert werden.*“

Des Weiteren heißt es: „*Tarifautonomie, Tarifeinheit und Mitbestimmung sind für uns ein hohes Gut. Den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit werden wir verhindern.*“

Wir wählen deshalb jetzt den Weg einer Onlinepetition in der wir echtes Beteiligungs- und Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte fordern!

Wir wollen vernünftige Soziale Standards (Tarifverträge, eigene Betriebsräte und gute Arbeitsbedingungen z.B. geregelte Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) für die Werkverträge erreichen. Gesetzliche Regelungen zur Eindämmung des Missbrauchs und des missbräuchlichen Einsatzes von Werkverträgen sind aus unserer Sicht absolut überfällig. Wir brauchen faire und sichere Arbeitsplätze als Stammbeschaft und keine unregelmäßigen Werkverträge oder sonstige prekäre Beschäftigungsverhältnisse - auch nicht für die nächsten Generationen! Unsere Petition richtet sich an die Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles.

Bitte Beteiligt euch an der Onlinepetition und schickt sie an möglichst viele Menschen mit sozialem Verständnis weiter. Gemeinsam können wir einiges erreichen.

Hier der Link: https://www.change.org/p/bundesministerium-f%C3%BCr-arbeit-und-soziales-bmas-andrea-nahles-wilhelmstra%C3%9F-49-10117-berlin-wir-fordern-ein-echtes-beteiligungs-und-mitbestimmungsrecht-f%C3%BCr-betriebsr%C3%A4te-gesetzliche-regelungen-zur-eind%C3%A4mmung-des-missbrauchs-und-des-missbr%C3%A4uchlichen-ein?recruiter=119539905&utm_campaign=mailto_link&utm_medium=email&utm_source=share_petition

Und hier als Shortlink: <http://tinyurl.com/mjmnvdo>

Autor: Rüdiger Stahl, geboren 1966, Vertrauensmann im Mercedes-Benz Werk Bremen



Die Fertigmacher – der Kampf gegen Betriebsräte und Demokratie

von Werner Rügemer

In den USA existiert seit über 100 Jahren eine Dienstleistungsbranche mit der Bezeichnung „union busting“. Busting heißt einfach nur: kaputtmachen. Damals war das bekannteste Branchenunternehmen die Detektei Pinkerton. Es gab Zeiten, da sind diese Dienstleister mit Totschlägern und Maschinenpistolen gegen Arbeiter angetreten, um Streiks brutal zu brechen. Heute treten sie natürlich nur noch in Nadelstreifen auf: Anwälte, Coachs, Testpsychologen, Absolventen der neuen „wissenschaftlichen“ Disziplin „Human Resources“. Auch die alte Bezeichnung „union busting“ wird inzwischen häufig durch die salonfähigere Variante „union avoidance“ (Gewerkschafts-Vermeidung) ersetzt. Natürlich haben sich die amerikanischen Gewerkschaften mit dem Dachverband AFL/CIO schon lange dieser Herausforderung gestellt. Dazu ist es immer wieder notwendig die Attacken der Demokratiefeinde zu erforschen, was gegenwärtig in Kooperation mit Initiativen wie „Jobs with Justice“ stattfindet. Da nun viele wirtschaftspolitische Trends aus den USA auch in Europa Nachahmer finden, zeigte sich die Notwendigkeit, auch das deutsche „Union Busting“-Feld mal genauer unter die Lupe zu nehmen. [\[1\]](#)

Wer sind die Fertigmacher?

Die „Fertigmacher“ sind „Hilfstruppen“, ohne die im heutigen Kapitalismus kein größeres Unternehmen mehr auszukommen meint. Man kann sie in drei verschiedene Gruppen aufteilen. Die erste Gruppe sind diejenigen, die direkt mit den Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaftern zu tun haben: Arbeitsrechtsanwälte, Wirtschaftsdetektive, Überwachungsspezialisten, auf Medienrecht spezialisierte Kanzleien, Unternehmensberater, „christliche“ Gewerkschaften und „gelbe“ Betriebsräte.

