

Solidarität Demokratie Zukunft

DGB

GEGENBLENDE

Das gewerkschaftliche Debattenmagazin · www.gegenblende.de

Ausgabe 33

Impressum

Deutscher Gewerkschaftsbund
Debattenmagazin GEGENBLENDE,
Redaktion: Dr. Kai Lindemann/Redaktionsassistentz: 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 |
|-----------------------------------------------------------------------|-------|
| Transnationale Konzerne und das Jonglieren mit Arbeitsstandards | 4 |
| von Catharina Schmalstieg | |
| US-Freiberufler proben neue Gewerkschaftsformen..... | 10 |
| von Frauke Ladleif | |
| Problemfall Werkvertrag | 13 |
| von Johannes Schulten und Jörn Boewe | |
| Griechenland und die Eurozone..... | 18 |
| von Daniel Seikel | |
| Elf Thesen zur Arbeit der Zukunft..... | 22 |
| von Reiner Hoffmann | |
| Flüchtlinge auf dem Weg in die Wertegemeinschaft | 30 |
| von Hans ten Feld | |
| Europa auf dem Weg zu einer Demokratie „light“? | 35 |
| von Wolfgang Kowalsky | |
| Die Janusköpfigkeit der Digitalisierung | 40 |
| von Sandra Siebenhüter | |
| Schweden: Sparpolitik auf dem Prüfstand..... | 45 |
| von Gero Maass | |
| US Labor for Hillary – Hillary for US Labor? | 49 |
| von Thomas Greven | |
| Perspektiven der Berufsbildung | 53 |
| von Hans-Jürgen Urban | |



Ein Schrecken ohne Grexit oder ein Schrexit?61
von Frank Hoffer

Europa und die Digitalisierung 65
von Wolfgang Kowalsky

Flexible Arbeitszeiten – für alle gleich? 70
von Yvonne Lott



Transnationale Konzerne und das Jonglieren mit Arbeitsstandards

von Catharina Schmalstieg

Das Beispiel Deutsche Telekom und T-Mobile US

Transnationale Konzerne stehen immer wieder in der Kritik, weil sie sich an arbeitsrechtliche Standards und Richtlinien, die sie unterzeichnet haben, nicht halten. Wohin diese Form der Missachtung führt, wird anhand des Beispiels T-Mobile US gezeigt.

Seit Ende der 1970er Jahre gibt es Versuche, globale Wirtschaftstätigkeiten zum Schutz von Beschäftigten zu regulieren. Dazu wurden eine Reihe internationaler Verträge und Abkommen entwickelt, die darauf abzielen, global tätige, nicht mehr allein einer Rechtsordnung unterliegende Wirtschaftsunternehmen auf die Einhaltung von Arbeitsnormen zu verpflichten, die von der ILO [\[1\]](#) formuliert wurden. Mit der *Erklärung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* hat die ILO die Bedeutung der Kernarbeitsnormen 1998 noch einmal besonders hervorgehoben: hierzu zählt das Recht auf Vereinigungsfreiheit (C87), das Recht auf Kollektivverhandlungen (C98), *Equal Pay* (C100), das Verbot von Kinderarbeit (C138, C182), das Verbot von Zwangsarbeit (C29, C105) und das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt (C111).

Mit den Leitlinien „Wirtschaft und Menschenrechte“ (2011) verfolgt die ILO die Anerkennung der Kernarbeitsnormen durch transnationale Unternehmen. Auch die OECD-Richtlinien für multinational agierende Unternehmen, die von den OECD-Mitgliedsstaaten unterzeichnet wurden, stellen einen Versuch dar, Unternehmen darauf zu verpflichten, bestehende Gesetze und Regelungen einzuhalten. 2008 wurden die OECD-Richtlinien um Formulierungen ergänzt, die den Charakter der Kernarbeitsnormen zum Ausdruck bringen. [\[2\]](#)

Die Notwendigkeit dieser Normsetzungen kommt besonders zum Vorschein, wenn man sich vor Augen führt, wie in den letzten drei Jahrzehnten die Anzahl transnational agierender Konzerne gewachsen ist. Bereits 2001 gingen die Vereinten Nationen von 65.000 transnationalen Konzernen mit mehr als 850.000 Tochtergesellschaften aus. [\[3\]](#) Die Konzerne suchen auf der ganzen Welt nach den für sie besten Bedingungen für ihre Wertschöpfungsprozesse, auch menschliche Arbeitskraft wird in globalem Maßstab gesucht und eingekauft; sie soll möglichst wenig kosten. Die Gestaltungsmacht dieser Unternehmen ist beispiellos, und es stellt sich die Frage nach Regulierungsmechanismen zum Schutz der Beschäftigten.



Arbeitnehmerrechte bei T-Mobile US

Viele Konzerne, die ihren Hauptsitz in Industrieländern haben, in denen Gewerkschaften als Verhandlungspartner anerkannt sind und die sozialpartnerschaftlich agieren, haben in der Vergangenheit wiederholt in ihren Auslandsniederlassungen und -beteiligungen internationale Normen und Abkommen ignoriert und verletzt – so auch einige Konzerne mit Hauptsitz in Deutschland. Darunter auch Unternehmen, die zu großen Teilen in staatlichem Besitz sind, wie etwa die Deutsche Telekom AG und DHL.

Seit Jahren wird die Deutsche Telekom weltweit von Gewerkschaften^[4] und Menschenrechtsorganisationen^[5] kritisiert. Ihr wird vorgeworfen in den USA und an anderen ausländischen Standorten mit zum Teil rüden Methoden die Beschäftigten daran zu hindern, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Damit verstößt der Konzern gegen die ILO-Kernarbeitsnormen, die OECD-Richtlinien und Abkommen der Vereinten Nationen (Global Compact).^[6] Auch die selbst aufgestellte Sozialcharta^[7], in denen sich das Unternehmen zur Gewerkschaftsfreiheit bekennt,^[8] ist im Ausland oft mehr Programm als Realität. Die Auseinandersetzungen im Telekommunikationsunternehmen T-Mobile US, das zu 64 Prozent im Besitz der Deutschen Telekom ist und zu dessen *Board of Directors* auch Führungskräfte der Deutschen Telekom gehören, sind hierfür bezeichnend. Die Beschäftigten von T-Mobile US berichten von täglichen Schikanen im Arbeitsablauf: von der öffentlichen Demütigung, der rigiden Kontrolle von Leistungszielen, dem Abzug der Zeit für Toilettengänge von Pausen- und Urlaubszeiten. Vieles erinnert mehr an mittelalterliche Pädagogik, als an eine moderne Unternehmensführung. Der Umgang mit gewerkschaftlicher Betätigung entspricht dieser Unternehmenskultur. Gewerkschaftern wurde in mehreren Fällen, wie etwa in Call-Centern in Wichita und Albuquerque, eine Kündigung ausgesprochen nachdem ihr Engagement bekannt wurde. 2013 wurden in New York Beschäftigte, die sich eine gewerkschaftliche Vertretung wünschten, zu Einzelgesprächen in den Keller der Geschäftsräume zitiert. Neuen Kolleginnen und Kollegen werden bei der Einarbeitung Videos mit anti-gewerkschaftlichen Botschaften wie „Die Gewerkschaft ist nicht gut für dich, sie will nur dein Geld!“ gezeigt. Für diese Beschäftigten von T-Mobile US muss die Sozialcharta des Konzerns wie blanker Hohn klingen.

Die Wirkung transnationaler Abkommen

Die amerikanische Regierungsbehörde NLRB, die die Einhaltung des US-Arbeitsrechts beaufsichtigt, hat T-Mobile US in mehreren Fällen wegen Verletzung von Arbeitnehmerrechten angeklagt.^[9] Mitte März 2015 urteilte eine Richterin in den USA, dass Anweisungen, die T-Mobile seinen Mitarbeitern erteilt, gegen US-Gesetze verstoßen, darunter u.a. das Recht auf Vereinigungsfreiheit.^[10] Dieses Recht wird auch in den ILO-Normen und den genannten globalen Abkommen geschützt.



Der Anspruch der Abkommen und die unternehmerische Praxis fallen deutlich auseinander, wie das Beispiel T-Mobile zeigt. Im Jahr 2011 reichten die amerikanische Gewerkschaft CWA und ihr deutscher Partner ver.di eine Beschwerde über ein OECD-Verfahren wegen der wiederholten Verstöße T-Mobiles gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit ein. Die Nationale Kontaktstelle der OECD in den USA bemühte sich zwei Jahre darum, Vertreter der Deutschen Telekom zur Teilnahme an einem Schlichtungsgespräch zu bewegen. Die Deutsche Telekom hat sich zwar auf Vorgespräche eingelassen, aber die Zuständigkeit der OECD-Kontaktstelle angezweifelt. Außerdem hatte sie geäußert, das Verfahren sei lediglich Teil einer gewerkschaftlichen Kampagne gegen das Unternehmen. Zu einem Mediationsverfahren ist es nicht gekommen, die OECD stellte das Verfahren 2013 ein.

Die Bundesregierung hat sich in der Angelegenheit nie öffentlich geäußert, obwohl sie als Mitzeichnerin der OECD-Richtlinien dazu verpflichtet wäre, allein schon, um das Ansehen der Richtlinien nicht zu gefährden. Auch als größte Anteilseignerin der Deutschen Telekom hätte sie sich äußern können. Die Bundesrepublik Deutschland besitzt, direkt und indirekt über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), 31,7 Prozent der Anteile an der Deutschen Telekom. Noch vor der Beendigung des OECD-Verfahrens antwortete die Bundesregierung im Mai 2013 auf eine Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion, dass sie „keine Hinweise auf Verletzungen von Menschenrechten und Arbeitnehmerrechten durch Tätigkeiten der Deutschen Telekom AG“ hat (Drucksache 17/12808, S. 6).

Petition an den Deutschen Bundestag – Für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten

Die von verschiedenen Seiten vorgebrachte Kritik hat bisher zu keiner Besserung geführt, und vor dem Hintergrund der geschilderten Ereignisse hat ver.di im Rahmen der Kampagne „Wir Erwarten Besseres“^[11] entschieden, eine Petition an den Deutschen Bundestag zu formulieren. Die Petition fordert die Bundesregierung dazu auf, ihren Einfluss geltend zu machen, dass die von der Bundesrepublik anerkannten ILO-Normen und OECD-Richtlinien auch bei T-Mobile US respektiert und umgesetzt werden. Ein Ziel ist es, das Anliegen der Petition im Rahmen einer öffentlichen Anhörung im Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags zu erörtern. Dafür müssen gemäß der Ausschussregeln 50.000 Menschen unterzeichnen. Die Petition steht im Internet zum [Download](#) bereit, und jede und jeder mit Hauptwohnsitz in der Bundesrepublik kann sie unterzeichnen. Wenn mithilfe der Petition eine Kontrollstelle geschaffen wird, die überwacht, dass Arbeitsstandards eingehalten werden, wird das den Kolleginnen und Kollegen in den USA helfen. T-Mobile US müsste eine Position der Neutralität gegenüber den gewerkschaftlichen Organisationsversuchen einnehmen. Die Gängelung gewerkschaftlich aktiver Beschäftigter müsste aufhören, und es wäre allein den Beschäftigten überlassen, sich



frei eine Meinung zu bilden und sich für oder gegen eine gewerkschaftliche Interessenvertretung auszusprechen. Nichts anderes als Demokratie – und nicht weniger.

Der Schutz von Arbeitnehmerrechten in transnationalen Unternehmen – Wohin führt der Weg?

Das Beispiel Telekom/T-Mobile zeigt, dass sich der Interessenausgleich in transnationalen Unternehmen unter den aktuellen asymmetrischen Bedingungen höchst schwierig gestaltet. Die Unterzeichnung der internationalen Abkommen durch die Unternehmen ist freiwillig, ebenso wie die Untersuchungen zur Aufklärung von Vorwürfen der Missachtung. Es gibt keine internationalen Sanktionsmechanismen, und die Bindungskraft der Abkommen ist deshalb äußerst schwach. Sie schaffen kein Recht, das eingeklagt und durchgesetzt werden kann.^[12] Eine Erweiterung der supranationalen Rechtsinstanzen bzw. Zuständigkeiten zum Schutz und zur Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten ist nicht in Sicht. Hierzu bräuchte es eine große internationale Koalition, aus der ein politischer Gestaltungswille spricht. Das ist derzeit nicht zu erkennen. Die laufenden Verhandlungen und öffentlichen Debatten über die Freihandelsabkommen TTIP und CETA belegen die Asymmetrie der supranationalen Rechtssetzung. Schließlich beinhalten sie keine Mechanismen zur Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten, noch werden solche ernsthaft in Erwägung gezogen. Stattdessen sind Sonderklauseln zum Investorenschutz (ISDS) im Gespräch, die außergerichtliche Verfahren vorsehen, in denen Unternehmen die Regierungen verklagen können. Nationale Gerichtsbarkeiten werden beiseite geschoben, und ein umgekehrter Weg auf Grundlage der Menschenrechte scheint ausgeschlossen. Diese Entwicklung führt zu einer weiteren Entdemokratisierung auf internationaler Ebene und zu einem größer werdenden Machtgefälle zwischen Regierungen und transnationalen Unternehmen. Die Arbeits- und Sozialstandards werden in der globalisierten Wirtschaft weiter unter Druck gesetzt. Auch die Umwelt- und Verbraucherschutzrechte können schnell ins Wanken geraten, wenn sie als Gefährdung von Konzerninvestitionen identifiziert werden.

Viele Skandale in der globalen Wirtschaft, von Qatar über Bangladesh bis zu T-Mobile in den USA, zeigen, dass eine Kehrtwende bei internationalen Standards dringend ist, weg vom reinen Rendite-Interesse hin zu den Menschenrechten. Deshalb müssen endlich internationale Rechtsinstanzen geschaffen werden, vor denen verbindlich Menschenrechte^[13] eingeklagt werden können.

Literatur/Quellen:



[1] Die internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, die Normen zum Schutz von Beschäftigten schafft und Hilfen zur Realisierung von rechtlichen Rahmenbedingungen leistet. Die ILO ist tripartistisch besetzt, d.h. von der ILO formulierte Konventionen kommen unter Beteiligung von Regierungen, Arbeitnehmervertretungen und Unternehmensverbänden zustande. Die von der ILO formulierten Konventionen (C) müssen durch die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen ratifiziert werden. URL: www.ilo.org [30.3.2015]

[2] In Kapitel IV der OECD-Richtlinien wird u.a. festgehalten, dass Unternehmen das Recht der Beschäftigten respektieren sollten, sich im Betrieb durch eine Gewerkschaft oder andere geeignete Organisation vertreten zu lassen. Vgl. auch Senghaas-Knobloch, Eva (2010): Internationale Arbeitsregulierung für ein menschenwürdiges Leben weltweit. URL: <http://www.bpb.de/apuz/32567/internationale-arbeitsregulierung-fuer-ein-menschenwuerdiges-leben-weltweit> [02.6.2014]

[3] UN World Investment Report 2001, zit. n. H.-W. Platzer/S. Rüb 2013: Internationale Rahmenvereinbarungen. Berlin: FES, S. 4

[4] Briefing Dokument „Wir Erwarten Besseres“ 2012, URL: <http://www.weexpectbetter.org/wir-erwarten-besseres-die-kampagne> [30.3.2015]

[5] Germanwatch 2014: Globales Wirtschaften und Menschenrechte. Deutschland auf dem Prüfstand. Bericht 2014.

Human Rights Watch 2010: Ein seltsamer Fall. Verletzungen der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern in den USA durch europäische multinationale Unternehmen.

[6] „Arbeitgeber sollen sich nicht in die Entscheidung der Arbeitnehmer, sich zusammenzuschließen, einmischen, noch versuchen, deren Entscheidung auf jedwede Art zu beeinflussen, oder die Arbeitnehmer, die sich zusammenschließen bzw. deren Vertreter, diskriminieren.“ (UN Global Compact, Implementierungsrichtlinie); <https://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle3.html> [30.3.2015]

UNI Global Union 2013: Schwarzbuch Telekom. URL: <https://www.verdi.de/presse/downloads/pressemappen/++co++80c441a8-6333-11e3-ac42-5254008a33df> [30.3.2015] Englisch: Voices of Deutsche Telekom Workers. URL:



http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/voices_of_dt_workers_-_english.pdf [30.3.2015]

[7] Telekom 2013: Sozialcharta. URL:
<http://www.telekom.com/verantwortung/verantwortungsvoller-arbeitgeber/144522>
[30.3.2015]

[8] Ebd.: „Die Telekom ... anerkennt das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der nationalen Regelungen und bestehender Vereinbarungen.“

[9] Eine Aufstellung der Gerichtsverfahren findet sich in der Broschüre „Deutsche Telekom und T-Mobile US: Stoppt die systematische Missachtung von Arbeitnehmerrechten in den USA“, S. 10f. URL:
<http://cwafiles.org/tmobile/SystematicAbuseGerman.pdf> [Stand: 30.3.2015]

[10] T-Mobile Policy Violated Labor Law, Judge Rules, New York Times v. 19. März 2015, URL: <http://www.nytimes.com/2015/03/20/business/t-mobile-policy-violated-labor-law-judge-rules.html?ref=business&r=1> [Stand: 30.3.2015]

[11] Die Kampagne wird organisiert und getragen von den Gewerkschaften ver.di und CWA, dem DGB, dem Internationalen Gewerkschaftsbund, dem US-amerikanischen Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO, sowie von der internationalen Dachorganisation der Dienstleistungsgewerkschaften UNI Global Union.

[12] Vgl. H.-W. Platzer/S. Rüb 2013: Internationale Rahmenvereinbarungen. Berlin: FES, S. 3ff. S.a. E. Treutner 2002: Die ILO im Prozess der Globalisierung: Chancen auf wirksame internationale Arbeits- und Sozialstandards? P. Nahamowitz 2002: Globalisierung des Recht II: Internationale Organisationen und Regelungsbereiche. Baden-Baden: Nomos.

[13] In diesem Zusammenhang wird von WSK-Menschenrechten gesprochen: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte.