Die zweite Gruppe besteht aus dem großen Spektrum der Unternehmerlobby: Unternehmensstiftungen mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht, intransparent finanzierte Universitätsinstitute und Professoren für Arbeitsrecht. Aus diesen Institutionen kommt die Expertise, die wissenschaftliche Zuarbeit. Sie veranstalten Konferenzen, Workshops und bilden Arbeitsrichter und Arbeitsrechtsanwälte aus. Auch die großen, traditionellen Unternehmerverbände wie BDI, BDA und Gesamtmetall zählen zu dieser Gruppe. Sie machen politische Lobbyarbeit am Regierungssitz. Seit nicht allzu langer Zeit finden sich in diesem Feld aber auch neue Arbeitgeberverbände, die sich zum Beispiel im Bereich der Postzustelldienste, der Leiharbeit und der Werkvertragsarbeit etabliert haben.



Die dritte und letzte Gruppe wird von Staaten und Regierungen gebildet. Sie verändern die rechtlichen Rahmenbedingungen, die sich dann vermittelt oder unmittelbar auf die betriebliche Demokratie auswirken. Zum Beispiel durch die Finanzmarktreformen und ihre Auswirkungen auf Private Equity-Investoren („Heuschrecken“) bezüglich Betriebsübernahmen und Zerschlagungen oder durch die Auswirkungen der vier Hartz-Gesetze auf die Ängste der Beschäftigten. Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter disziplinieren dabei einen Teil der Reservearmee der Niedriglöhner und Arbeitslosen und sind die größten Zulieferer der Leiharbeitsbranche. Auch die Europäische Kommission fördert europaweit prekäre Arbeitsverhältnisse. Sie setzt zusammen mit dem Internationalen Währungsfonds (IWF) sowie der Europäischen Zentralbank (EZB) Tarifverträge außer Kraft und beschränkt die Handlungsfreiheit von Gewerkschaften, etwa bei der „Sanierung“ von Staatshaushalten.

Die Profis der ersten Gruppe können bei Bedarf engagiert werden. Sie werden sehr gut bezahlt. Durch ihren Einsatz ist heute die gesetzlich garantierte Wahl eines Betriebsrats zu einem riskanten Abenteuer geworden. Wer etwa in einem Call Center, einer Reinigungsfirma, einer Gastronomiekette oder in einem patriarchalisch geführten, bisher betriebsratsfreien Unternehmen eine Arbeitnehmervertretung gründen will, dem drohen Strafversetzung, Kündigung und Arbeitslosigkeit. Den Unternehmen ist es heute sehr viel wert, einen Betriebsrat zu verhindern oder einfach los zu werden. Das rentiert sich schnell im derzeitigen *Shareholder-Value*-Kapitalismus. Sie zahlen die Honorare für die „Fertigmacher“ schließlich dafür, dass auf unbezahlte Überstunden, fremdbestimmte Flexibilität oder Kürzungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld keine lästige Gegenwehr der Betroffenen zu erwarten ist.

Beispiel Maredo

Ein lehrreiches Beispiel gibt die Steakhauskette Maredo. Sie hat in Deutschland 57 Filialen. Nicht einmal in jeder zehnten Filiale existiert ein Betriebsrat. Maredo ist ein lukratives Mittelstandsunternehmen, das deshalb wie viele vergleichbare Unternehmen von dem Private Equity-Fonds ECM, also einer „Heuschrecke“, aufgekauft wurde. Solche Investoren wollen die Kosten rigoros senken, wozu natürlich auch die Löhne der Beschäftigten zählen. Und Lohnkosten sind leichter ohne Betriebsrat einzusparen. Einer der wenigen Betriebsräte bei Maredo hatte sich in der Frankfurter Filiale auf der Geschäfts- und Flaniermeile „Freßgass“ etabliert. Die meisten der dortigen Beschäftigten waren Mitglied in der Gewerkschaft Nahrungsgaststätten Genuss (NGG). Die Löhne waren im Vergleich zu anderen Betrieben der Systemgastronomie relativ hoch. Die Mitglieder des Betriebsrats sorgten zudem in der Tarifkommission der NGG für eine überbetriebliche Interessenvertretung.



Die Geschäftsleitung engagierte nun der Reihe nach folgende Profis: Zunächst zwei *Wirtschaftsdetekteien*, die mit einem verdeckten Ermittler und mit einer heimlichen Videoinstallation Belege für Kündigungen liefern sollten, etwa wegen eines „Diebstahls“ von nicht verwendeten Brotkranten oder ähnlichem. Eines Abends nach Betriebsschluss half dann eine Sicherheitsfirma bei der überraschenden Einsperrung der Beschäftigten im Restaurant. Dann trat die *Arbeitsrechts-Kanzlei* Buse Heberer Fromm aus Essen auf, die einen Teil der eingesperrten Beschäftigten dazu nötigen konnte, vorbereitete Selbstkündigungen zu unterschreiben. Als Beschäftigte und Betriebsräte dagegen gerichtlich vorgingen und es zu öffentlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht kam, kümmerte sich die *PR-Agentur* Alt/Cramer aus Berlin darum, die Journalisten im Gerichtssaal und außerhalb mit Material der Unternehmensleitung zu bearbeiten.

Die spezialisierte *Medienkanzlei* Schertz Bergmann, ebenfalls aus Berlin, wirkte schließlich auf Redaktionen ein, um unter anderem die Wiederholung eines kritischen TV-Berichts auf RTL zu verhindern sowie bei der Vorbereitung eines Beitrags für das ZDF zu intervenieren, der dann auch nicht gesendet wurde. Zugleich hatte Maredo eine weitere PR-Agentur namens Faktenkontor aus Hamburg damit beauftragt, das Unternehmen in die Umfrage „Berlins beste Arbeitgeber“ aufzunehmen. Das führte dazu, dass Maredo von Faktenkontor das Zertifikat bekam, zu „Berlins besten Arbeitgebern“ zu zählen. Dieses Umfrageergebnis ließ die in ihrem Image angeschlagene Firma sofort per Pressemitteilung verbreiten. Viele Maredo-Beschäftigte bekamen vor Gericht größtenteils Recht. Trotzdem war nach einem quälenden Jahr der Betriebsrat zerschlagen, die Beschäftigten wurden weitgehend ausgetauscht und die Löhne sind jetzt niedriger als zuvor.

Was gewöhnlich als „Globalisierung“ oder „Deregulierung“ bezeichnet wird, ist zugleich eine riesige „Arbeitsbeschaffungsmaßnahme“ für die genannten Hilfstruppen der „Fertigmacher“. Ob beim Kauf und Verkauf von Unternehmen, bei der Aufspaltung in kleinere Einheiten, bei der Auslagerung ins Ausland oder bei Aufträgen an Subunternehmen – die Unternehmenschefs suchen immer nach den besten Möglichkeiten die Löhne zu drücken, Arbeitsplätze abzubauen, neue Lohnsysteme einzuführen oder Sozialpläne knapp zu halten. Für diese Ziele werden die genannten Profis eingeschaltet.

Ach, schon wieder Naujoks?

In der Bundesrepublik Deutschland gab es natürlich schon lange Zeit kleinere Kanzleien wie Naujoks oder Schreiner+Partner, die öffentlich Betriebsräte als Störfaktoren bezeichneten und im mittelständischen und provinziellen Unternehmertum hinterhältige und aggressive Fertigmacher-Methoden erfolgreich anboten. Die ständige, mediale Herausstellung von Naujoks verdeckt allerdings den größeren Teil der Szene. Inzwischen beherrschen Großkanzleien das Geschäft. Seit



etwa einem Jahrzehnt haben auch US-Wirtschaftskanzleien wie Freshfields, Clifford Chance, Hogan Lovells, White & Case, DLA Piper und Squire Patton Boggs in Deutschland große Abteilungen mit bis zu 60 Arbeitsrechts-Anwälten aufgebaut. Sie waren zuvor ausschließlich in den Bereichen Fusionen, Kartell- und Wettbewerbsrecht tätig. Auch britische Wirtschaftskanzleien wie Allen & Overy und Taylor Wessing haben neuerdings in ihren deutschen Niederlassungen arbeitsrechtlich aufgerüstet. Thomas Ubber von Allen & Overy gilt in Deutschland als Staranwalt, wenn es um das Verbot oder die Einschränkung von Streiks geht, er vertritt seit Jahren Lufthansa und die Deutsche Bahn gegen die Vereinigung Cockpit und die Gewerkschaft der Lokführer. Dem stehen aber deutsche Kanzleien wie CMS Hasche Sigle und Gleiss Lutz in nichts nach. Ein LLM-Abschluss einer US-Universität gilt heute als ein karriereförderndes „Muss“ für Arbeitsrechtler in Deutschland.