Autorin: Dr. Catharina Schmalstieg, Koordinatorin für die amerikanische Gewerkschaft Communications Workers of America (CWA) in Berlin



US-Freiberufler proben neue Gewerkschaftsformen

von Frauke Ladleif

Auf der am 4. Mai beginnenden Konferenz [Re:publica](#) geht es wieder um die Zukunft der digitalen Gesellschaft. Wie sie bereits unser Leben verändert hat, zeigen die Teilnehmer selbst. Viele sind Freiberufler – und gehören damit zu dem stetig wachsenden Anteil der arbeitenden Bevölkerung, die sich von Gewerkschaften bisher nicht repräsentiert fühlt. In den USA haben sie daher schon ihre ganz eigene Organisation gegründet: Die [Freelancers Union](#). Mit Erfolg.

53 Millionen US-Amerikaner sind Freiberufler, gut ein Drittel aller Berufstätigen in den Vereinigten Staaten. Das besagt eine aktuelle Erhebung der amerikanischen Freelancers Union, eine Organisation für Freiberufler, die in mancher Hinsicht gewerkschaftsähnlich auftritt. Die Zahl ist sehr großzügig berechnet – mitgezählt wurden beispielsweise Festangestellte, die in ihrer Freizeit kleinere Jobs annehmen. Doch zeigt sie, welch große Umwälzung in den vergangenen Jahren den Arbeitsmarkt stattgefunden hat: Immer mehr Jobs von einst Festangestellten werden von Freiberuflern übernommen. Und in dem Maß, in dem sich der Arbeitsmarkt in den USA verändert hat, geht der Aufstieg der Freelancers Union einher.

Im Jahr 2003 von der Rechtsanwältin Sara Horowitz in New York gegründet, hat die Organisation mittlerweile mehr als 260.000 Mitglieder. Das ist ein erstaunlicher Erfolg in einer Zeit, in der traditionelle Gewerkschaften an Mitgliederschwund leiden.

Die Gründungssaga der Freelancers Union beginnt bereits Anfang der 1990er Jahre. Damals, so gibt Horowitz in Interviews gern zum Besten, habe sie bei einer New Yorker Anwaltskanzlei angeheuert. Doch statt eines Arbeitsvertrages mit Zuschüssen zu Kranken- und Rentenversicherungen zu erhalten, wie er in den USA üblich ist, habe sie als Scheinselbstständige anfangen müssen. Schnell habe sie gemerkt, dass sie damit nicht allein war, und gründete „Working Today“, die Vorgängerorganisation der Freelancers Union. Die Idee: Die vielen selbstständig Beschäftigten zu einer kollektiven Stimme vereinen und damit Einfluss auf die Politik und vor allem auf den Markt ausüben.



Symbiose zum gegenseitigen Nutzen

Seit dem Jahr 2003 heißt die Organisation „Freelancers Union“. Sie bietet ihren Mitgliedern hauptsächlich das, was diese als Einzelkämpfer auf dem freien Markt bisher nicht bekommen: Unterstützung bei der sozialen Absicherung, günstige Krankenversicherungen, Ärztezentren und Zugang zur privaten Rentenversorgung. Mitgliedsbeiträge müssen sie dafür nicht zahlen. Die Freelancers Union finanziert sich über Zuschüsse und Kredite großer amerikanischer Stiftungen wie die Rockefeller Foundation – und über die Gebühren für Krankenversicherungen bei der hauseigenen Versicherung, der Freelancers Insurance Company. Eigenen Angaben zufolge seien die Preise für eine Versicherung dort 40 Prozent günstiger als auf dem freien Markt. „Es kommt mehr dabei raus, wenn man kollektiv handelt“, heißt es in einem Imagevideo der Union.

Sara Horowitz nennt dies den „New Mutualism“ - am besten beschrieben mit dem aus der Biologie stammenden Begriff der Symbiose, bei der verschiedene Organismenarten zum gegenseitigen Nutzen zusammenwirken, wobei die Organismen jedoch weitgehend getrennt voneinander leben.

Vorreiterin einer neuen Gewerkschaftergeneration?

Horowitz beruft sich bei ihrer Idee auf Pioniere der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung – Sidney Hillman zum Beispiel, der Gründer der Amalgamated Clothing Workers Union, eine Textilarbeitergewerkschaft, die zwischen 1914 und 1976 bestand. Diese bot ihren Mitgliedern günstige Genossenschaftswohnungen und Arbeitslosenversicherungen an und gründete eine Bank, die den Interessen der Textilarbeiter dienen sollte. Hillman nannte das „Social Unionism“, soziale Gewerkschaftsbewegung. „Wir müssen diese Modelle aus der Vergangenheit übernehmen und so anpassen, dass wir daraus eine neue Art von sozialem Sicherungsnetz aufbauen können“, sagt Horowitz.

Sie selbst sieht sich gern als Vorreiterin einer neuen Gewerkschaftergeneration, die es ihrer Ansicht nach verstanden hat, auf die neuen Bedürfnisse ihrer Mitglieder einzugehen. Zu diesen Bedürfnissen zähle auch die Möglichkeit sich zu vernetzen. So hat die Freelancers Union USA weit Zentren aufgebaut, in denen sich die Mitglieder treffen, austauschen, arbeiten, zum Arzt gehen oder gemeinsam Yoga machen. Auf der Webseite der Union finden sich unzählige praktische Tipps für die Selbstständigkeit, zum Umgang mit Kunden bis hin zu Steuererleichterungen. Auch virtuell können sich die Mitglieder in Foren, Videochats, Blogs und Datenbanken vernetzen. „Help ourselves“ ist das Motto – hilft uns selbst.



„Menschen fühlen sich psychisch wie physisch besser wenn sie sich untereinander verbunden fühlen“, sagte Horowitz der New York Times. „Wir bringen die Menschen zusammen, ohne dass sie dafür ihre persönlichen Ansichten und Bedürfnisse aufgeben müssen.“ Sprich: Trotz der Bedeutung des Kollektivs steht das Ich weiterhin im Mittelpunkt. Ähnlich wie einst bei den Gilden gehe es darum, mit der Rückendeckung einer großen Organisation die eigenen Karrieren aufzubauen und die individuelle Autonomie zu wahren – beschreibt Janice R. Fine, Professorin an der Rutgers University in New Jersey, das Selbstverständnis der Freelancers Union.

Kein Verhandlungsmandat für Tarifverträge

Dies ist wohl auch der entscheidende Unterschied zu traditionellen Gewerkschaften – die Betonung auf dem „I“ (für „Ich“) in Union, wie es die amerikanische Journalistin Atossa Abrahamian formuliert hat. Der Umstand, dass die Organisation keine Tarife für ihre Mitglieder aushandelt und auch nicht aushandeln möchte, zählt auch dazu, ebenso dass sie keinen Rechtsschutz anbietet.

Beides ist schließlich der Hauptkritikpunkt, dem sich die Freelancers Union oft stellen muss: Ohne offizielles Verhandlungsmandat gegenüber Arbeitgebern bzw. Auftraggebern, habe die Organisation keinen Hebel, ihre Mitglieder aus ihrer prekären Situation zu befreien und Unternehmen dazu zu bringen, ihren Profit fair mit den Freiberuflern zu teilen.

Tatsächlich darf die Freelancers Union solch ein Mandat rechtlich auch nicht übernehmen – da Freiberufler in den USA gemäß dem National Labor Relations Act (Gesetz über Arbeitsbeziehungen) als selbstständige Unternehmer gelten und nicht als Arbeitnehmer. Arbeitgeber sind demnach nicht verpflichtet, mit Freelancern zu verhandeln, auch wenn sie eine Gewerkschaft gründen.

Sara Horowitz sieht das nicht als Problem. Für sie ist die Freelancers Union ein Versuch, neue Wege zu finden, wie sich Arbeiter in einem sich verändernden Arbeitsumfeld organisieren können. „Diese neue Form der Gewerkschaftsbewegung nutzt traditionelle Arbeiterstrategien wie die Marktmacht großer Gruppen, um Freiberuflern Vorteile zu verschaffen“, sagte sie gegenüber dem Harvard Magazine. „Stärke in Zahlen ist Stärke auf dem Markt und Stärke in der Politik. Der Wert des Verbunds hat sich nicht verändert, aber die Art und Weise, wie sich Menschen in der heutigen Zeit zusammenfinden, ob nun als Arbeitnehmerschaft oder anderweitig, das hat sich verändert.“

Autorin: Frauke Ladleif, Freie Journalistin und Kommunikationsmanagerin am GIGA German Institute of Global and Area Studies.



Problemfall Werkvertrag

von Johannes Schulten und Jörn Boewe

Das System der verlängerten Werkbank

Durch Outsourcing an Subunternehmer drücken viele Unternehmer Löhne und Sozialstandards. Oft sind diese Konstruktionen rechtswidrig – und dennoch schwer angreifbar. Das will die Bundesarbeitsministerin jetzt ändern.

Flensburg, Frühjahr 2015: Tzounet Kara-Sekil sitzt in einer heruntergekommenen Drei-Zimmer-Wohnung und erzählt, um ihn herum zerbrochene Möbel und Matratzen vom Sperrmüll. Der 28-jährige Grieche ist eine Art Wanderarbeiter der Schiffbauindustrie: Seit über fünf Jahren arbeitet er auf unzähligen europäischen Werften. Tzounet ist Allrounder: Er schweißt, baut Elektroanlagen ein, macht dies oder das. Doch seine Auftraggeber sind nicht die Werften, sondern Werkvertragsfirmen, zuletzt ein Elektroanlagenbauer aus Lübeck, ein »international tätiges Unternehmen mit dem Schwerpunkt auf Elektro- und Schweißtechniken im Schiffbau«, wie es auf der Internetseite der Firma heißt.

Die Probleme begannen kurz vor Weihnachten 2013: Tzounet war mit seinem Bruder Sali auf der Volkswerft Stralsund tätig, wo sie die Elektrik auf Schiffen der dänischen Reederei DFDS montierten. »Irgendwann merkte ich, dass ich zu wenig Geld bekam«, erzählt er. Anstatt der vereinbarten 9,90 Euro, seien es am Ende nur acht Euro brutto pro Stunde gewesen, die zudem noch unregelmäßig gezahlt wurden. Beweisen kann Tzounet die Absprache nicht. Er hatte zwar einen Vertrag unterschrieben, aber selbst kein Exemplar erhalten.

»Ich wusste, dass wir ausgenutzt werden«, sagt Tzounet. Doch die Situation in Griechenland war schlecht, die Familie in Athen braucht das Geld: »Da sind acht Euro besser als gar nichts.« Also arbeiteten sie weiter. Der Lohn kam immer unregelmäßiger. Bei der Flensburger Schiffbau-Gesellschaft mbH & Co. KG (FSG), ihrer letzten Station, sollten sie sogar unbezahlt »probearbeiten«. Als sie den Vertreter ihres Arbeitgebers darauf ansprachen, lachte er sie aus und drohte ihnen Schläge an.

Die Lage eskalierte im Februar 2015. Als Sali eine akute Mittelohrentzündung bekam, stellte sich heraus, dass sie nicht krankenversichert waren. Ihr Chef übernahm zwar die Arztrechnung, doch Tzounet und Sali beschlossen, nicht mehr weiter zu machen. »Wir haben gesagt, wir wollen erst mal unsere Papiere und unser Geld.« Aber statt



ihres Lohns kamen nun Schlägertypen, die nachts an die Fenster trommelten und die Arbeiter bedrohten.

Durch Zufall kamen sie in Kontakt mit Michael Schmidt, dem Ersten Bevollmächtigten der IG Metall in Flensburg. Schmidt organisierte gewerkschaftlichen Rechtsschutz und informierte den Betriebsrat der Werft. Er nahm Kontakt zu Presse und Fernsehen auf und unterstützte die Griechen beim Einfordern ihres Lohns.

Eine krasse Geschichte? Sicher, aber kein Einzelfall.

So waren im Sommer vergangenen Jahres über hundert hauptsächlich griechische Werkvertragsarbeiter in Mecklenburg-Vorpommern gestrandet. Sie hatten für Werkvertragsunternehmen auf Werften in Rostock und Lubmin gearbeitet – bis sie plötzlich kein Geld mehr bekamen. Auch hier war es einzelnen engagierten örtlichen Gewerkschaftern zu verdanken, dass die Sache an die Öffentlichkeit kam und die ärgste Not der Kollegen gelindert wurde.

Ein Jahr zuvor, im Juli 2013, waren zwei rumänische Arbeiter bei einem Feuer in Papenburg ums Leben gekommen. Beim Emdener Dienstleister SDS arbeiteten sie für Stundenlöhne zwischen 3,50 und 5,50 Euro auf der Meyer Werft. Erst nach dem tödlichen Brand in der überbelegten Unterkunft begann die Öffentlichkeit Kenntnis vom Problem der Werkvertragsdienstleister im Schiffbau zu nehmen.

Die drei Fälle sind exemplarisch für einen sich ausbreitenden neuen Typ von industriellen Beziehungen, die der Göttinger Soziologe Harald Wolf treffend mit dem Begriff »Parallelwelten der Arbeit« beschrieben hat. Die Arbeitsverhältnisse sind weit entfernt von deutschen arbeitsrechtlichen Standards. Die Griechen aus Flensburg waren über ein Jahr lang auf fünf europäischen Großwerften eingesetzt, doch ihr Arbeitgeber war dort – wie es später auf Nachfragen hieß – völlig unbekannt. Die Firma trat lediglich als Subunternehmer für ein als seriös geltendes Hamburger Unternehmen auf. Alles lief unter den Augen des Managements der Werften ab, ohne dass jemand etwas bemerkt hatte oder bemerken wollte.

Parallelwelten der Arbeit

Diese Details mögen ausreichen, um zu illustrieren, wie eng prekäre und teilweise kriminelle Ausbeutungsverhältnisse über schwer durchschaubare Subunternehmerketten mit industriellen Kernbereichen verschränkt sind, in denen »die Welt in Ordnung ist«. Meist wissen die Betriebsräte der Auftraggeber nichts davon. Zwar haben sie nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 BetrVG Abs. 2) einen Unterrichtsanspruch auch über Beschäftigte von Fremdfirmen: »Zur



Durchführung seiner Aufgaben (...) ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten«, heißt es dort, »die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.« Doch der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, von sich aus regelmäßig über den Einsatz von Werkvertragsfirmen zu informieren. Er muss nur auf konkrete Anfragen reagieren. In der Regel kämen darauf aber »praktisch keine verwertbaren Antworten«, sagt Olaf Kunz, der als Justiziar der IG Metall Küste zahlreiche Betriebsräte in Werkvertragsangelegenheiten beraten hat.

Sich einen Überblick über den Einsatz von Fremdfirmen zu verschaffen, ist für Betriebsräte allein schon wegen der Ausmaße schwierig, die das Werkvertragswesen angenommen hat. Wie eine [Recherche ergab, die wir im Herbst 2014 im Auftrag der IG Metall Küste durchführten](#), waren seinerzeit auf der Bremer Lloyd Werft rund 700 Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen eingesetzt. Dazu kamen weitere rund 400 Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen, die von den Reedereien der dort liegenden Schiffe beauftragt waren. Somit standen um die 1100 Werkvertragsbeschäftigte diverser Unternehmen einer Lloyd-Stammebelegschaft von 380 Festangestellten und 80 Leiharbeitern gegenüber.

»Relativ einfach ist es noch, Informationen über die Firmen zu bekommen, die direkt Werkverträge für Lloyd erledigen«, sagt der Lloyd-Betriebsratsvorsitzende Daniel Müller. »Schwieriger wird es schon, wenn diese Werkvertragsnehmer Aufträge an Subunternehmer weiter vergeben. Nahezu unmöglich ist es aber, an Informationen über jene Werkvertragsarbeiter zu gelangen, die mit den Schiffen kommen, also von den Reedereien angeheuert werden.«

Zweifelhafte Werkvertragskonstruktionen kommen aber nicht nur bei gering qualifizierten Arbeiten zum Einsatz. [Im Sommer 2014 berichteten verschiedene Medien von Plänen des Flugzeugherstellers Airbus, sich am Standort Hamburg-Finkenwerder von etwa 1000 der seinerzeit rund 2800 Leiharbeiter zum Jahresende zu trennen](#). Im Lauf des Jahres machten etliche Airbus-Leiharbeiter, darunter Entwickler und technische Zeichner, die Erfahrung, dass sie nach jahrelanger Arbeit »abgemeldet« wurden – um dann das »Angebot« zu erhalten, für deutlich weniger Geld im »work package« weiterzuarbeiten.

Was die Bundesarbeitsministerin plant

»Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen verhindert werden«, haben Union und SPD im Herbst 2013 in ihre Koalitionsvereinbarung geschrieben. Es geht also nicht um eine Verschärfung geltenden Rechts, sondern darum, ein über die letzten Jahre zur Normalität gewordenes Rechtsstaatsversagen zumindest teilweise zu korrigieren. Auf einer Betriebsrätekonferenz der IG Metall Küste stellte



Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles Mitte April Umriss ihres Vorhabens zur Diskussion. Auf dem am 2. Juni anstehenden Branchengespräch will sie ihren Vorschlag mit Vertretern der Arbeitgeber wie Gewerkschaften erörtern. Im Kern geht es um vier Punkte: Mehr Transparenz, genauere Abgrenzungskriterien, besseren Arbeitsschutz und mehr Kontrollen.

Transparenzregel: Unternehmen sollen verpflichtet werden, ihre Betriebsräte künftig vierteljährlich umfassend über den Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten zu informieren.

Abgrenzungskriterien: Das Gesetz soll definieren, was ein »guter« und was ein »schlechter« Werkvertrag ist und auf diese Weise eine rechtssichere Unterscheidung von Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung erleichtern. Die bisherige Erfahrung zeigt allerdings, dass die scheinbar eindeutige Formulierung von Abgrenzungskriterien vielfach zu kreativen Umgehungsstrategien führt. So empfehlen etwa die [Berufsgenossenschaften in einem Leitfaden für Unternehmen](#): »Um ein Übergleiten in eine Arbeitnehmerüberlassung (...) auszuschließen, sollte der Auftraggeber darauf achten, dass Weisungen jeglicher Art grundsätzlich nur an den Aufsichtführenden der Fremdfirma zu richten sind, der sie dann an seine Mitarbeiter weitergibt.«

Arbeitssicherheit: Beschäftigte mit unterschiedlichem arbeitsrechtlichen Status sind unterschiedlichen Gefährdungsrisiken ausgesetzt. Für Leiharbeiter ist es höher als für Stammbeschäftigte, weil sie kürzer im Betrieb bleiben und die Fluktuation hoch ist. Deutlich gefährlicher noch als Leiharbeiter leben Werkvertragsbeschäftigte, weil hier der Auftraggeber die Verantwortung fast komplett abwälzen kann. Das BMAS plant hier eine Ausweitung der Fürsorgepflichten des Auftraggebers analog zur Situation bei der Leiharbeit.