Die Gewerkschaften und die Gesellschaft überhaupt sollten sich mit dem geschilderten neuen Netzwerk und seinen Praktiken genauer auseinandersetzen. Es geht dabei nicht nur um die Interessen der Beschäftigten, es geht auch um Tarifautonomie, die Organisationsmacht der Gewerkschaften und letztlich um unsere Demokratie und das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit.

Vom Autor jüngst erschienen:

Werner Rügemer / Elmar Wigand: Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung. Papyrossa-Verlag, Köln 2014. 238 Seiten, 14,90 Euro.

Und aus dem Jahr 2009:

ArbeitsUnrecht. Anklagen und Alternativen, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 2009.

Literatur/Quellen:

[1] Die Otto-Brenner-Stiftung der IG Metall hat diese Studie finanziert: Arbeitsheft 77 der Otto Brenner-Stiftung, Mai 2014

Autor: Dr. Werner Rügemer, geboren 1941, Publizist



Mode und Moral – warum teuer nicht gleich fair bedeutet

von Gisela Burckhardt

Am 16. Oktober wurde vom Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Gerd Müller das Bündnis für nachhaltige Textilien ins Leben gerufen. Ein großer Teil der Textilbranche hat bis jetzt seine Unterschrift für den Aktionsplan des Bündnisses^[1] verweigert. Die Verbände der Textilproduzenten behaupten aber gerne, dass ihre Mitglieder im Gegensatz zu den Billigmarken sauber produzieren lassen. Wer sich ihre Produktionsstätten in Bangladesch genauer anschaut, wird vom Gegenteil überzeugt. Viele Verbraucher_innen glauben immer noch, wenn wir Markenmode kaufen, sei der höhere Preis durch eine bessere Qualität und bessere Produktionsbedingungen gerechtfertigt. Für Edelmarken würden keine Textilarbeiterinnen in Bangladesch sterben. Das ist ein verhängnisvoller Irrtum: Teure Modelabels lassen ihre Ware unter ebenso schlechten Bedingungen wie die Billiganbieter fertigen.

Teure Marken

Die Organisation RISE hat die Produktionsbedingungen der Lieferanten von Edelmarken wie Hugo Boss und Tommy Hilfiger mit jenen der Billigmarken wie H&M vor Ort verglichen. Zunächst war es sehr schwer unter den rund 5000 Fabriken in Bangladesch mit insgesamt 4-5 Mio. Arbeiter_innen, darunter 80 Prozent Frauen, diejenigen zu finden, die für Hugo Boss produzieren. Zwei Fabriken konnten von RISE ausfindig gemacht werden. Die Beschäftigten litten unter den gleichen schlechten Arbeitsbedingungen wie Kolleg_innen in den anderen Fabriken auch. Bei einem Boss-Zulieferunternehmen in Chittagong gab es für viele Arbeiterinnen, die ständigen Beschimpfungen ihrer Aufseher ausgesetzt waren, nicht einmal Arbeitsverträge. Die Näherinnen können dort ihr Leben kaum planen, weil sie ohne Vorankündigung zu Überstunden gezwungen werden. Ihre Fabrik war in einem derartig schlechten baulichen Zustand, dass Teile zur Schließung empfohlen wurden.

Nach der Katastrophe von Rana Plaza am 24. April 2013, bei der 1134 Menschen starben und über 1500 teilweise schwer verletzt wurden, unterschrieben über 180 Unternehmen hauptsächlich aus Europa ein Gebäude- und Brandschutzabkommen. Die Firma Hugo Boss hat es bis heute nicht unterzeichnet. Auch US-amerikanische Unternehmen haben ein weniger verbindliches Abkommen zustande gebracht, das ebenfalls zum Ziel hat, die Gebäude ihrer Produzenten auf Statik und Feuerschutz zu untersuchen. Die Prüfberichte der Fabriken werden ins Internet gestellt. Dadurch wird zum ersten Mal Transparenz hergestellt und Gewerkschaften, NGOs und



Betroffenen die Möglichkeit eröffnet, Einblick in den Zustand der Arbeitsgebäude zu erhalten.