Mehr Kontrollen: Die »Finanzkontrolle Schwarzarbeit« des Zolls soll künftig gezielter auf das Vorhandensein von Scheinwerkverträgen hin kontrollieren. Ob das gelingt ist fraglich. Bis 2019 sollen zwar 1600 »zusätzliche« Kräfte eingestellt werden. Doch wie aus der Antwort der Bundesregierung auf eine [Kleine Anfrage der Grünen-Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke](#) hervorgeht, reicht das kaum aus, offene Stellen und altersbedingte Fluktuation auszugleichen.

Wie weiter nach dem Gesetz?

Illegale Arbeitnehmerüberlassung ist kein Straftatbestand, sondern nur eine Ordnungswidrigkeit – daran wird sich auch mit dem neuen Gesetz nichts ändern. Nur in Ausnahmefällen können Geldbußen von mehr als 30.000 Euro verhängt werden. Ermittler sind sich einig, dass die meisten Fälle unentdeckt bleiben und



nicht geahndet werden. Geschädigten Arbeitnehmern gelingt es nur sehr selten, ihre Ansprüche zivilrechtlich durchzusetzen.

Angesichts des großen Dunkelfelds ist die Schadenssumme, die alljährlich durch Verstöße im Zusammenhang mit Scheinwerkverträgen entsteht, kaum seriös bezifferbar. Die Zollstatistik, in der das Problem unter dem Punkt »Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung« auftaucht, gibt aber zumindest eine Idee, in welchem Missverhältnis der angerichtete Schaden zu den vereinnahmten Buß- und Strafgeldern steht: [So standen 2014 einem erwiesenen Schaden von mehr als 800 Millionen Euro vereinnahmte Geldbußen und -strafen von weniger als 50 Millionen Euro gegenüber.](#)

Realistisch ist davon auszugehen, dass die Vorschläge der Bundesarbeitsministerin im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens in der großen Koalition verwässert werden. Wenn am Ende immerhin die verbindliche Transparenzpflicht im Gesetz verankert würde, wäre dies zweifellos ein Fortschritt. Eine wirksame Eindämmung des Werkvertragsmissbrauchs erfordert jedoch weitergehende Maßnahmen. Vorschläge dazu liegen auf dem Tisch, so das [2014 im Auftrag des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums erarbeitete Gutachten der Arbeitsrechtler Christiane Brors und Peter Schüren](#). Kern ihrer Vorschläge ist eine Beweislastumkehr: Betroffene Arbeitnehmer sollten nur noch darlegen müssen, dass sie in den Betriebsablauf eines Auftraggebers eingebunden sind. Kann dieser nicht überzeugend beweisen, dass der Einsatz im Rahmen eines echten Werk- oder Dienstvertrages stattfindet, würde automatisch von illegaler Arbeitnehmerüberlassung bzw. einem Arbeitsverhältnis ausgegangen werden.

Ein solches Modell wäre effektiv und erstrebenswert – soviel räumte auch Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles vor den IG Metall-Betriebsräten in Bremen ein. Zugleich machte sie klar, dass es in der laufenden Legislaturperiode nicht kommen wird. Man kann also allenfalls auf eine Eindämmung der schlimmsten Auswüchse des Werkvertragsmissbrauchs hoffen. Um ihn effektiv zu unterbinden, braucht es neue politische Konstellationen.

Ein Lichtblick: Ende Mai unterzeichnete die [FSG Werft in Flensburg einen Tarifvertrag mit der IG Metall](#), der Mindeststandards für Werkvertragsbeschäftigte garantieren soll. Tzounet und Sali arbeiten wieder auf der Werft, aber jetzt für ein seriöses Unternehmen.

Autoren: Jörn **Boewe**, geb. 1967 in Königs Wusterhausen, Journalistenbüro work in progress, Johannes **Schulten**, geb. 1981, Journalistenbüro work in progress



Griechenland und die Eurozone

von Daniel Seikel

Yanis Varoufakis wird am Montag, den 8. Juni über die „Zukunft Griechenlands in der Eurozone“ auf einer Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin sprechen. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, der Leiter des IMK Gustav Horn, der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Michael Hüther und der finanzpolitische Sprecher der Grünenfraktion im Bundestag Gerhard Schick werden anschließend über die Griechenlandkrise diskutieren. Ab 18 Uhr im Livestream der Hans-Böckler-Stiftung: www.dgb.de/livestream.

Die Griechenlandkrise hat sich in den letzten Tagen noch einmal zugespitzt. Der griechischen Regierung scheint nun endgültig das Geld auszugehen. Statt die fällig gewordene Rate zum letzten Freitag an den IWF zu zahlen, hat sie sich ausgebeten, alle im Juni fälligen Raten gebündelt zum Monatsende zu überweisen.

Auch nach monatelangen Verhandlungen ist keine grundsätzliche Vereinbarung zwischen der Euro-Gruppe und Griechenland über die Verlängerung des Hilfsprogramms zustande gekommen. Immer noch könnte ein Staatsbankrott Griechenlands unmittelbar bevorstehen. Nach dem Wahlsieg der griechischen Linkspartei *Syriza* im Januar 2015 sind noch viele Experten davon ausgegangen, dass sich die Eurozone mit der neuen griechischen Regierung auf einen pragmatischen Kompromiss einigen könne. Allenthalben wurde angenommen, dass bei der drückenden Schuldenlast die Eurozone den Griechen entgegenkommen würde. Doch so ist es nicht gekommen. Inzwischen drängt sich vielmehr der Eindruck auf, die Euro-Gruppe gönne der neuen griechischen Regierung nicht das Schwarze unter den Fingernägeln. Kein Wahlversprechen von *Syriza* (Privatisierungsstopp, Erhöhung des Mindestlohns, Stärkung des Tarifvertragsystems, Schuldenschnitt etc.) fand in der Euro-Gruppe Unterstützung. Stattdessen wurde die griechische Regierung im Zusammenspiel mit der Europäischen Zentralbank (EZB) massiv unter Druck gesetzt. Sie müsse zunächst ein umfassendes Reformprogramm vorlegen, bevor sie weitere finanzielle Hilfen erhalte.

Alle gegen einen

Die meisten Kommentare und Analysen zur Griechenlandkrise konzentrieren sich seit einigen Wochen auf die wirtschaftlichen Folgen eines sogenannten *Grexits*. Der faktischen Außerkraftsetzung demokratischer Grundprinzipien und ihren möglichen *politischen* Auswirkungen wird wenig Aufmerksamkeit gewidmet. In der Krisenpolitik ist kein Spielraum für demokratische Willensbildung vorgesehen. Schon kurze Zeit nach dem Wahlsieg von *Syriza* war klar, dass die neue griechische



Regierung mit ihren Forderungen isoliert in der Euro-Gruppe stand. Selbst die in Griechenland und andernorts äußerst unpopuläre Troika ist inzwischen zurückgekehrt, obwohl sie der griechische Finanzminister Varoufakis medienwirksam vor die Tür gesetzt hatte. Nur die offizielle Bezeichnung der Troika wurde geändert. Sie heißt jetzt „die Institutionen“. Das war bislang das einzige Zugeständnis der Euro-Gruppe an die neue griechische Regierung.^[1]

Die Hoffnungen der griechischen Regierung, in den übrigen Krisenländern Verbündete zu finden und so die Euro-Gruppe spalten zu können, wurden schnell enttäuscht. Die Defizit-Länder Italien, Frankreich, Portugal und Spanien hatten bislang kein Interesse mehr an einer Aufweichung der harten Sparauflagen unter denen auch ihre Volkswirtschaften und Bevölkerungen leiden.

Warum wird an Griechenland ein Exempel statuiert?

Die Kompromisslosigkeit der Euro-Gruppe ist zum großen Teil dem Kurs der Geberländer – allen voran Deutschland – geschuldet. Das ist allerdings nur ein Teil der Erklärung. Die Haltung der Regierungen hängt auch mit den innenpolitischen Folgen der Krise und der Euro-Rettung zusammen. Die gravierenden Veränderungen der nationalen Parteiensysteme seit Ausbruch der Krise haben die etablierten politischen Eliten enorm unter Druck gesetzt. Nahezu überall sind europaskeptische Parteien im Aufwind. In einigen Ländern sind sogar völlig neue Parteien entstanden und in die Parlamente eingezogen, so zum Beispiel die *AfD* in Deutschland, *Podemos* und *Ciudadanos* in Spanien oder die *Fünf-Sterne-Bewegung* in Italien. Besonders bemerkenswert sind die Erfolge des *Front National* (24,86%) in Frankreich, der *United Kingdom Independence Party UKIP* (26,77%) in Großbritannien und der *Dansk Folkeparti* (26,60%) in Dänemark bei der letzten Wahl zum Europäischen Parlament, bei der diese Parteien sogar zur stärksten Kraft in ihren Heimatländern wurden.

^[1] Außerdem ist die Euro-Gruppe bereit, bei der Höhe des von Griechenland zu erzielenden Primärüberschusses entgegen zu kommen.

Europaparlament

Insgesamt lassen sich zwei grobe Muster in der Veränderung der Parteiensysteme erkennen. In den nordeuropäischen (Überschuss-)Ländern erstarken in erster Linie rechte Parteien, die eine europakritische Linie verfolgen. In den südeuropäischen



(Defizit-)Ländern fällt das Muster tendenziell anders aus. Hauptsächlich scheinen hier linke Parteien stärker von der Krise zu „profitieren“ als in den nordeuropäischen Ländern. Außerdem wurden hier die während des Ausbruchs der Krise amtierenden Regierungen abgewählt. Am härtesten hat es wiederum die griechische *PASOK* getroffen, die bei der letzten Wahl nicht einmal mehr fünf Prozent der Stimmen erringen konnte.

Natürlich sind die südeuropäischen Länder in viel stärkerem Ausmaß von der Krise betroffen als der Norden, was sich auch politisch niederschlagen mag. Die Unterschiede lassen sich aber auch auf die Euro-Krisenpolitik selbst zurückführen. In den Krisenländern werden die Spardiktate der Troika als illegitime und sozial zutiefst unausgewogene Eingriffe in die demokratischen Selbstbestimmungsrechte der Bürger und Bürgerinnen empfunden. Regierungen, die harte Spar- und Reformprogramme durchsetzen, verlieren unter diesen Umständen noch mehr an Unterstützung als dies ohnehin der Fall gewesen wäre. Deshalb geraten dort die amtierenden Regierungen zunehmend unter Druck. In Deutschland würden rechtspopulistische Parteien wie die *AfD* – so sie sich nicht selbst zerlegt – wiederum erfolgreich Kapital aus einer Aufweichung der Reformauflagen für Griechenland schlagen. Bezeichnenderweise versäumen Vertreter beider deutscher Regierungsparteien momentan keine Gelegenheit zu betonen, dass Griechenland seine „Hausaufgaben“ zu erledigen habe, bevor es weitere Finanzhilfen bekomme.

In den Krisenländern Südeuropas würden Zugeständnisse an Griechenland das Signal senden, dass Alternativen jenseits der harten Spar- und Reformpolitik bestehen. Die Oppositionsparteien (*Podemos* oder die *Fünf-Sterne-Bewegung*) würden dadurch zweifellos weiteren Aufwind bekommen. Da die Möglichkeit besteht, dass die in den südeuropäischen Mitgliedstaaten neu entstandenen Protestbewegungen dem Beispiel *Syrizas* folgen könnten, stellen sie auch eine ernsthafte Bedrohung für die etablierten politischen Eliten dieser Länder dar. Schließlich dürften auch ideologische Differenzen zwischen konservativen und sozialdemokratischen Regierungen einerseits und der links-radikalen *Syriza*-Regierung in Griechenland andererseits eine Rolle spielen. Ein Scheitern von *Syriza* bzw. das Beibehalten der harten Linie, so ist offenbar das Kalkül der Euro-Gruppe, würde europakritischen bzw. neu entstandenen Oppositionsparten den Wind aus den Segeln nehmen.

Die Folgen der Griechenlandpolitik

Was sind die wahrscheinlichsten Folgen der unnachgiebigen Linie gegenüber Griechenland? Die unversöhnliche Haltung der Euro-Gruppe stellt Griechenland vor ein Dilemma: Entweder Griechenland bewahrt seine wirtschafts- und sozialpolitische Souveränität und muss dafür aus dem Euro austreten, oder aber die Regierung unterwirft sich dem austeritätspolitischen Diktat und behält den Euro.



Zwei Szenarien sind denkbar. Das erste Szenario ist ein Staatsbankrott Griechenlands, wahrscheinlich verbunden mit einem kontrollierten Austritt (*Grexit*) aus dem Euro. Eine Ansteckungsgefahr für andere Euroländer ist dabei trotz anderer Verlautbarungen keineswegs auszuschließen. Das zweite Szenario ist ein erzwungenes Nachgeben Griechenlands, einschließlich der Verpflichtung zur Rückzahlung der Schulden und zur Fortsetzung des unsozialen Reformprogramms. Was wären die Folgen dieses Szenarios? Die politischen Auswirkungen könnten schwerwiegend sein. Nicht nur jedem Griechen und jeder Griechin würde vor Augen geführt, dass eine Wahlentscheidung selbst dann keinen Politikwechsel mit sich bringt, wenn es zu einem richtungsweisenden Regierungswechsel gekommen ist. Damit wäre die Minimalvoraussetzung einer Demokratie, die Volkssouveränität, praktisch außer Kraft gesetzt. Das ohnehin schon stark in Mitleidenschaft gezogene Vertrauen in die Demokratie würde erneut erschüttert – mit nur schwer kalkulierbaren Folgen. Die griechische Regierung müsste sich vermutlich trotz aller anderslautender Ankündigung früher oder später einer vorgezogenen Neuwahl stellen. Wachsende Apathie eines Teils der Wählerinnen und Wähler, Radikalisierung des anderen Teils sowie ein noch akzentuierterer anti-europäischer Kurs von Alternativparteien wären denkbare Folgen. Unter diesen Umständen wäre mit einer noch stärkeren Zersplitterung des Parteiensystems und einem weiteren Erstarken anti-demokratischer Parteien zu rechnen.

Mit Blick auf die weitere politische Entwicklung in Griechenland wären auch hier zwei Optionen denkbar. Das Experiment mit einer nicht zum politischen Establishment gehörenden Alternativpartei könnte von vielen enttäuschten Wählerinnen und Wählern als gescheitert bewertet werden. Die etablierten Parteien könnten so an die Regierung zurückkehren und wieder auf den Kurs der Euro-Gruppe einschwenken, die dann möglicherweise zu Zugeständnissen bereit wäre, die sie *Syriza* verwehrt. Die Rückkehr der alten Eliten an die Macht würde aber auch bedeuten, dass die Chance vertan wäre, das politische System Griechenlands grundsätzlich zu reformieren und vom lähmenden und Europa kostspieligen Klientelismus zu befreien. Es könnte aber auch sein, dass eine der nächsten Regierungen die Lehre zieht, dass ein Euro-Austritt die einzige Möglichkeit ist, sozial- und wirtschaftspolitischen Handlungsspielraum zurück zu gewinnen, um so über die nächste Wahl hinaus an der Macht zu bleiben – eine Schlussfolgerung, die auch Anti-Austeritäts-Parteien in anderen Mitgliedstaaten teilen könnten.

Fazit

Die gegenwärtige Haltung der Euro-Gruppe beschwört nicht nur ein erneutes Aufflammen der Eurokrise herauf. Sie kann schlimmstenfalls dazu führen, dass sich die ökonomische Krise zu einer politischen Krise auswächst. Dabei wäre der von allen Akteuren eigentlich ja angestrebte Fortbestand des Euro alles andere als gesichert. Setzt die Eurozone ihren strikten sparpolitischen Kurs unverändert fort, dann



scheitert der Euro entweder ökonomisch oder politisch. Das sollte eigentlich weder aus europapolitischen Gründen, noch aus sozialpolitischen Gründen im Interesse der Euro-Gruppe sein. Jedoch erscheinen bisher nur kurzfristige wahltaktische sowie grundsätzliche ideologische Erwägungen maßgebend zu sein.

Autor: Dr. Daniel Seikel, geboren 1981, Referatsleiter für Europapolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Elf Thesen zur Arbeit der Zukunft

von Reiner Hoffmann

Die Debatte über die Zukunft der Arbeit ist keineswegs neu, sie durchzieht die gesellschaftspolitischen und gewerkschaftlichen Diskurse seit vielen Jahrzehnten. Nie konnte man mit Sicherheit sagen, wie die „Arbeit der Zukunft“ aussieht. Heute hängt sehr viel von den sogenannten Megatrends (wie Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel) ab, die sich nur schwer antizipieren lassen.

Aber manches liegt doch auf der Hand: Die Erfahrungen der internationalen Finanzmarktkrise haben gezeigt, dass wir durchaus nicht auf dem Weg in eine schöne neue, »reine« Dienstleistungsgesellschaft sind – und dies auch nicht wünschenswert ist. Natürlich wird sich der wirtschaftliche Strukturwandel erheblich auf die zukünftige Branchenzusammensetzung auswirken, es wird zu einer weiteren »Verflüssigung« der Branchenstrukturen kommen. Und natürlich werden vor allem produktionsorientierte Dienstleistungen einen wichtigen Stellenwert einnehmen; Industrie und Dienstleistungen werden sich immer stärker verzahnen.

Dennoch wird Erwerbsarbeit auch weiterhin in hohem Maße von der industriellen Wertschöpfung abhängen. In Deutschland ist der Anteil industrieller Wertschöpfung mit 25 Prozent schon jetzt im europäischen Vergleich außerordentlich hoch. Industriearbeit wird ihren hohen Stellenwert für die Arbeit der Zukunft behalten.



Die folgenden elf Thesen beinhalten Anforderungen an die Gestaltung der Arbeit der Zukunft:

1. These: Gute Arbeit ist menschengerecht gestaltete Arbeit

Es bedeutet in der Tat eine erhebliche Anstrengung, Arbeit zu »Arbeit mit menschlichem Antlitz« zu machen, wie das bereits 1944 die Erklärung von Philadelphia über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gefordert hatte. Wir wollen und werden dementsprechend die Chancen und Potenziale der Arbeit der Zukunft nutzen. Gleichzeitig muss Arbeit besser gestaltet werden, um Psychostress und Leistungsdruck zu mindern, Qualifizierung zu stärken und die Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten zu flexibilisieren.

Neben entwicklungs- und persönlichkeitsfördernden Aspekten der Arbeitsgestaltung und der Erhöhung der Arbeitsqualität besteht besonderer Handlungsbedarf für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Die Befunde deuten darauf hin, dass in den letzten Jahren vor allem die Zahl psychischer Erkrankungen infolge von zunehmendem Stress und unzureichenden Anstrengungen bei der Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsmitteln und Arbeitsorganisation sowie sozialer Arbeitsbedingungen drastisch angestiegen ist.

Wenn wir über menschengerecht gestaltete Arbeit sprechen, dürfen wir uns nicht auf Deutschland und Europa beschränken. Die Globalisierung von Wertschöpfungsketten geht in vielen Fällen mit der Ausbeutung von Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmern in Entwicklungsländern einher, wie wir dies in jüngerer Zeit besonders dramatisch in der Textilindustrie erlebt haben. Arbeitsgestaltung und *Gute Arbeit* in anderen Weltregionen sind auch ein Anliegen der deutschen Gewerkschaften.

2. These: Gute Arbeit braucht Qualifizierungs- und Entwicklungschancen

Bildung und Qualifizierung sind schon seit Jahren Topthemen in der öffentlichen Debatte. Und das aus gutem Grund: Die erreichten Bildungsabschlüsse sind ein zentraler Platzanweiser in unserer Gesellschaft. Noch immer gilt die Faustregel: Je höher der Bildungsabschluss, desto besser sind die Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft. Liegt die Arbeitslosenquote von Akademikern bei 2,5 Prozent, sind bei den An- und Ungelernten 20 Prozent arbeitslos. Und dieser Trend wird sich noch verschärfen: Der Einsatz neuer Technologien, der Abbau von Hierarchien im Betrieb, die Verlagerung koordinierender Aufgaben auf die ausführende Ebene – all das stellt höhere Anforderungen an die Beschäftigten. Bildungsabschluss, Qualifizierung und *Gute Arbeit* hängen also zusammen. Das



Recht auf eine gute Bildung und Ausbildung ist zentral, wenn es darum geht, den Menschen ein Leben und eine Arbeit in Würde zu bieten.

Bildung ist das Fundament für *Gute Arbeit* und für die Arbeit der Zukunft, die sich über verschärften Wettbewerbsdruck in globalen Märkten behaupten muss. Wenn die Halbwertszeit technologischer Innovationen immer kürzer wird, dann sind auch Qualifikationen immer schneller überholt. Daher ist der Ausbau der Weiterbildung über die gesamte Erwerbsbiografie dringend voranzutreiben – im Rahmen von Tarifverträgen und gesetzlichen Bildungszeiten. Bildung und Bildungspolitik dürfen aber nicht auf die ökonomischen Verwertungsbedingungen reduziert werden. Gute Bildung ermöglicht auch die demokratische und kulturelle Beteiligung am gesellschaftlichen Leben und hat somit immer auch eine emanzipatorische Dimension.

3. These: Gute Arbeit ist mitbestimmte Arbeit

Mitbestimmung ist die Grundlage dafür, dass auch in der digitalen Arbeitswelt individuelle Wünsche, soziale Interessen und ökonomischer Erfolg im Zusammenwirken mit den Tarifverträgen auf Augenhöhe ausbalanciert werden. Keiner soll auf eine betriebswirtschaftliche Kennziffer reduziert werden. Wirtschaften ist kein Selbstzweck. Mitbestimmung macht die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer zur Bürgerin und zum Bürger im Betrieb. Mitbestimmung stärkt den sozialen Ausgleich in der Gesellschaft.

Betriebsräte und Arbeitnehmersvertreter in Aufsichtsräten machen den Unterschied. Ohne diese gesetzlich und politisch gewollte Übernahme von Bürgerverantwortung in Wahl- und zugleich Ehrenämtern würden die bürgernahen Institutionen, auch Betriebe und Unternehmen, nicht funktionieren. Hier werden Interessen ausgeglichen, Konflikte auf das Machbare hin bearbeitet und die Arbeits- und Lebenswelt ganz konkret gestaltet. Betriebsräte und Arbeitnehmersvertreter geben unserem Zusammenleben das demokratische Gesicht gegenüber den Arbeitgebern. Das ist die zivilisatorische Leistung von Mitbestimmung.

In Zukunft wird es weniger als bisher um die Sicherung des beruflichen Status quo gehen, sondern vor allem um Beteiligung, die den Einzelnen in beruflichen Veränderungsprozessen unterstützt und seine Position auf dem Arbeitsmarkt schützt. Gerade in einer sich verändernden Arbeitswelt können und müssen mit den Mitteln des Betriebsverfassungsgesetzes Tarifvertrag und Tarifautonomie wieder stärker zur Geltung gebracht werden.



4. These: Gute Arbeit muss tariflich geschützt und gestaltet werden

Ein weiterer Schwerpunkt für die Arbeit der Zukunft liegt in der Stärkung der Tarifautonomie und Tarifbindung. Es muss Schluss sein mit der täglichen Tariffucht der Arbeitgeber: Viele organisieren sich nicht mehr in den Arbeitgeberverbänden, oder sie entscheiden sich für eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT). Der Unfug dieser OT-Mitgliedschaften muss beendet werden.

Die Neugestaltung der Tarifpolitik ist auch entscheidend für alters- und alternsgerechtes Arbeiten im Betrieb. Wie wichtig dieses Thema ist, zeigt die wachsende Zahl von Demografie-, Gesundheits- und Qualifizierungstarifverträgen. Diese Tarifverträge behandeln Fragen der alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung und einer lebensphasenorientierten Personalarbeit.

5. These: Der Wert der Arbeit gehört ins Zentrum der gesellschaftspolitischen Debatte

Wir verbinden mit diesem Anspruch eine zukunftsfähige Arbeitspolitik, die den tief greifenden Strukturwandel in der Arbeitswelt in den Blick nimmt, der durch den demografischen Wandel, die rasante technologische Entwicklung hin zu Industrie 4.0 und Smart Services sowie durch die fundamentalen Veränderungen von Wertschöpfungsketten und Arbeitsteilung im Zuge fortschreitender Globalisierung vorangetrieben wird.

Um angesichts dieser Herausforderungen gestaltungsfähig zu bleiben, muss Arbeitspolitik möglichst stark gesellschaftspolitisch verankert sein. Dafür muss sie den Wert von Arbeit, von Partizipation und Beteiligung, von einer guten Work-Life-Balance – oder, wie wir traditionell sagen: vom Verhältnis von Arbeit und Leben – neu diskutieren und Leitbilder für eine Arbeit der Zukunft entwickeln, die von der Gesellschaft getragen werden.

Der Niedriglohnsektor in Deutschland gehört zu den größten in Europa; auch bei der Arbeitslosigkeit, die immer noch knapp drei Millionen Menschen betrifft (davon eine Million Dauerarbeitslose), besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Wenn es uns gelingt, den Wert der Arbeit in der gesellschaftspolitischen Debatte zu verankern, werden wir diese Fragen kraftvoll angehen können.

6. These: Die Arbeit der Zukunft wird nicht grundsätzlich beherrscht von neuen Technologien

Digitalisierung durchzieht alle Arbeits- und Lebensbereiche. Sie ist nicht auf klassische Industriearbeit begrenzt, sondern erfasst nahezu alle Dienstleistungen,



wenn auch mit noch unterschiedlicher Reichweite. Zweifellos bergen die stärksten Treiber der fundamentalen Veränderungen in unserer Arbeits- und Wirtschaftswelt erhebliches Potenzial für Missbrauch und gravierende Fehlentwicklungen. Technologischer Wandel und die Digitalisierung unserer Arbeitswelt werden dann an der Schnittstelle von Mensch und Maschine immer stärker die Beschäftigten zu reinen Ausführungsgehilfen im Arbeitsprozess reduzieren, massive Arbeitslosigkeit im Bereich hochgradig automatisierter Routinetätigkeiten erzeugen und damit vor allem jene treffen, die über ein niedriges oder mittleres Qualifikationsniveau verfügen. Gleichzeitig wird das »digitale Prekariat«, also die Zahl nicht sozialversicherter Soloselbstständiger, rapide weiterwachsen.

Exemplarisch für die voranschreitende Digitalisierung steht das Crowdsourcing. Im Kern ist das eine neue Spielart des Outsourcings, wobei die Auslagerung von Leistungen aus unterschiedlichen Wissensbereichen an eine Crowd, also eine Gruppe Menschen, über das Internet erfolgt. Crowdsourcing-Plattformen (Intermediäre) fragen nach Leistungen zumeist Soloselbstständiger, weltweit und fernab von tariflichen Bindungen oder sozialversicherungsrechtlichem Schutz.

Die Gewerkschaften sind mit der Herausforderung konfrontiert, dass bestehende Rechte (etwa mit Blick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, sittenwidrige Bezahlung oder Urheberrechte) in der Crowd schwer zu fassen sind. Aber: Arbeit muss auch für Crowdworker geregelt werden. Gewerkschaften dürfen Crowdsourcing als solches also nicht einfach ablehnen oder bekämpfen. Moderne Maschinenstürmerei hilft niemandem. Vielmehr müssen sich die Gewerkschaften um eine intelligente Regulierung digitaler Erwerbsarbeit bemühen. Es müssen neue Formen sozialer Sicherheit, Beteiligung und Mitbestimmung gefunden werden. Indem die Gewerkschaften diese Prozesse erfolgreich gestalten, entscheiden sie auch darüber, welche Rolle sie als kollektive Interessenvertretung bei der Arbeit der Zukunft spielen werden.

7. These: Der erfolgreiche ökologische Wandel wird auch über die Arbeit der Zukunft entscheiden

Umwelt- und Klimaschutz gehören zwar nicht zu den Kernaufgaben der gewerkschaftlichen Interessenvertretungspolitik. Gleichwohl wird die Arbeit der Zukunft ohne eine ökologische Modernisierung der Industriegesellschaft nicht funktionieren. Der Weg in eine kohlenstoffarme Wissensgesellschaft bietet erhebliche Innovationspotenziale, aber die im Bereich der regenerativen Energien geschaffenen Arbeitsplätze sind in der Regel nicht tariflich entlohnt. Hier liegt ein Handlungsfeld für die Gewerkschaften brach.



Mit dem ökologischen Strukturwandel, das darf nicht verschwiegen werden, sind durchaus Arbeitsplatzrisiken verbunden. Der Strukturwandel im Ruhrgebiet ging einher mit dem kompletten Ausstieg aus der Steinkohleförderung – unter gewerkschaftlicher Beteiligung. Die Montanindustrie ist heute ganz anders organisiert. Selbst klassische Industriebereiche sind inzwischen deutlich ressourcenschonender als noch vor einigen Jahren – und werden aus gutem Grund zu den *enabling industries* gezählt, den »Ermöglichungsindustrien«. Energieintensive Branchen leisten mit Produkt- und Prozessinnovationen einen erheblichen Beitrag, den Kohlendioxidausstoß zu reduzieren.

All dies bedeutet nicht, dass zwischen ökologischen und arbeitspolitischen Zielen keine Konflikte bestünden. Diese Zielkonflikte müssen offensiv angegangen werden. Wir brauchen Konversions- und Modernisierungsstrategien, mit deren Hilfe der ökologische Strukturwandel gelingt und neue Beschäftigungsperspektiven geschaffen werden.

8. These: Die Arbeit der Zukunft braucht europäische Leitplanken

Die Aufrechterhaltung hoher arbeits- und sozialrechtlicher Standards lässt sich nicht mehr lediglich im Nationalstaat sichern. Mit der Freizügigkeit der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, also dem Recht, sich in jedem Mitgliedstaat der EU niederzulassen und erwerbstätig zu sein, ist nur die notwendige Bedingung eines europäischen Arbeitsmarkts geschaffen worden. Die hinreichenden Bedingungen liegen in einer Regulierung der Arbeitsmärkte, die Beschäftigung sichert und Menschen für neue Beschäftigung qualifiziert. Nicht die Deregulierung, sondern ein modernes Arbeitsrecht auf europäischer Ebene ermöglicht die Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Das schließt investive statt konsumtive Sozialtransfers, effektive Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten, den Ausbau der europäischen Arbeitsvermittlung und gezielte Mobilitätsförderung mit ein.

Die europäischen Arbeits- und Gesundheitsstandards sind keine bürokratischen Hindernisse und stehen deshalb auch nicht auf der EU-Agenda zum Bürokratieabbau. Diese Standards sind Voraussetzungen für gesunde Arbeitsbedingungen und müssen in einer sich wandelnden Arbeitswelt modernisiert werden. Gleichzeitig müssen die europäischen Mitbestimmungsrechte gestärkt werden.

9. These: Die Arbeit der Zukunft wird auch durch eine erfolgreiche Einwanderung bestimmt

Die Bundesrepublik Deutschland ist bereits ein Einwanderungsland, auch wenn sich die bundesrepublikanische Gesellschaft lange gesträubt hat, diese Tatsache zu



akzeptieren. Gerade die aktuellen Debatten über Fremdenfeindlichkeit, Rechtspopulismus und Europafeindlichkeit zeigen, dass wir uns offensiv zu einem offenen Europa bekennen müssen – einem Europa mit Migration.

Gern wird in der Diskussion übersehen, dass Einwanderung auch den deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nützt. Die Zuwanderer sind im Schnitt gut qualifiziert – wir brauchen sie, um den sich abzeichnenden Facharbeitermangel abzufedern. In einer Wirtschaft wie der deutschen sinken bei Facharbeitermangel die Chancen aller auf Beteiligung am Arbeitsmarkt und auf Gute Arbeit. Schon allein aus diesem Grund ist Migrationspolitik keine Politik für »Randgruppen«, sie steht vielmehr im Zentrum des Nachdenkens über die Arbeit der Zukunft.

10. These: Die Arbeit der Zukunft muss die Gender-Perspektive stärker in den Blick nehmen

Das traditionelle »Normalarbeitsverhältnis« mit kontinuierlicher (männlicher) Vollzeitarbeit entspricht nicht mehr den Lebensentwürfen vieler Menschen in Deutschland. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen rechtfertigt es, von einer Feminisierung der Arbeit zu sprechen. Dazu haben Veränderungen des Familienmodells beigetragen. Stichworte hierfür sind: Ausbau der Ganztagschulen, Rechtsanspruch auf einen Kinderkrippenplatz, Elterngeld – und tarifvertragliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur Realität der Arbeitswelt von Frauen gehört aber auch, dass Frauen in Deutschland nach wie vor 20 Prozent weniger Einkommen erzielen als ihre männliche Kollegen, dass sie überproportional häufig in Teilzeit arbeiten und ihnen Karrierechancen verbaut sind. Die aktuelle Diskussion über Frauen in Führungspositionen, insbesondere in Aufsichtsräten großer Dax-Unternehmen, ist deswegen ein wichtiges Signal, Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben zu beteiligen.

Die Gewerkschaften haben sich bislang darauf konzentriert, die *Lohnunterschiede* zwischen den Geschlechtern abzubauen. In Zukunft muss es stärker darum gehen, die *Einkommensunterschiede* in den Blick zu nehmen: Weil Frauen – meist wegen der Familie – häufiger in Teilzeit arbeiten und weil sie öfter und länger als Männer ihre Berufstätigkeit unterbrechen, verdienen sie über ihre gesamte Erwerbsbiografie im Schnitt weniger. Deshalb gilt: Jede gesetzliche und jede tarifvertragliche Regelung, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter erhöht, stärkt die Frauen.



11. These: Die Arbeit der Zukunft braucht mehr Zeitsouveränität

Die arbeitszeitpolitischen Gestaltungsperspektiven der Gewerkschaften haben sich im Lauf der Geschichte gravierend verändert. Dazu haben ihre eigenen Erfolge maßgeblich beigetragen. Heute geht es um die Forderung nach mehr Zeitsouveränität, das heißt nach mehr Verfügungsgewalt über Zeit entlang der Erwerbsbiografie – für ganz unterschiedliche individuelle Zwecke: etwa für Eigenarbeit, Care-Zeiten, politische Teilhabe oder Sabbaticals. Hinter diesen Ansätzen liegt die Vorstellung von »atmenden Lebensverläufen«, die wesentlich über die Lebensqualität entscheiden. Die Gestaltungsmöglichkeiten von (Arbeits-)Zeit werden dafür verstärkt als Indikator gesehen.

Lebenslaufpolitik und mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten bieten die Chance, den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen besser gerecht zu werden. Die Entscheidung für Familie oder persönliche Entwicklung und gegen Vollzeitberufstätigkeit darf nicht länger bestraft werden. Unterbrechungen und Brüche im Lebensverlauf dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr zu Beschäftigten zweiter Klasse abstempeln. Wenn wir die individuelle Lebenssituation stärker berücksichtigen, werden wir auch Fürsorgetätigkeiten endlich besser anerkennen und können die klassische Trennung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit aufweichen. Die Arbeitswelt muss sich stärker auf das Leben ausrichten.

Der Artikel ist eine gekürzte Fassung des Beitrags von Reiner Hoffmann aus dem Buch: "[Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen](#)", Campus Verlag; Frankfurt/Main, 520 Seiten, ISBN-10: 3593504510; ISBN-13: 978-3593504513

Autor: Reiner Hoffmann, geboren 1955 in Wuppertal, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes



Flüchtlinge auf dem Weg in die Wertegemeinschaft

von Hans ten Feld

Fassungslosigkeit darf nicht zum Fatalismus führen

Am kommenden Samstag, den 20. Juni ist der Weltflüchtlingstag. Der Vertreter der UN-Flüchtlingsorganisation UNHCR in Deutschland, Hans ten Feld fordert in seinem Gastbeitrag ein Pilotprogramm zur Umverteilung anerkannter syrischer Flüchtlinge in Europa. Schließlich befinden sich die meisten Flüchtlinge nach wie vor in Italien oder Griechenland. Zudem müssten legale Wege als Alternative zur lebensgefährlichen Überfahrt auf Booten entwickelt werden.