Billigmarken

H&M macht viel Werbung mit nachhaltiger Produktion und fairer Arbeit. Die Untersuchung aber ergab, dass die Arbeitsbedingungen in ihren Produktionsstätten immer noch katastrophal sind: bei 12 untersuchten Fabriken, von denen fünf für H&M produzieren, fehlen schriftliche Arbeitsverträge, nirgendwo gibt es einen frei gewählten Betriebsrat und Schwangerschaftsurlaub wird nicht korrekt gewährt. RISE befragte in diesen Fabriken insgesamt 115 Beschäftigte. Im Vergleich zu Hugo Boss veröffentlicht H&M wenigstens die Lieferantenliste. Der Konzern behauptet, dass seine Produzenten einen »fairen Lohn« zahlen. Was darunter zu verstehen ist, wird nicht gesagt. Sie geben lediglich an, dass die Näherinnen ihren Lohn selber bestimmen sollen - scheinbar individuell, ohne Gewerkschaften und Tarifverträge. Wieweit H&M Kollektivinteressen zulässt, kann man in Deutschland beobachten, wo der Konzern gezielt gegen Betriebsräte vorgeht. Das ist nicht verwunderlich, schließlich beruht das Geschäftsmodell auf vielen Stundenjobberinnen, die oft vor Gericht klagen, um ihre verbrieften Rechte durchzusetzen. Drei Viertel der H&M-Mitarbeiter_innen sind in Teilzeit beschäftigt, denn es ist billiger, Studentinnen mit Zehn-Stunden-Verträgen jobben zu lassen als erfahrene Mitarbeiterinnen zu bezahlen. Wenn H&M in Deutschland seine Beschäftigten so behandelt, wie sieht es dann erst in Bangladesch bei den Zulieferern aus?

Auditbusiness

Viele Textilunternehmen bekennen sich inzwischen zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und haben Zulieferer zu bestimmten Standards verpflichtet, doch was ein Qualitätssiegel für die Unternehmen sein sollte, ist vor allem ein Millionengeschäft für die Prüfgesellschaften. Im „Auditbusiness“ sind auch deutsche TÜV-Gesellschaften engagiert.

Eine Fabrik im Rana Plaza wurde vor dem Einsturz vom TÜV Süd und TÜV Rheinland geprüft. Der Prüfbericht vom TÜV Rheinland erscheint abgesehen von der Gebäudesicherheit, für die der TÜV nicht zuständig war, absurd. Die Fabrik bekam die Gesamtnote „Verbesserungen nötig“, was heißt, dass es ein paar Veränderungen bedarf. Die Verstöße scheinen aber aus Sicht der Auditoren nicht so gravierend zu sein, dass die Fabrik keine Aufträge mehr erhalten sollte. Angeblich gab es keine Kinderarbeit, keine Formen der Zwangsarbeit und keine Diskriminierung in der Fabrik. Sogar Vereinigungsfreiheit soll es gegeben haben. Zwar haben die meisten Fabriken ein so genanntes Participation Committee. Doch dieses Gremium wird in der Regel nicht frei gewählt, sondern durch das Management bestimmt. Es ist ein Skandal, dass die Audits nicht veröffentlicht werden und eine Geheimakte der



Fabrikbesitzer, Einkäufer und Tester bleiben. Die Arbeiter_innen und ihre Gewerkschaften erfahren nichts davon. Selbst mit einem "Verbesserungen nötig" kann also jeder Fabrikbesitzer so weitermachen wie bisher. Das macht keinen Sinn.