Nie wieder! Wem kommt nicht dieser Aufruf in den Sinn bei den Nachrichten, die uns mit trauriger und grausiger Regelmäßigkeit vom Mittelmeer erreichen. Überfüllte Boote und Kutter kentern, auf denen verzweifelte Menschen zusammengepfercht die Überfahrt nach Europa wagen, um dort Zuflucht und Sicherheit zu finden. Allein seit Jahresbeginn haben vermutlich über 1.800 Menschen diesen Versuch mit ihrem Leben bezahlt. Sie ertranken im Mittelmeer, „unserem Planschbecken“ wie es in Europa aus touristischer Sicht genannt wird.

Diese humanitäre Tragödie macht fassungslos, gleichzeitig darf sie nicht zu Fatalismus führen. UN-Flüchtlingskommissar António Guterres hat das tödliche Drama auf dem Mittelmeer als die härteste Bewährungsprobe westlicher humanitärer Werte in zwei Generationen bezeichnet. „Wenn wir nicht achtsam sind, riskieren wir den Verlust unserer fundamentalsten Prinzipien. Die Konsequenzen könnten Jahrzehnte nachwirken“. Gefordert ist deshalb nicht weniger, sondern mehr Flüchtlingsschutz: ein funktionierendes europäisches Asylsystem, das auf Qualität und Solidarität baut und mithin auch bereit ist, den Zugang zu seinem Schutzschirm zu erleichtern.

Flüchtlingsschutz als tragende Säule

Erforderlich ist differenziertes Denken wie Handeln, entschlossenes Eingreifen wie auch einen langen Atem. Die Zeit ist reif für ein umfassendes Konzept kurzfristiger, mittel- und langfristiger Maßnahmen, um der Tatsache gerecht werden zu können, dass heute mehr Menschen als jemals zuvor weltweit auf der Flucht sind. Allein die so unheilvoll miteinander verwobenen blutigen Konflikte in Syrien und Irak haben 14 Millionen Menschen heimatlos gemacht. Das ist eine Größenordnung, die an die Folgen des Zweiten Weltkrieges erinnert.



Die Europäer müssen sich – so bitter dies klingt – von der Vorstellung verabschieden, das alles gehe sie nichts an, ihr Leben bleibe davon unberührt. Die nüchternen Zahlen zeigen, dass die meisten Menschen, die im letzten und in diesem Jahr die lebensgefährliche Fahrt über das Mittelmeer wagten, aus Konfliktregionen wie Syrien, Eritrea oder Somalia stammen, in denen Verfolgung, massive Menschenrechtsverletzungen und willkürliche Gewalt zum Alltag gehören.

Es ist nicht nur eine Frage humanitären Handelns, es ist darüber hinaus ein völkerrechtliches Gebot, diese Menschen unter internationalen Schutz zu stellen. Das Asylrecht als universelles, menschenrechtliches Prinzip gehört gerade auch in der Europäischen Union zum Kanon der eigenen Werteordnung und hat deshalb seinen Platz in der EU-Grundrechtecharta gefunden. Europa wird seine Identität nicht dadurch schützen, dass es den Flüchtlingsschutz relativiert oder gar negiert. Das Gegenteil ist richtig: Der Flüchtlingsschutz ist eine seiner tragenden Säulen.

Keine unlösbare Aufgabe

Dabei steht man angesichts der zu bewältigenden Größenordnung nicht vor einer unlösbaren Aufgabe. Zweifellos ist jedoch die Zahl der Menschen, die in den letzten beiden Jahren Zuflucht in Europa gesucht haben, deutlich gestiegen: So wurden im letzten Jahr 570.000 Erstasylanträge in der EU registriert (44 Prozent mehr als im Vorjahr). Mit 120.000 Anträgen stellten Syrer dabei die weitaus meisten Schutzgesuche. Zum Vergleich: Allein im kleinen, politisch fragilen Libanon mit seinen vier Millionen Einwohnern haben eine Million syrische Flüchtlinge Zuflucht gesucht, in der Türkei leben mittlerweile 1,7 Millionen.

219.000 „irreguläre See-Ankünfte“ zählten die Behörden der Mittelmeer-Anrainerstaaten im letzten Jahr (2013: 60.000), über 100.000 sind es bereits in diesem Jahr. Seit Oktober 2013 wurden dabei über 150.000 Menschen im Rahmen der italienischen Mission „Mare Nostrum“ gerettet. Vermutlich verloren jedoch im gleichen Zeitraum 3.500 Flüchtlinge und Migranten ihr Leben auf See.

Die neuen EU-Maßnahmen

Es ist deshalb das richtige Signal, dass die EU Staats- und Regierungschefs sich nun dieser humanitären Krise angenommen haben. Die Beschlüsse, die der Europäische Rat am 23. April gefasst hat, weisen darauf hin, dass nur gemeinsames Handeln den anstehenden Herausforderungen gerecht werden kann. Sie sind in diesem Zusammenhang ein erster, wichtiger Schritt, dem jedoch weitere in der Umsetzung folgen müssen.



Die Verdreifachung der Finanzierung von gemeinsamen Seeoperationen wird von UNHCR begrüßt. Wir bauen zudem auf die öffentlich abgegebene Erklärung, die Seerettung werde einen Aktionsradius sowie Ressourcen und Kapazitäten erhalten, die vergleichbar seien mit dem im letzten Jahr eingestellten italienischen Seerettungseinsatz „Mare Nostrum“. Es ist unabdingbar, dass die Rettung von Menschenleben im Mittelpunkt aller Bemühungen steht, auch und gerade vor der libyschen Küste, wo die meisten Notrufe abgesetzt werden.

Die EU- Staats- und Regierungschefs kündigten ferner an, durch verschiedene Maßnahmen das Schlepperunwesen energisch bekämpfen zu wollen. Die Erfahrung von UNHCR zeigt jedoch: Ohne realistische und substanzielle Alternativen für Flüchtlinge, über einen legalen Weg nach Europa zu kommen, wird dessen Bekämpfung von begrenzter Wirkung sein.

Gerade in diesem aus unserer Sicht zentralen Punkt aber bleiben die am 23. April angekündigten Maßnahmen vage. Angedeutet sind zwar Maßnahmen zur Verteilung von Flüchtlingen innerhalb der EU und zur dauerhaften, organisierten Aufnahme von Flüchtlingen aus einem Erstzufluchtsland außerhalb Europas (Resettlement). Doch es fehlen hierzu verbindliche und konkrete Zusagen.

Die Positionen von UNHCR

UN-Flüchtlingskommissar Guterres hat im März 2015 der EU-Kommission Vorschläge für eine sogenannte Mittelmeer-Initiative übermittelt. Dazu gehören verstärkte Maßnahmen zur Seerettung auch mit Blick auf die Herausforderungen, die sich dabei für die Handelsschifffahrt stellen, zum Beispiel Kompensationsmechanismen der EU, um Reedereien Verluste zu ersetzen, die durch die immer häufiger gewordenen Seenoteinsätze entstehen.

Die Vorschläge betreffen darüber hinaus auch die Frage, was mit den Menschen geschieht, nachdem sie Europa erreicht haben. Wie kann man sie adäquat unterstützen und dabei gleichzeitig vermeiden, dass lediglich einige wenige Staaten hierfür die Verantwortung schultern müssen.

Zu einer gerechteren, solidarischen Verteilung könnte aus unserer Sicht bereits eine vollständige Anwendung der Dublin-Verordnung beitragen, die klärt, welcher Staat für die Prüfung eines Asylantrags zuständig ist. Dies mag überraschend klingen, aber mit der Verabschiedung der Dublin III Verordnung im Juli 2013 öffnete sich auch die Möglichkeit, gerade mit Blick auf die erweiterte Familienzusammenführung oder die Situation unbegleiteter Minderjähriger und anderer Ermessensklauseln, die innereuropäische Solidarität zu stärken.



Klar ist auch, dass einige EU-Mitgliedstaaten bei der Durchführung von Asylverfahren weitere Unterstützung benötigen. Die Ankündigung der EU-Innenminister, das europäische Unterstützungsbüro für Asylangelegenheiten (EASO) für diese Aufgabe verstärkt heranzuziehen, weist in diese Richtung. Der UNHCR schlägt vor, Asylverfahren für offensichtlich begründete Anträge (z.B. im Fall von Syrern) zu beschleunigen, so wie dies auch schon in Deutschland der Fall ist. Unterstützung wird auch benötigt bei der Registrierung und Identifizierung der auf See geretteten Menschen, darüber hinaus bei deren sozialer Versorgung, die derzeit oftmals nicht die von der EU gesetzten Mindeststandards erfüllt.

Umverteilung und legale Wege

UNHCR schlägt insbesondere vor, ein Pilotprogramm zur Umverteilung anerkannter syrischer Flüchtlinge zu starten, die im Mittelmeer gerettet wurden und sich nun in Italien oder Griechenland befinden. Dieses Projekt könnte dazu beitragen, das angestrebte Ziel einer gerechteren Aufteilung der Verantwortung zwischen den EU-Staaten an Hand eines dringlichen Beispiels zu konkretisieren.

Zudem ist es notwendig, für Schutzsuchende durch legale Wege Alternativen zur lebensgefährlichen Überfahrt auf Booten nach Europa einzuräumen. Mit anderen Worten: Eine substanzielle Ausweitung von Resettlement-Programmen in Europa ist nicht nur notwendig, sie ist auch überfällig, wenn man bedenkt, dass im letzten Jahr lediglich 5.500 der rund 80.000 Flüchtlinge per Resettlement von EU-Staaten aufgenommen wurden. Diesem bewährten Instrument internationaler Flüchtlingspolitik muss deshalb auch beim europäischen Flüchtlingsschutz eine viel größere Rolle als bisher eingeräumt werden, wenn man die derzeitige humanitäre Krise bewältigen will. Andere legale Wege könnten sich über eine flexiblere Visapolitik öffnen, in Bezug auf eine Erweiterung der Familienzusammenführung und auch für privat finanzierte Aufnahmemöglichkeiten.

Die Vorschläge der EU-Kommission

Die EU-Kommission hat im Mai ein Bündel von Maßnahmen vorgeschlagen, in denen UNHCR sich mit seinen Vorschlägen in einer Reihe von Punkten wiederfindet. Ein Pilotprogramm auf Grundlage eines Gesetzesvorschlages zur Umverteilung von 40.000 Flüchtlingen binnen zwei Jahren aus Griechenland und Italien innerhalb der EU halten wir für einen sinnvollen Vorstoß, um die dringend notwendige gemeinsame Solidarität und Verantwortung für den europäischen Flüchtlingsschutz zu stärken. Dass darüber hinaus 20.000 Plätze für ein freiwilliges EU-Resettlementprogramm geschaffen werden sollen, findet ebenfalls unsere Zustimmung.



Allerdings: Die Diskussion der letzten Wochen auf EU-Ebene weist darauf hin, dass es noch erheblichen Bedarf an Abstimmung und Überzeugungskraft bedarf. Es gibt offensichtlich Zweifel, ob der von der EU-Kommission vorgeschlagene Weg begangen werden soll.

Wir meinen, dass die solidarische Verantwortungsgemeinschaft zwischen den EU-Mitgliedstaaten die unabdingbare Grundlage ist, um mit einer Problematik von solcher Tragweite angemessen umgehen zu können. Wir sehen dieses Prinzip in den Vorschlägen der EU-Kommission verwirklicht. UNHCR ist bereit, intensiv daran mitzuarbeiten, diese Ziele tatsächlich auch im Sinne des internationalen Flüchtlingsschutzes in die Wirklichkeit umzusetzen.

Interkontinentale Flucht ist die Ausnahme

All diese Maßnahmen könnten kurzfristig dazu beitragen, die derzeitige Krisensituation zu entspannen. Vergessen wir dabei nicht: Die allermeisten Menschen, die von Flucht und Vertreibung betroffen sind, bleiben in der Region (z.B. die syrischen Flüchtlinge in der Türkei), aus der sie kommen. Die meisten Flüchtlinge bleiben sogar als sogenannte Binnenvertriebene innerhalb der Grenzen ihres Heimatlandes. Fast 90 Prozent aller Flüchtlinge leben in Entwicklungsländern. Die interkontinentale Flucht ist also immer noch die Ausnahme.

Für diese Menschen und die Staaten, in denen sie leben, Unterstützung zu organisieren, ist eine der Herausforderungen, denen man sich in Nord und Süd gemeinsam stellen muss. Auch wenn die Umstände noch so widrig sind, globale wie lokale Sicherheit erhält man nicht, wenn man die Krise verdrängt, sondern nur, wenn man aktiv Lösungen erarbeitet.

Dies gilt auch, will man in Zukunft das Massensterben auf dem Mittelmeer vermeiden. Damit sich bewahrheitet, was derzeit kaum Hoffnung zulässt: Nie wieder!

Autor: Hans ten Feld, Vertreter des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR) in Deutschland



Europa auf dem Weg zu einer Demokratie „light“?

von Wolfgang Kowalsky

Die griechische Regierung unter Führung von George Papandreou hatte schon 2011 ein Referendum zum „Rettungsplan“ angekündigt, um die Wahlberechtigten über das Angebot der Kreditgeber entscheiden zu lassen. Die Eurogruppe zog daraufhin das Angebot zurück. Die Lektion war klar – in Geldfragen ist Demokratie für die EU-Institutionen nachrangig. Die Griechenlandkrise ist ein gutes Beispiel für das Verhältnis von nationaler zu europäischer Demokratie. Es macht deutlich, wie weit Europa schon entpolitisiert und letztlich entdemokratisiert ist. Zwar ist keine Konterrevolution im Gang. Die Demokratie wurde auch nicht abgeschafft und es gibt auch keine Fassaden-Demokratie, aber die nicht kontrovers diskutierte Spardoktrin zeigt, wie einfach die europäische Demokratie ausgehöhlt werden kann. Sie entwickelt sich zur Demokratie „light“.

Der Aufbau der europäischen Demokratie wird seit den „römischen Verträgen“ diskutiert. Ein historischer Schritt war die erste Direktwahl des Europaparlaments im Jahr 1979. Seither sind über 30 Jahre vergangen und ausgerechnet die Brüsseler Politik hat klammheimlich den Rückwärtsgang eingelegt. Viele Indizien beweisen, dass auf europäischer Ebene demokratische Strukturen abgebaut werden. Wenn man sie zu einem Gesamtbild zusammensetzt, erscheint der Umgang mit Griechenland schon beinahe plausibel. Unter der Flagge des Bürokratieabbaus wurde Expertokratie und Technokratie aufgebaut. Es ist kein Zufall, dass die Kommission technokratische Lösungen bevorzugt. Sie hatte zunächst in ihren gesellschaftspolitischen Vorschlägen Informations-, Konsultations- und Partizipationsrechte vorgesehen, um sie dann zu vernachlässigen. Es wäre nicht verwunderlich, wenn der Begriff „Konsultation“ bald neben „Strukturreformen“^[1] einen Ehrenplatz im Wörterbuch der europäischen Unworte einnehmen wird.

Die „*Economic governance*“ der EU-Kommission ist ein gutes Beispiel für die europäische Technokratie. Die darin vorgesehene „umgekehrte Mehrheitsabstimmung“ (RQMV, *reverse qualified majority voting*) erlaubt es, Vorschläge anzunehmen, wenn keine Mehrheit *dagegen* zustande kommt. Dieser undemokratische Durchmarschmechanismus ist nur mit der Absicht der Kommission erklärbar, dass sie wieder tonangebend werden will. Zu Beginn der Krise 2008 waren die Mitgliedsstaaten sprach- und handlungsfähig, wohingegen das Parlament und die Kommission in einer Zuschauerrolle verharrten. Seitdem hat sich einiges geändert^[2] und die Kommission hat wieder das Steuer übernommen. Verwunderlich ist nur, dass sich der Protest gegen diese Demokratieminderung und den weitgehenden Ausfall



des Europäischen Parlaments als demokratische Mitwirkungs- und Kontrollinstanz in Grenzen hält. Es ist nunmehr die Kommission, die den Mitgliedsstaaten sogenannte „länderspezifische Empfehlungen“ vorschlägt, die diese umzusetzen haben, ohne politische Kontrolle durch das Europaparlament, dessen Mitwirkung sich auf einfache Anhörungen oder Unterrichtungen beschränkt. Die Mitgliedstaaten haben sich mit dieser Rolle abgefunden und können die Empfehlungen nur marginal ändern bzw. mit erheblicher Anstrengung ablehnen. Der einfachste Weg ist es, den Kommissionsvorgaben zu folgen, wie jüngst von der belgischen Regierung geschehen, die beabsichtigt, auf „Empfehlung“ der Kommission den Inflationsausgleich auszusetzen. Nach dem gleichen Muster verfährt die Troika, die selbst nicht demokratisch legitimiert ist, aber befugt, demokratisch gewählten Regierungen Anweisungen zu geben, über „*Memoranda of understanding*“.

Diese Fehlentwicklungen auf politischer Ebene sind auch in der Unternehmenspolitik ersichtlich. Die Konsultationsrechte wurden dort im Laufe der Zeit ausgedünnt und beim Vorschlag der „Einpersonengesellschaft (SUP)“ sind sie gänzlich verschwunden. Seit den 70er Jahren versucht die Kommission in unzähligen Anläufen die Europäische Aktiengesellschaft auf die Beine zu stellen. Schon die Fusionsrichtlinie und die Europäische Privatgesellschaft brachten Verschlechterungen. Wenn das Europäische Parlament und der Rat den Vorschlag der SUP durchwinken, muss die Demokratie wieder vor den Fabrikanten halt machen. Auch der Richtlinienvorschlag zur „Förderung der langfristigen Einbeziehung der Aktionäre“ ist demokratiethoretisch fragwürdig. Der Aufsichtsrat, in dem Arbeitnehmervertreter über die Besetzung der Vorstände entscheiden, soll damit zugunsten der Hauptversammlung der Aktionäre entmachtet werden.

Parlament und Öffentlichkeit

Das Europäische Parlament folgt selber dem Entdemokratisierungstrend, wenn es Gesetzgebungsverfahren beschleunigen und verkürzen will. Der Wegfall der zweiten parlamentarischen Lesung in 80 Prozent der Fälle macht es der Öffentlichkeit unmöglich strittige Projekte hinreichend zu kommentieren. Öffentlichkeitswirksame Diskussionen und Demonstrationen - wie die um die Dienstleistungsrichtlinie oder die Liberalisierung der Häfen - waren nur möglich, weil eine zweite Lesung bevorstand und nicht nur ein Deal hinter verschlossenen Türen stattfand. Nur TTIP hat die öffentliche Aufmerksamkeit bereits im Stadium der Ausarbeitung des Vertragswerks erreicht. Die zweite Lesung gilt der Brüsseler Bürokratie als zu langwierig und wird aus dem legislativen Prozess entfernt und für eine „better regulation“ geopfert.

Die sinkende Wahlbeteiligung bei den Europawahlen ist zugleich ein Resultat als auch Ursache für die fortschreitende Ent-Demokratisierung. Seit der ersten Direktwahl 1979 fiel die Wahlbeteiligung um ein Drittel von 61 auf 42 Prozent im



Jahr 2014. In einer internen Studie des Europaparlaments wird ein ähnlicher Trend bei amerikanischen Kongresswahlen festgestellt^[3], so dass der Sinkflug beschönigt wird, obwohl US-Präsidentenwahlen eine Wahlbeteiligung von über 50% aufweisen. Nicht nur die Selbstentmachtung des Europäischen Parlaments mag Ursache für die Politikverdrossenheit sein, auch die vorherrschende Austeritätspolitik, die ein Auseinanderdriften von Zentrum und Peripherie in Kauf nimmt, fördert die Wahlabstinenz vom Kürzungswahn betroffener Bürgerinnen und Bürger. Die Kommission ließ es sich auch nicht nehmen, Europäische Bürgerentscheide^[4] lapidar abzukanzeln und damit das ungeliebte Instrument zu diskreditieren.

Beim Blick nach Brüssel sind viele kritische *Settings* zu erkennen, die zum Niedergang der europäischen Legitimität beitragen. Einige wichtige Institutionen sind:

- Der unverständliche *Eurospeech*, eine ungeeignete Sprache und ein schwerverständliches Abkürzungswirrwarr, mit denen nicht gerade Brücken zu europäischen Bürgerinnen und Bürgern geschlagen werden. Es sei denn, man möchte gerade kontroverse Debatten über Europa in der Öffentlichkeit verhindern.
- Ein Europaparlament, das sich von zivilgesellschaftlichen Interventionen weitgehend abschirmt hat und vor allem nicht lautstark genug für die eigenen Belange eintritt.
- Eine Europäische Zentralbank, die im Unterschied zu anderen Zentralbanken (USA) die Beschäftigungslage nicht zu berücksichtigen hat und Mitgliedstaaten nicht finanzieren kann.
- Ein Europäischer Gerichtshof in einem *Elfenbeinturm*, der sich öffentlicher Kritik an schrägen Urteilen verwehrt, im Unterschied zu nationalen Gerichtshöfen, die auf öffentliche Diskussionen reagieren. Zudem räumt er ideologisch den „Wirtschaftsfreiheiten“ unvermindert Vorrang vor den sozialen Grundrechten ein.
- Die „better regulation“-Agenda mit dem Verbot des „gold plating“, das darauf abzielt, nationale Standards über einen Kamm zu scheren und europäische Mindeststandards tendenziell in nationale Höchststandards zu transformieren. Damit wird die nationale Souveränität eingeschränkt ohne eine europäische Souveränität aufzubauen, die dem Fortschritt verpflichtet wäre.

Wie kommt es, dass alle diese Tendenzen nicht zu einem Aufschrei der europäischen Öffentlichkeit führen? Ein Grund mag in der Tabuisierung der Thematik liegen. Die Europäische Kommission hat die Frage der europäischen Demokratie nie grundsätzlich behandelt, weder in einem Grünbuch oder Weißbuch noch sonst wie in Reflektionspapieren über supranationale Demokratie. Wenn die Debatte über ein



Demokratiedefizit virulent wird, dann eher in Kreisen der Wissenschaft, der Öffentlichkeit oder im Europaparlament, das sich jedoch mit ungleich höherer Inbrunst über die Sitzfrage – Brüssel versus Straßburg – echauffiert. Die Idee, den jeweiligen Spitzenkandidaten der Europawahl als Kommissionspräsidenten zu wählen, hat nicht zum erhofften Resultat einer besseren Wahlbeteiligung geführt.

Legitimation und Kontrolle

Die Frage der demokratischen Legitimation und Kontrolle ist die entscheidende Frage für Europas Zukunft. Das System der „checks and balances“, des demokratischen Gegengewichts, der Gewaltenteilung muss neu durchdacht werden, um dem aktuellen Trend zur *schleichenden, klammheimlichen Entdemokratisierung* entgegenzuwirken. Demokratie hat immer auch mit dem Verhältnis Staat-Markt zu tun. Der politische Primat gegenüber den Finanzmärkten kann zu einer Neuformierung der Demokratie führen, dementsgegen ein Erstarren der Finanzmärkte zu einer weiteren Dekonstruktion der Demokratie führt. Es ist nicht zu spät, diesen Trend aufzuhalten, aber die jüngsten Entwicklungen müssen genauer unter die Lupe genommen und öffentlich thematisiert, diskutiert und skandalisiert werden.

Die Lage in Europa hat sich in den letzten Jahrzehnten massiv verändert. Heute stehen sich nationale und europäische Kräfte gegenüber, anstatt am selben Strang zu ziehen. Das Gegeneinander zwischen Brüssel und nationalen Institutionen betrifft zunehmend auch die Frage der Demokratie. Wenn Gewerkschaften, NGOs oder nationale Parlamente europäische Politikprojekte kritisieren und Alternativen vorschlagen, werden ihre Ideen kaum noch erörtert. Sie stehen dann einer Phalanx „proeuropäischer“ Kräfte aus Eurokraten, Europolitikern, Eurobankern, Eurorichtern gegenüber, die ihre bedingungslose Loyalität zum vermeintlich europäischen Projekt verkünden, das sie selbst definieren und als alternativlos ansehen. „Proeuropäisch“ steht hier für eine ergebene Haltung („habitus“), die jegliche Alternative zur offiziellen Agenda als Gefährdung des europäischen Friedens kritisiert und so kontroverse Diskussionen im Keim erstickt. Die „proeuropäischen“ Kreise sind zumeist in einem Geflecht gegenseitiger Abhängigkeiten „gefangen“. Ist es verwunderlich, dass sich dieses Spannungsverhältnis im Aufstieg euroskeptischer Kräfte auf der linken wie rechten Seite des politischen Spektrums entlädt? Die populistischen Kräfte können ihre (oft skurrilen) europapolitischen Alternativen qua ihrer Wahlerfolge in die breite Öffentlichkeit bringen und weisen damit ungewollt auf das Demokratiedefizit hin.

Der diskursive Normalfall einer demokratischen Öffentlichkeit, der Streit zwischen Regierung und Opposition, muss endlich auch in Europa Normalität werden. Nur so lassen sich schräge Bündnisse von Euroskeptikern unterschiedlicher Couleur verhindern. Das gegenwärtige Europa ist noch kein Raum für eine offene,



konstruktive Debatte. Es ist ein langweiliger Ort der vermeintlichen Alternativlosigkeiten, in dem sich oft gefährliche Protestbewegungen einnisten. Europa braucht eine zugespitzte Debatte über unterschiedliche Projekte und Alternativen, durch die allein der Fortbestand der europäischen Integration gewährleistet wird.

Jürgen Habermas hat in seiner jüngsten, vielbeachteten Intervention aufgezeigt, warum Merkels Griechenland-Politik ein Fehler ist. Zuzustimmen ist seinem Fazit, dass der Ausbau der Währungsunion zu einer politischen Union eine Notwendigkeit ist, „wenn wir die Demokratie nicht unverhohlen zur Dekoration erklären wollen“.

Literatur/Quellen:

[1] Die in Europa gerne verbreitete Legende, Deutschland stehe ökonomisch gut da wegen seiner „Strukturreformen“, der Hartz-Gesetze, besitzt den Nebeneffekt, das System industrieller Beziehungen mit Tarifverträgen, mit Mitbestimmung und innerbetrieblicher Demokratie nicht thematisieren zu müssen. Es wird nicht zur Kenntnis genommen, dass das Geheimnis deutscher Wettbewerbsfähigkeit in der hohen Innovationskraft, der Konzentration auf hochwertige Produkte und Dienstleistungen, auf gut qualifizierten und motivierten Fachkräften sowie starken Tarifparteien beruht.

[2] Das System der Wirtschafts- und Währungsunion und die Subsysteme in Gestalt des Europäischen Semesters, Sixpack, Twopack, Fiskalpakt, Europlus Wettbewerbsfähigkeitspakt, Schuldenbremse usw.

[3] European Parliament: Facts and Figures. Briefing November 2014, page 7 (<http://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-Briefing-542150-European-Parliament-Facts-and-Figures-FINAL.pdf>)

[4] Drei Kampagnen (European citizen initiative) waren bislang erfolgreich, die „One of us“ mit 1,9 Millionen Unterschriften, „Right 2Water“ mit 1,8 Millionen und „Stop Vivisection“ mit 1,3 Millionen.

Autor: Dr. Wolfgang Kowalsky, geboren 1956 in Köln, Referent beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB)



Die Janusköpfigkeit der Digitalisierung

von Sandra Siebenhüter

Wenn Bits und Bytes auf Arbeitnehmerrechte treffen

Die Digitalisierungsdebatte macht deutlich, dass die Wachstumschancen der sogenannten „vierten industriellen Revolution“ von [Arbeitnehmer -und Arbeitgeberseite](#) unterschiedlich eingeschätzt werden. Dient der Hype um die Digitalisierung also ganz anderen Zielen? Die technischen Möglichkeiten scheinen für die Arbeitgeber endlich eine Befreiung aus dem Gehäuse von Tarifverträgen und Mitbestimmungsstrukturen auch in Deutschland zu ermöglichen. Die Äußerungen des Arbeitgeberpräsidenten, Ingo Kramer, legen diese Vermutung nahe:

„Es ist in meinen Augen zum Beispiel der völlig falsche Weg, Werkverträge einzuschränken....wir werden durch die Digitalisierung mehr integrierte Zulieferer und IT-Dienstleister bekommen ... weil es aus Gründen der Spezialisierung mehr Outsourcing auf eng vernetzte Zulieferer und Dienstleister geben wird – und zwar grenzüberschreitend. Und das heißt: Es wird mehr Werkverträge geben.“[\[1\]](#)

Dass die Digitalisierung Mobilität und Flexibilität herausfordert, wissen wir. Dass sie aber als Vorwand für unregulierte Werkverträge dient, sollte Arbeitnehmervertreter aufschrecken. Der Präsident des IT-Branchenverbandes Bitkom Dieter Kempf macht sogar die „Ausreizung“ prekärer Beschäftigung zur Bedingung für die digitale Gesellschaft:

„Wir sind zum Beispiel gerade dabei...die Beschäftigung von hochqualifizierten und gut bezahlten Freelancern zu erschweren und infrage zu stellen. Oder die geplante neue Arbeitsstättenverordnung...In einer Welt, in der das Café, die Parkbank oder der ICE längst zu produktiven Orten geworden sind, sollen künftig Prüfer den Lichteinfall im Wohnzimmer kontrollieren...Wenn wir aus der Tradition der analogen Wirtschaft die Kriterien für das künftige Arbeits- und Arbeitsstättenrecht ableiten, dann bekommen wir keine d!conomy und werden deren Beschäftigungspotenziale nicht ausreizen können. Dann bleiben wir bei der analogen Gesellschaft stehen“.[\[2\]](#)

Der Blick auf die Interessen der Beschäftigten macht einigen Protagonisten der Digitalisierungsdebatte Angst. Schnell werden politische Regularien gegen vermeintliche Innovationen ausgespielt. So auch der ehemalige Bitkom-Präsident August-W. Scheer:



„Was mir Sorgen macht, ist das Verhalten der Politik in Deutschland. Wenn ich sehe, dass wir versuchen, mit Regularien Innovationen zurückzuhalten bezüglich Uber, dann wird keiner Schnittstellen zu dem System anbieten.“^[3]

Ohne Frage: Die Digitalisierung birgt viele Chancen^[4] für Unternehmen, für Arbeitnehmer und für die Gesellschaft. Schon heute führt sie zu einem Zuwachs an technischem *Know How* und trägt dazu bei neue Produkte, neue Arbeitsplätze und neue Berufe zu schaffen. Sie entlastet aber auch Beschäftigte von schweren und gefährlichen Arbeiten. In Zukunft wird sie komplexe Planungen und Prognosen vereinfachen sowie neue Geschäftsmodelle und flexiblere Arbeitsformen (Home Office, Mobilarbeit) ermöglichen.^[5] Die Wirtschaft wird durch die Vernetzung von Maschinen, Produkten und Arbeitnehmern, verbunden mit dem digitalen Zugriff auf umfangreiche Wissensbestände, einen immensen Produktivitätszuwachs erfahren. Denn die Industrie 4.0 kann durch die genauere Disposition der Roh- und Werkstoffe und durch den Einsatz von intelligenten Maschinen den Ressourcenverbrauch verringern. Auch individualisierte Produkte (*Losgröße 1*) lassen sich so effizienter und kostengünstiger herstellen. Zudem werden neue Dienstleistungen rund um die neuen Produkte entstehen und eine Rückverlagerung von industriellen Arbeitsplätzen nach Deutschland ist nicht auszuschließen. Diese Entwicklungen müssen aber politisch begleitet werden. Die Politik darf sich nicht in den Fallstricken des Technikdiskurses verfangen, die im Folgenden erläutert werden.

Der Irrtum des Technikdiskurses

Bisweilen legen die Aussagen mancher Arbeitgebervertreter den Eindruck nahe, dass Deutschland, wenn es nicht umgehend Arbeitsstandards lockere, nur noch die Rücklichter der digitalen Lokomotive sähe. Soziale und politische Argumente werden dadurch mit technischen Sachzwängen entkräftet. Der Abbau von Arbeitnehmerrechten, die Ausbreitung atypischer Beschäftigung, der Wegfall der Sozialversicherungspflicht und des Arbeitsschutzes und die Erhöhung der inländischen Arbeitsmarktkonkurrenz werden so zur unausweichlichen Bedingung einer erfolgreichen Digitalisierung propagiert.

Dabei wissen wir bereits aus vergangenen Automatisierungsdebatten, dass die Dominanz der Technik das Risiko eines funktionalen Blicks auf die Beschäftigten in sich birgt. Diese Gefahr besteht bei der Industrie 4.0 noch stärker, da nun alle direkten und indirekten Arbeitsbereiche in der Fabrik - auch jene, die nicht von Maschinen geleistet werden – letztlich der Logik des Digitalen unterworfen sind. Für Beschäftigte, deren Wertschöpfung von Maschinen vorbereitet, ergänzt oder weiterverarbeitet wird, erhöht sich damit die Gefahr, dass sie als ein „soziales physikalisches Produkt“ im Netzwerk von „technischen physikalischen Produkten“ gesehen und beurteilt werden. Zur Leistungssteigerung der Netzwerke werden Kennzahlen erhoben, um die digitalen Prozesse zu optimieren. Allerdings ist nur



beim Menschen eine Kommunikation zur Produktivitätssteigerung (Leistungsdruck, Überstunden etc.) möglich.

Die Kennzahlen zur Leistungsbemessung werden zwar im Betrieb erhoben, umfassen aber keinesfalls die besondere Arbeitsebene. Denn soziale, kulturelle und kommunikative Kriterien (z. B. Arbeitsklima, Motivation, Kooperationsbereitschaft) werden nur marginal integriert, weil sie nur eingeschränkt messbar und für Investoren auch nicht relevant sind. Die Datenfülle der digitalen Fabrik, unterfüttert durch neue Messgrößen, verführt dazu, betriebliche Prozesse nur noch anhand von Zahlen zu beurteilen.

Von der Werk- zur Datenbank

Die digitale Fabrik, so der Idealfall, gleicht einem höchst flexiblen und reaktiven Adhoc-Netzwerk aus Maschinen und Personen, das auf Anfragen von Kunden und Lieferanten unmittelbar agiert. Das Netzwerk kommuniziert innerhalb und außerhalb der Unternehmensgrenzen miteinander auf Grundlage umfangreicher Datensätze. Das bringt Vorteile für Kosteneinsparungen im Fertigungsprozess. Zudem ist das Wissen über die „Datenknoten“ in der Fabrik 4.0 strategisch äußerst nützlich, denn spezifische Teambildungen können mit Hilfe der Informationen noch zielgenauer vorangetrieben bzw. „unproduktive Verbindungen“ gekappt werden.

Die digitale Technik erleichtert den Unternehmen den Zugriff auf ein weltweit qualifiziertes Arbeitskräftepotential und damit auch die Möglichkeiten neue Organisationsformen der Arbeit zu testen. *Shared Services*, virtuelle *e-Collaboration*- und *Crowdworking*-plattformen^[6] sind inzwischen bewährte Instrumente, um eine höchst effiziente und genau skalierbare Einkaufspolitik- und Aufgabenverteilung zu betreiben. Der spezifische Beitrag des Einzelnen zum Ganzen wird darin immer schwerer identifizierbar. Viele Angestellte erfahren aufgrund der ausufernden Aufgabenkonkurrenz eine status- und entgeltbezogene Abwertung. Neue Entlohnungsstrukturen werden bei der Projektvergabe über *Crowdsourcing*-Plattformen deutlich, wo ausgeklügelte Bonus- und Prämiensysteme feste, garantierte Entgelte ablösen.

Das Gelingen der virtuellen Teamarbeit setzt einen funktionierenden Informationsfluss und ein ausdifferenziertes Ideen- und Wissensmanagement voraus. Dies soll durch die Nutzung betrieblicher Netzwerke, Wikis, Foren und digitaler Pinnwände gewährleistet werden. Als neue Leistungskriterien für die Bezahlung der Arbeitnehmer dienen dann die Beiträge und *Follower* von Einzelpersonen bzw. Teams in diesen Foren. Bei Projektausschreibungen ermöglichen *Skill*-Datenbanken die gezielte, kostenoptimierte Ansprache von internen Beschäftigten oder externen *Freelancern* nach Alter, Qualifikation und



Gehaltsstufe. Der indische Ingenieur mit einem hohen *Scoring*, aber geringerer Bezahlung, wird sicher auch dabei sein.