Auch die Tazreen Fabrik, die im November 2012 abbrannte, wurde zuvor von Auditoren geprüft. An den Folgen des Brandes und beim Sprung aus dem Gebäude starben bis August 2014 insgesamt 125 Arbeiter_innen, 150 verletzten sich teils schwer. Die Tubagruppe, zu der die Tazreen Fabrik gehört, ist im Eigentum von Delwar Hossain, der sich mit Kauttionen mehrfach aus der Haft freikaufen konnte, zuletzt am 5. August 2014. Er erpresste die Justiz damit, dass er drei Monatslöhne für 1600 Arbeiter_innen zurückhielt. Sie würden erst ausgezahlt, wenn er auf freien Fuß käme. Auch deutsche Einkäufer wie KiK und Lidl und internationale Unternehmen wie Walmart und C&A platzierten Aufträge bei der Tubagruppe. Obwohl die Fabrik angeblich überprüft wurde, passierte nichts. Im Gegenteil: Die Aufträge flossen weiter, obwohl in dem Gebäude Notausgänge und Feuerleitern fehlten. Sogar Laien hätten diesen Mangel feststellen können, warum also nicht die Auditoren? Wurde die Fabrik überhaupt jemals überprüft?

Völlig unverständlich ist deshalb die Zurückweisung einer Beschwerde bei der nationalen Kontaktstelle der OECD, die der Bundestagsabgeordnete der Grünen, Uwe Kekeritz, am 13. Mai 2013 gegen KiK eingereicht hatte. Als Begründung wurde ausgeführt, dass KiK keine direkte Verantwortung für den Brand trage, weil die Firma zum Zeitpunkt des Brandes nicht mehr dort produzieren ließ und keinen maßgeblichen Einfluss auf die Sicherheitsvorkehrungen gehabt hätte. Wenn KiK seine Produzenten vor Auftragsvergabe geprüft hätte, dann hätten die fehlenden Fluchtausgänge auffallen müssen. Das Feuer hätte ja auch schon früher ausbrechen können, als KiK dort noch produzieren ließ. Der Textilhändler hat seine Vorsorgepflicht sträflich vernachlässigt. Dass die OECD Kontaktstelle dies nicht erkennt, zeigt, dass die Ansiedlung dieser Stelle beim Wirtschaftsministerium höchst problematisch ist. Seit Jahren wird dies von NGOs kritisiert.

Verantwortung der Regierungen

Aber auch die Regierung von Bangladesch trägt Verantwortung für die Arbeits- und Menschenrechte der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie. Das Arbeitsgesetz von Bangladesch als auch die ILO-Konventionen müssen eingehalten werden. Auch die deutsche Bundesregierung versäumt es, sich mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln für den Schutz der Menschenrechte in Bangladesch einzusetzen. Das Textilbündnis ist durchaus ein Signal, aber ohne den Beitritt der meisten Unternehmen und Verbände bleibt es ein zahnloser Tiger. Überhaupt wäre ein Gesetz, das alle Unternehmen gleichermaßen zur Vorsorge verpflichtet, eine gerechtere Lösung, weil sich dann alle daran halten müssten und nicht nur die, die einem freiwilligen Bündnis beitreten.



Verantwortung der Verbraucher_innen

Natürlich ist auch unser Konsumverhalten für die Verhältnisse vor Ort verantwortlich. Inzwischen kostet ein T-Shirt bei Primark weniger als eine Tasse Kaffee oder eine Busfahrt. Die Achtung vor der Arbeit einer Näherin ist damit völlig verloren gegangen. Jeder sollte wissen: Für absurd billige Produkte müssen andere z.B. in Bangladesch bluten. Seit Jahren stagnieren bei uns die Preise für Textilien, der Dauer-Discount ist Normalität. Wir kaufen Wegwerfmode. Dabei sollten wir weniger kaufen und dafür bewusster. Es gibt einige wenige Siegel wie Fairtrade für Baumwolle oder GOTS für Umweltstandards, auf die man achten sollte. Unternehmen, die der Fair Wear Foundation beigetreten sind, wollen die Arbeitsbedingungen in der Konfektion verbessern. Nicht nur die Unternehmen, die Politik und die Verbände stehen in der Pflicht, würdevolle Produktionsbedingungen zu schaffen, auch die Konsument_innen können verantwortungsvoll handeln.

Zuletzt von der Autorin erschienen:

Todschick

Edle labels, billige Mode – unmenschlich produziert

Paperback Heyne Verlag

240 Seiten

Literatur/Quellen:

[1] An dem Aktionsplan des Bündnisses hat die Autorin aktiv mitgearbeitet.

Autorin: Gisela Burckhardt, Entwicklungspolitische Expertin und Vorstandsvorsitzende von FEMNET