Die individualisierte Leistungs- und Produktivitätsmessung^[7] wird durch ein fortwährendes Echtzeit-Monitoring jeglicher personenbezogener und produktionsnaher Dienstleistungen des Beschäftigten ergänzt. Dabei sind die Gesprächs- und Bearbeitungsdauer genauso skalierbar wie Prozessdurchlaufzeiten und die Programmiergeschwindigkeit (Stichwort: digitaler Taylorismus). Diese funktional-technische Betrachtung der Digitalisierung lädt förmlich dazu ein, die bisherigen Bemessungsgrundlagen von Entgelt über Qualifikation und Leistung außer Kraft zu setzen. Feste Arbeitszeiten und Tarifverträge scheinen mit dieser virtuellen ad-hoc Arbeitswelt nicht mehr kompatibel zu sein.

Gilt die Diversität der Arbeitsorte und der Arbeitnehmer den Arbeitgebern als Kostenvorteil, ist sie aus Sicht der Gewerkschaften auch aus anderen Gründen ein großes Hemmnis. Die dezentrale Struktur der Beschäftigten über Standorte, Länder und Kontinente hinweg, erschwert eine gemeinsame Wahrnehmung ihrer Interessen und das obwohl sie gleichzeitig auf einer Plattform am gleichen Projekt für den gleichen Auftraggeber arbeiten. Die steigende Kommunikationsdichte geht nicht mit Vergemeinschaftung, sondern eher mit einer Vereinzelung einher. Solidarisches Handeln erfordert aber gemeinsame soziale Erfahrungen und eine kollektive Betroffenheit von Ungleichbehandlung und Ungerechtigkeit. Beides ist virtuell nur schwer zu gewährleisten.

Nicht zuletzt bedingt die betriebliche Ausdifferenzierung der Belegschaften auch eine hohe Intransparenz der aus diesem Netzwerk generierten Betriebsergebnisse. Den schwer organisierbaren Kollektivinteressen stehen Effizienz- und Produktivitätsgewinne gegenüber, die durch informative Vernetzungstechniken verursacht sind. Damit ist die Dominanz der Datenvernetzung nicht nur eine Herausforderung für den Beschäftigtendatenschutz, sondern für jegliches Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Fabrik 4.0 und außerhalb als *Freelancer*.

Die politische Dimension von Technik

Die sozialen Aspekte dieser Vernetzung von Mensch, Maschine und Produkt bleiben von Arbeitgeberseite ebenso wie von Unternehmensberatungen weitgehend unkommentiert. Insbesondere letztere erzeugen durch ihre Gutachten^[8] nicht nur öffentliche Unsicherheit und Aufmerksamkeit, sondern im Umgang mit der „alternativlosen Herausforderung der digitalen Innovation“ einen hohen politischen Handlungsdruck. Klar muss dabei sein, dass es sich nicht nur um eine ausschließlich technische und wirtschaftliche Diskussion handelt, sondern dass diese sehr eng von einem politischen, sozialen und auch kulturellen Diskurs begleitet werden muss. Unsere freiheitliche und demokratische Gesellschaft darf sich nicht von



Technikexperten und Unternehmern ihre „neue“ Arbeits- und Lebenswelt vorschreiben lassen. Schon heute zeigt sich, dass die Digitalisierung nicht nur das Mensch-Maschine-Verhältnis neu definiert, sondern insbesondere das Mensch-Mensch-Verhältnis. Fragen nach Mitbestimmung und betrieblicher Integration sind deshalb so außerordentlich zentral für die weitere Debatte.

Und so technisch faszinierend wie die Google und Facebook-Welt auch sein mag, so sollten wir uns politisch nicht verführen lassen, denn die Statements aus dem Silicon-Valley sind beängstigend: „Die Demokratie ist eine veraltete Technologie (...); sie hat Reichtum, Gesundheit und Glück für Milliarden Menschen auf der ganzen Welt gebracht. Aber jetzt wollen wir etwas Neues ausprobieren.“⁹

Literatur/Quellen:

[1] Fachtagung „Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt“ Berlin, 3. Dezember 2014: [http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Rede-IK-Digitalisierung-von-Wirtschaft-und-Arbeitswelt.pdf/\\$file/Rede-IK-Digitalisierung-von-Wirtschaft-und-Arbeitswelt.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Rede-IK-Digitalisierung-von-Wirtschaft-und-Arbeitswelt.pdf/$file/Rede-IK-Digitalisierung-von-Wirtschaft-und-Arbeitswelt.pdf).

[2] Pressekonferenz „Digitalisierung der Arbeitswelt“, Berlin, 26. Februar 2015:

http://www.bitkom.org/files/document/BITKOM_Vortrag_Prof_Kempf_Digitalisierung_der_Arbeitswelt_26_02_2015%281%29.pdf

[3] August-W. Scheer, ehemaliger BITKOM-Präsident, beim Kongress „Die Fabrik des Jahres“ am 26.3.2015 in Hannover: vgl.

<http://www.produktion.de/fabrik-des-jahres/prof-scheer-das-innovators-dilemma-droht/>

[4] Eine kritische und weitergehende Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitswelt und Digitalisierung der Autorin findet sich unter:

<http://www.managerismus.com/themen/arbeitswelt-bwl-consulting/denkzettel-nr-40> (und DZ Nr. 37)

[5] Ca. 2,7 Millionen abhängig Beschäftigte sind 2012 ihrem Beruf hauptsächlich oder gelegentlich von zu Hause nachgegangen; neben den Bürokräften sind dies vor allem Personen mit Hochschulabschluss (Ingenieure, Lehrer, Manager, Wissenschaftler, Juristen). Vgl. DIW Wochenbericht Nr. 8/2014:



http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.437987.de/14-8.pdf. Je größer das Unternehmen, desto verbreiteter ist die Ausstattung der Mitarbeiter mit mobilem Internetzugang: Sind dies bei Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten ca. 75% der Beschäftigten, so sind es bei Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten sogar 91%. Vgl. Destatis, 2012: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/1/PD12_447_52911.html

[6] Vgl. Benner, Christiane (2014): Crowdwork - zurück in die Zukunft. Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt.

[7] Vgl. Heß, Klaus (2014): Die „CallCentrifizierung“ - Call Center-Prinzip in allen Branchen auf dem Vormarsch, in: CuA, Nr. 9/2014, S. 13-15.

[8] Berger, Roland (2014): INDUSTRY 4.0: The New Industrial Revolution: How Europe Will Succeed, München/ Accenture (2014): Neue Geschäfte neue Wettbewerber: Deutschlands Top 500 vor der digitalen Herausforderung, Kronberg/ PricewaterhouseCoopers (PwC) (2014): Industrie 4.0: Chancen und Herausforderungen der vierten industriellen Revolution, München, Frankfurt.

⁹ vgl. Mikrogesellschaften: Hat die Demokratie ausgedient? Vom 15.05.2014: <http://www.br.de>, auch: Hostetter, Yvonne (2014): Sie wissen alles, München.

Autorin: Dr. Sandra Siebenhüter, geboren 1968, Gewerkschaftssekretärin bei der IG Metall Nürnberg

Schweden: Sparpolitik auf dem Prüfstand

von Gero Maass

Für eine neue Politik für Vollbeschäftigung und solidarische Lohnpolitik

Schweden wird auch heute noch gerne als das Musterland sozialer Demokratie angeführt. Oft wird dabei auf das „schwedische Modell“ mit universalem Wohlfahrtsstaat, einer Arbeitsmarktpolitik, in denen traditionell die Gewerkschaften eine tragende Rolle spielen, und einer aktiven Rolle des Staates in Finanz- und Geldpolitik hingewiesen.[1] Seit der schwedischen Finanzkrise Anfang der 1990er



Jahre, spätestens aber seit der Regierungsübernahme der bürgerlichen „Allianz“ 2006 bekam das „schwedische Modell“ Abnutzungserscheinungen. Ähnliche Entwicklungen sind auch in den anderen skandinavischen Ländern zu beobachten[2].

In den 1990er Jahren hat sich die finanz- und arbeitsmarktpolitische Ausrichtung der schwedischen Politik grundlegend verändert. Der hohen Staatsverschuldung, die sich im Zuge der damaligen Krise entwickelte, folgte eine gesetzlich verordnete Sparpolitik, die im Kern darauf hinausläuft Regierungen an ein „Überschussziel“ zu binden, um die Staatsschuldenquote zu senken und den Staatshaushalt nachhaltig zu gestalten.[3] Neben der Staatsverschuldung wurde die rasant steigende Arbeitslosigkeit (von ca. 2% 1990 auf über 8% 1993) ein zentrales Problem schwedischer Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Auch wenn die Arbeitslosigkeit bis Mitte der 2000er Jahre wieder auf ein Niveau von unter 7% gesenkt werden konnte, hat sich diese nach der Finanzkrise 2008 wieder leicht erhöht. Gleichzeitig ist Schweden 2015 das OECD-Land in dem die Ungleichheit (gemessen am steigenden Gini-Koeffizienten) am schnellsten wächst. Der schwedische Gini-Koeffizient ist seit 1982 um 65% gestiegen. Gleichzeitig hat die OECD selber mittlerweile angemahnt, dass wachsende Ungleichheit in vielen Ländern der westlichen Welt eines der größten Hindernisse für nachhaltiges Wirtschaftswachstum darstellt.

Sparpolitik und Arbeitsmarktreform bringen keine Impulse

Vor diesem Hintergrund stellt ein neuer Bericht des schwedischen Arbeitergewerkschaftsbundes (LO) „Für eine neue Politik für Vollbeschäftigung und solidarische Lohnpolitik“ die hohe Arbeitslosigkeit und die stetig wachsende wirtschaftliche Ungleichheit als zentrale Probleme für die zukünftige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in Schweden dar.[4] Sowohl die Sparpolitik der 1990er Jahre, als auch die Arbeitsmarktreformen der bürgerlichen „Allianz“ (Kürzung der Arbeitslosenversicherung, Unternehmenssubventionen für Einstellungen junger Menschen, Aktivierungsmaßnahmen von Arbeitslosen, Deregulierung von Beschäftigungsformen etc.) hätten es nicht geschafft, die hohe Arbeitslosigkeit zu senken, so der LO-Bericht. Zudem fehle es an Investitionen im Infrastruktur- und Wohlfahrtssektor, die mit der dominierenden Sparpolitik nicht zu bewältigen wären. Da die hohe Arbeitslosigkeit und die wachsende Ungleichheit nicht nur für die Betroffenen sondern für die Gesamtgesellschaft zum Problem werden, müsste eine Neuausrichtung der Finanz- und Arbeitsmarktpolitik hin zu Vollbeschäftigung (2-4% Arbeitslosenquote), einem Beschäftigungsgrad von 85%, sowie einer Aufhebung der strukturellen Lohndiskriminierung von Frauen folgen.

Was der Bericht der LO anstrebt ist daher nichts Geringeres als die Demontierung bestehender neoliberaler finanz- und arbeitsmarktpolitischer Dogmen, die spätestens seit den 1990er Jahren nicht nur in Schweden sondern europaweit bestehen. Um



Vollbeschäftigung und einen Beschäftigungsgrad über 80% realisieren zu können, soll beispielsweise das „Überschussziel“ zugunsten eines moderaten nicht-strukturellen Defizit-Ziel abgeschafft werden. Das heißt, der Staat sollte über einen begrenzten Zeitraum hinweg ein Haushaltsdefizit von 1,5-4% des BIP in Kauf nehmen, um notwendige Investitionen tätigen zu können. Wie es die Autor_innen des Berichts erklären, erscheine es zwar aus der Perspektive des herrschenden Diskurses „unvernünftig“ neue Schulden zu machen. Schulden sind aber essenziell, um Investitionen tätigen zu können und dadurch wiederum die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft auf Dauer zu sichern. Die niedrige Inflation und die relativ niedrige Staatsverschuldung Schwedens stellen, so die LO, optimale Bedingungen für eine solche Neuausrichtung dar. Da eine solche Finanzpolitik nicht mit der Geldpolitik der schwedischen Zentralbank („riksbanken“) vereinbar ist, müsste diese ihr Inflationsziel hochsetzen (über das jetzige von 2%). Was die *blue-collar* Gewerkschaften vorschlagen ist also, dass die Geldpolitik aktiv nach Zielen der Vollbeschäftigung ausgerichtet wird. Auch hier gehen sowohl die Analyse als auch die Zielsetzung des LO-Berichts über (europaweit) bestehende neoliberale Dogmen hinaus.

Ungleichheit als Wachstumshindernis

Was die wachsende Ungleichheit betrifft, stellt der Bericht fest, dass die hohe Arbeitslosigkeit vor allem junge, gering ausgebildete (oft Frauen) und im Ausland geborene Menschen treffe. So sei die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, mit und ohne Arbeit, besonders problematisch. Hier bezieht sich der Bericht nicht nur auf die immer noch hohen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sondern eben auch auf den sehr viel schwierigeren Zugang zum Arbeitsmarkt von Frauen. Der Vorsitzende der LO, Karl-Petter Thorwaldsson, sieht in der Analyse der Ungleichheit und der Zielsetzung des Berichts, diese durch eine Neuausrichtung der Investitions- und Lohnpolitik abzubauen, eines der wichtigsten Signale in der Debatte. Die solidarische Lohnpolitik der Gewerkschaften, so Thorwaldsson, sollte sich an dem Ziel messen lassen, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in den nächsten zehn Jahren um 6% zu verringern, was einer Halbierung des jetzigen Zustandes entspricht. Das soll durch eine durchschnittliche Lohnerhöhung in weiblich dominierten Branchen von 0,5% über dem Gewerkschaftsdurchschnitt pro Jahr geschehen.

Der LO zufolge soll der Bericht die schwedische Debatte um Finanz- und Arbeitsmarktpolitik befeuern, die sich, Thorwaldsson nach zu urteilen, seit den 1990er Jahren im Kreis drehe. Die Vorstellung des Berichts am 3. Juni in Stockholm wurde dann gleich zum Startschuss dieser Debatte genutzt. Neben vielen zustimmenden Kommentaren, die eine Neuausrichtung der Finanz- und Arbeitsmarktpolitik begrüßten, kam dann auch Kritik auf. Vor allem der Fokus der angestrebten Investitionspolitik – Infrastruktur und Industrie – wurde u.a.



hinterfragt. Vor allem in Hinblick auf die geschlechtsspezifische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, sei es notwendig Investitionen im überlasteten, öffentlichen Wohlfahrtssektor voranzutreiben, in dem vorwiegend Frauen beschäftigt sind, so Karin Pettersson, ehemalige Kommunikationschefin der Sozialdemokraten. Auch die Kritik von Arbeitgeberseite, dass sich LOs geplante Neuausrichtung zu sehr an der nationalen Wirtschaft orientiere, während Kapital und Unternehmen längst globalisiert seien, könnte durch einen Fokus auf den Wohlfahrtssektor umgangen werden, da dieser, im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe, kaum globalisiert werden kann.

Der Anstoß einer vielleicht europaweiten Debatte

Der Bericht soll 2016 dem Gewerkschaftskongress der LO vorgelegt werden, auf dem dann über die zukünftige Ausrichtung des Gewerkschaftsbundes abgestimmt wird. Auch wenn viele Punkte einer Neuausrichtung weg von der dominierenden Sparpolitik erst noch in einer umfassenden gesellschaftlichen Debatte geprüft werden müssen, ist schon jetzt deutlich geworden, dass die ambitionierte Fehleranalyse der bestehenden Finanz- und Arbeitsmarktpolitik und die Zielsetzung von Vollbeschäftigung und Gleichstellung zentrale Aspekte des, nicht nur in Schweden, dominierenden Diskurses der Austeritätspolitik ins Wanken bringen. Noch deutlicher wird dies, wenn man beachtet, dass die LO nicht die einzige Stimme in der schwedischen Debatte ist, die eine Alternative zur Sparpolitik der vergangenen zwei Jahrzehnte befürwortet. Auch Sandro Scocco, Chefökonom des sozialdemokratischen Think-Tanks „Arena Idé“ fordert nicht zuletzt die Sozialdemokratie auf, sich mit einer expansiven Finanz- und Arbeitsmarktpolitik zu profilieren und wird dabei u.a. vom gewerkschaftsnahen Institut „Katalys“ unterstützt, das sich in seinem neusten Bericht ebenfalls für eine „neue Politik für Vollbeschäftigung“ ausspricht.^[5]

Der Vorstoß der schwedischen Arbeitergewerkschaften ist daher nicht die erste, wengleich aber die lauteste, Stimme in der schwedischen Öffentlichkeit, die das Potenzial birgt die gesamteuropäische, und damit auch die deutsche Debatte für alternative Vorstellungen von Finanz- und Arbeitsmarktpolitik zu öffnen.

Literatur/Quellen:

[1] Stöber, Niels (2014), „Schweden“ in Gombert, Tobias u.a. (Hrsg.): *Grundlagen der Sozialen Demokratie* (Friedrich-Ebert-Stiftung, Akademie für Soziale Demokratie).



[2] Maass, Gero (2015), „Das nordische Modell – Erosion oder Erneuerung? Ein Blick in die Ergebnisse des SAMAK-Fafo NordMod2030-Projektes“ in *Perspektive* (Zugang über FES Library: <http://library.fes.de/inhalt/digital/fes-publikation.htm>).

[3] Das „Überschussziel“ entspricht dem Sparen von öffentlichen Finanzen im Umfang von 1% des BIP im Laufe eines Konjunkturzyklus.

[4] Järliden Bergström, Åsa-Pia u.a. (2015): *Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner* (Landsorganisationen i Sverige).

[5] Scocco, Sandro (2015), „Den maktlösa vänstern“; Hegelund, Erik und Daniel Suhonen (2015), „Från massarbetslöshet till full sysselsättning – om sambanden mellan jobbpolitik, statsskuld och privata lån“ in *Katalys*, Nr. 20, <http://www.katalys.org/rapporter/katalys-no-20>.

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

US Labor for Hillary – Hillary for US Labor?

von Thomas Greven

Die US-Gewerkschaften und die Demokratischen Präsidenten

Hillary Clinton gilt als unvermeidliche Präsidentschaftskandidatin der Demokraten für den US-Wahlkampf in 2016. Wenn sie Kandidatin wird, so prognostizieren es die Experten, hätte sie gute Chancen Präsidentin zu werden. Clinton sagt, sie will eine „champion for everyday Americans“ sein, eine Fürsprecherin für die gewöhnlichen Amerikaner. Hierzu zählen gewiss die Millionen Gewerkschaftsmitglieder und deren Familien im Land. Was hätten die amerikanischen Gewerkschaften von einer Präsidentin Clinton zu erwarten? Wird es sich auszahlen, dass sie in den anstehenden Wahlkämpfen viele Millionen US-Dollar und viel Arbeit zugunsten der Demokratischen Partei einsetzen?

Die traurige Antwort ist: Wahrscheinlich nicht. Die Erfahrung mit den Demokratischen Präsidenten der letzten Jahrzehnte zeigt, dass sie die



Wahlkampf Bemühungen der Gewerkschaften nicht zurückzahlen. Eher im Gegenteil: Barack Obama schaffte es nicht die von den Gewerkschaften seit Jahrzehnten geforderte Arbeitsrechtsreform durchzusetzen. Obwohl die Mehrheit der Demokraten von 60 Stimmen im Senat jeden Obstruktionsversuch der Minderheit hätte aushebeln können. Stattdessen verwendete er seine Kraft auf die Gesundheitsreform, die für Gewerkschaftsmitglieder zwiespältige Folgen hat.

Schon der Demokratische Präsident Bill Clinton kürzte die ohnehin schon bescheidenen sozialstaatlichen Leistungen in den USA und setzte gegen den Willen der Gewerkschaften das Nordamerikanische Freihandelsabkommen (NAFTA) durch, welches insbesondere mit seinen Regelungen für Investor-Staat-Schiedsgerichte Vorreiter für die aktuell verhandelten Abkommen ist. Gerade hat Obama, wiederum gegen den Widerstand der Gewerkschaften, vom US-Kongress ein Verhandlungsmandat für TTIP und für das aus Sicht der US-Gewerkschaften problematischere Asien-Abkommen TPP erhalten.

Wie lässt sich erklären, dass sich Demokratische Präsidenten, Abgeordnete und Senatoren frei fühlen, die Anliegen der Gewerkschaften weitgehend zu ignorieren? Schließlich stehen die Gewerkschaften trotz unterschiedlicher Dachverbände (AFL-CIO und Change to Win) recht geschlossen hinter den Demokraten. Sicherlich besitzen sie angesichts des seit Jahrzehnten andauernden Mitgliederrückgangs weniger Ressourcen als früher. Aber ihre Spenden sind immer noch eine der wichtigsten Finanzquellen der Demokraten. Auch die Wahlbeteiligung unter Gewerkschaftern ist signifikant höher als die der nicht-gewerkschaftlich Organisierten. In den Worten des AFL-CIO-Vorsitzenden Richard Trumka: „We still punch far above our weight“ – unsere Schlagkraft ist immer noch größer als unser Gewicht.

Die historische Besonderheit der US Gewerkschaften

Man muss in die Geschichte der amerikanischen Gewerkschaften schauen, um die grundlegenden Ursachen ihrer politischen Schwäche zu finden. In den USA hat sich nie eine sozialistische oder sozialdemokratische Gewerkschaftstradition entwickelt. Die Arbeitnehmerorganisationen machten den Schritt von Berufs- zu klassenbasierten Gewerkschaften nicht, sondern blieben dem berufsgewerkschaftlich geprägten ²business unionism² mit seinem weitgehend auf die Mitglieder beschränkten Solidaritätsverständnis verhaftet. Was Hillary Clinton ihre „everyday Americans“, sind den Gewerkschaften die „working families“. Klassenfragen werden hinter der gleichmacherischen Rhetorik einer allumfassenden Mittelklasse verborgen. Politisches Engagement der Gewerkschaften war lange verpönt; es sollte nach Meinung der Konservativen in Tarifverhandlungen nur um „bread and butter“ gehen oder, gemäß betriebssyndikalistischer Überzeugung, es sollten alle Konflikte nur im Betrieb gelöst werden. Auch nachdem sich dies mit dem *New Deal* der 1930er



Jahre änderte und die Gewerkschaften Akteure der politischen und wirtschaftlichen Reformen wurden, blieb es aufgrund des Arbeitsrechts und der daraus folgenden Organisationspraxis grundsätzlich bei der [betrieblichen Beschränkung der Solidarität](#). Die gewerkschaftliche Organisation des „alten Südens“, d.h. der ehemaligen Staaten der Konföderation, scheiterte weitgehend, und durch deren Industrialisierung entstand eine ganze Region gewerkschaftsfreier Konkurrenz – es ist kein Zufall, dass sich gegenwärtig alle US-Werke deutscher Autobauer dort befinden.

Politik des kleineren Übels

Die 2009 angestrebte Arbeitsrechtsreform sollte das für die Gewerkschaften nachteilige System der gewerkschaftlichen Anerkennung im Betrieb nicht einmal grundlegend verändern, sondern nur das günstigere „card check“-Verfahren verankern. Dennoch scheiterte die Reform, trotz Mehrheiten der Demokraten in beiden Kammern. Obama war nicht einmal willens, Druck auf Senatoren seiner eigenen Partei auszuüben. Warum also bleiben die Gewerkschaften den Demokraten nach wie vor treu? Zwar drohen sie der Partei immer wieder mit Geldentzug, aktuell z.B. aufgrund der Debatte um die Freihandelsabkommen. Doch diese Drohung bleibt meist ohne Wirkung. Andy Stern, der ehemalige Vorsitzende der großen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU sagt dazu: „Das was man tut, wenn rote Linien überschritten werden, bestimmt, ob diese Linien ernstgenommen werden“. Will heißen: Am Ende haben die Gewerkschaften schlicht keine Wahl. Der Rahmen des amerikanischen Wahlsystems (relative Mehrheitswahl) und der amerikanischen politischen Geschichte und Kultur lässt jenseits der Demokraten und Republikaner kaum Raum für „dritte“ Parteien. Deshalb besteht förmlich ein Entscheidungszwang, wenn man seinen politischen Einfluss nicht auf Eis legen will. Schließlich richten Republikanische Präsidenten und Mehrheiten im Kongress aus Sicht der Gewerkschaften und bezüglich der Belange der „working families“ den deutlich größeren Schaden an. Zum Beispiel ist die Erhöhung des Mindestlohns eine politische Entscheidung und nicht an steigende Lebenshaltungskosten gekoppelt. So haben die Demokraten immer ein politisches Mobilisierungsthema. Andererseits haben die Republikaner leichtes Spiel Stimmung gegen die Gewerkschaften zu machen, insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher Krisen. Das betriebsbezogene Tarifvertragssystem begrenzt nämlich weitgehend die Solidarität der Gewerkschaftsmitglieder und hat in guten Zeiten dazu geführt, dass eine Art „privater Wohlfahrtsstaat“ entstanden ist: Hohe Löhne, gute Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung im Krankheitsfall, bei kurzfristiger Arbeitslosigkeit und im Alter. Diese sogenannte „union premium“ macht es für Beschäftigte attraktiv, einen Betrieb gewerkschaftlich zu organisieren. Gleichzeitig stellt er für die Unternehmen den größten Anreiz dar, Betriebe gewerkschaftsfrei zu halten – was die [heftig ausgetragenen Organisierungskonflikte erklärt](#).



Waren es in den 1980er Jahren die gewerkschaftlich organisierten Industriearbeiter, die in ihrem Kampf gegen De-Industrialisierung und Globalisierung keine gesellschaftlichen Bündnispartner fanden, weil es ihnen angeblich auf ihren Wohlstandsinseln immer noch zu gut ging (und sie sich ja vorher auch nicht um die anderen geschert hätten), so sind es heute die organisierten Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die angesichts der Staatsverschuldung unter Druck stehen und sich ebenfalls alleingelassen fühlen. Derweil nutzen Republikanische Hoffnungsträger wie der Gouverneur von Wisconsin, Scott Walker, das schlechte Image der Gewerkschaften dazu, sich Richtung Präsidentschaftswahlkampf als taffe Kämpfer gegen Besitzstandwahrer zu profilieren: „Wenn ich mit 100.000 Demonstranten klarkomme, kann ich das auch überall auf der Welt“. Den impliziten Vergleich von Gewerkschaftern und Terroristen empfand nicht nur Richard Trumka vom AFL-CIO als „beleidigend für jeden amerikanischen Beschäftigten“.

Gibt es einen Hoffnungsschimmer?

Die amerikanischen Gewerkschaften haben immer noch ein recht gutes Image. Das liegt z.B. an ihrer Unterstützung der streikenden Beschäftigten in der Fast food-Branche, die selbst noch keine Gewerkschaften haben. Ebenso an den innovativen „worker centers“, die sie unterstützen. Auch in den sozialen Medien bemühen sich viele Aktivisten das Ansehen der Gewerkschaften zu verbessern (z.B. bei www.upworthy.com). Aktuell gibt es eine Diskussion darüber, sich vom etablierten System der gewerkschaftlichen Organisation ganz zu entfernen und auf „freiwillige“ Mitgliedschaft zu setzen. Thomas Geoghegan, der dies in seinem Buch „[Only One Thing Can Save Us](#)“ vorgeschlägt, ist vor allem vom deutschen sozialpartnerschaftlichen Beispiel inspiriert (welches er allerdings sehr idealisiert).

Ende Juli werden die Demokratischen Vorwahlkandidaten beim Treffen des AFL-CIO Executive Council den Gewerkschaftspräsidenten Rede und Antwort stehen und insbesondere ihre Positionen zu den Freihandelsabkommen erklären müssen. Aktuell aussichtsreichster Herausforderer Hillary Clintons ist der Linke Bernie Sanders aus Vermont, dessen pointierte Wahlkampfauftritte immer mehr Menschen begeistern. Er profitiert davon, dass die Amerikaner seit langer Zeit wieder über die steigende soziale Ungleichheit reden und sich jemanden wünschen, der hier klare Kante zeigt. Sanders lehnt das asiatische Freihandelsabkommen (TPP) ab, während Clinton, die als Außenministerin die Neuausrichtung der Politik Richtung Asien mit verantwortet hat, hier noch uneindeutig ist. Der langjährige Präsident der Communication Workers of America, Larry Cohen, hat sich inzwischen klar zu Sanders bekannt: "Ohne einen Kandidaten wie Bernie werden wir immer wieder nur das Gleiche erleben. Bernie baut eine Bewegung auf und wir brauchen eine neue Bewegung“. Hillary Clinton hat auf die Herausforderung durch Bernie Sanders und dessen Resonanz bei den Gewerkschaften bereits mit inhaltlichen Positionierungen reagiert. Zum Beispiel fordert sie nun, dass die Gewerkschaften rechtlich gestärkt werden



müssen, weil ihre gesetzliche Schwäche für die steigende Ungleichheit unter männlichen Beschäftigten verantwortlich ist. In einer ökonomischen Grundsatzrede an der Wall Street blieb sie allerdings spezifische Vorschläge weitgehend schuldig, auch bezüglich höherer Steuern für Reiche oder härteren Regeln für Investoren und Banken. Kritiker machen dafür auch ihre engen Beziehungen zur Wall Street verantwortlich.

Leider ist es wohl so: Selbst wenn ein Präsident oder eine Präsidentin wirklich „champion“ der „everyday Americans“ sein wollte, er oder sie wären nicht ohne weiteres dazu in der Lage. Nicht nur aufgrund der Verpflichtungen, die aus den Unternehmensspenden entstehen. Sondern auch angesichts der voraussichtlichen Machtverteilung in der amerikanischen Politik, die den Amerikanern weiter eine Republikanische Mehrheit im Repräsentantenhaus beschert wird, mit einem hohen Anteil von kompromissunfähigen Tea Party-Republikanern, die vor allem von der nicht-gewerkschaftlich organisierten Mehrheit der weißen Wähler ohne College-Abschluss gewählt werden. Also genau von den „everyday Americans“.

Autor: Dr. Thomas Greven, Privatdozent für Politikwissenschaft an der FU Berlin

Perspektiven der Berufsbildung

von Hans-Jürgen Urban

Für eine gemeinsame Orientierung von beruflicher und hochschulischer Bildung

Die von Julian Nida-Rümelin entzündete Debatte für und wider die Akademisierung der Berufsbildung reißt nicht ab. Ob im Rundfunk, auf Veranstaltungen von Handwerkskammern oder Hochschulen, oder in der Presse: seine Thesen zur „Krise beruflicher und akademischer Bildung“ – so der Untertitel seines Buches – und die darauf aufbauenden Schlussfolgerungen werden ausgiebig diskutiert.

Die Krisendiagnose bezieht Nida-Rümelin neben anderen Faktoren auf ein Missverhältnis von beruflicher und akademischer Bildung: „Wenn diese (gemeint ist die Studienanfängerquote) sich wieder von derzeit über 50% auf ca. ein Drittel pro Jahrgang wie noch im Jahr 2000 reduzieren würde, täte dies sowohl der akademischen als auch der beruflichen Bildung gut und trüge zur Stabilisierung des



akademischen und des nichtakademischen Arbeitsmarktes gleichermaßen bei.“ (Nida-Rümelin, 2014, S. 128). Folgerichtig setzt er sich nicht nur für die Beschränkung der universitären Bildung, sondern auch für die Stärkung der beruflichen Bildung ein.

Ganz anders nähert sich Martin Baethge vom Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen dem Thema. Gemeinsam mit Markus Wieck spricht er in den Mitteilungen des SOFI von einem „Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte“. Den sehen sie 2013, als die Neuzugänge in der dualen Ausbildung mit 497.427 erstmals unter der Zahl der Studienanfänger (510.672) lagen. Allerdings teilt sich ein weiteres Drittel von ca. 500.000 Personen in etwa gleicher Größenordnung auf das Schulberufssystem und das sog. Übergangssystem auf, was für die Autoren aber vernachlässigbar sei. „Der Wandel zu einem neuen, stark wissensbasierten Ausbildungssystem erscheint unumkehrbar. In ihm werden die Institutionen und Governance-Formen der dualen Ausbildung allenfalls eine nachgeordnete Bedeutung haben“ (Baethge / Wieck, 2015, S. 5).

Forcierte Akademisierung versus „Zwei-Säulen-Bildung“

Die Akademisierungsdebatte ist von zwei Positionen geprägt.

Die erste Position unterstützt die zunehmende Akademisierung der Berufsausbildung. Sie orientiert sich an Entwicklungen in anderen Volkswirtschaften und Bildungssystemen und wird neben vielen anderen Institutionen vor allem von der OECD und der Europäischen Kommission vertreten.

Die zweite Position möchte das Studium am liebsten wieder zurückführen auf eine zahlenmäßig kleine Gruppe von Studierenden und die Universität an einem Leitbild exklusiver Wissenschaft ausrichten. Diese Position geht von einer klaren und systematischen Trennung von dualer Berufsbildung und hochschulischer Bildung aus. Vertreten wird sie u.a. vom konservativen Hochschullehrerverband.

Beide Positionen führen bildungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitisch in die Sackgasse und haben weitreichende Auswirkungen auf die Bildungs- und Erwerbschancen der abhängig Beschäftigten:

1. Eine Hochschule der Wenigen forciert soziale Ausgrenzung. Die „Bildungsexpansion“, die seit den siebziger Jahren zu einem Zuwachs von Studierenden geführt hat, lässt sich nicht rückgängig machen.
2. Die weitere Akademisierung führt zur Ausgrenzung der gering Qualifizierten. Unbestritten räumen die Vertreter der „Akademisierungsthese“ ein, dass die duale Berufsbildung mit einer zunehmenden „Verallgemeinerung“ von



- Studium und akademischen Abschluss zur „Hauptschule“ des Bildungssystems würde. Mit anderen Worten: das duale System würde die Gruppe sozial- und bildungsbenachteiligter Jugendlicher auffangen müssen.
3. Es bliebe auch nicht ohne Konsequenzen, wenn die duale Berufsbildung als zentrales Sozialisationsmodell für Erwerbsarbeit an Bedeutung verlieren und an seine Stelle ein akademisch geprägter Bildungstyp treten würde.
 4. Zunehmende Akademisierung führt zu einem höheren Risiko unterwertiger Arbeit für hochschulisch qualifizierte ArbeitnehmerInnen. Die Erwerbslosigkeit und das Risiko unterwertiger, schlecht bezahlter Erwerbsarbeit unter Akademikern sind in den Ländern am größten, in denen auch die Akademikerquote hoch ist.
 5. Aus den vorliegenden Arbeitsmarktprojektionen lässt sich ableiten, dass beide Positionen den Anforderungen und Entwicklungen der Arbeitsmärkte nicht gerecht werden. Es wird in den nächsten Jahren unbestritten einen Zuwachs an akademisch qualifizierten Beschäftigten geben. Daher ist eine Hochschule der Wenigen auch keine Antwort auf künftige Arbeitsmarktbedarfe. Dennoch bleibt der Bedarf an Fachkräften in den nächsten Jahren vorrangig ein Bedarf an beruflich qualifizierten Beschäftigten.
 6. In der gegenwärtigen Debatte werden wichtige Widersprüche zwischen Anspruch und Wirklichkeit nicht oder zu wenig thematisiert. Noch immer bleiben einige Zehntausende Jugendliche jährlich ohne Berufsabschluss. Es gibt erhebliche Mängel und Kritik sowohl an der Qualität der dualen Ausbildung wie am Studium. Die Abbrecherzahlen sind in beiden Bereichen unverantwortlich hoch. Die Zahl der Ausbildungsplätze und die Zahl der ausbildenden Betriebe sind rückläufig. Der Hochschulzugang ist nach wie vor sozial höchst selektiv. Der sog. Dritte Bildungsweg für Berufserfahrene ohne Hochschulzugangsberechtigung setzt sich trotz maßvoller Wachstumsraten nicht durch.

Die gegenwärtige Debatte wird vor allem von der Konkurrenz zwischen den Bildungssystemen getragen. Wichtige Herausforderungen bleiben unbeantwortet. Was die Zukunft braucht, ist keine Konkurrenz zwischen Hochschul- und Berufsbildungssystem, sondern ein sinn- und planvolles Miteinander. Dazu muss die gegenwärtige Debatte um zwei Aspekte erweitert werden. Dies sind die weitergehende Ökonomisierung von Bildung und die Digitalisierung der Arbeit.



Ein neuer Bildungstypus? Ökonomisierung der Hochschule und Modularisierung der Ausbildung

Bildung wird zunehmend zur Ware. Die Ökonomisierung von Bildung steht aber auch in unmittelbarem Zusammenhang mit der Prekarisierung der Arbeit. Eine Ökonomie, die zunehmend auf die Selbstvermarktung der Beschäftigten setzt und dafür auch die Auflösung geregelter Beschäftigungsverhältnisse in Kauf nimmt, verliert auf Dauer nicht nur ihre durch Berufsbildung geschaffene Qualifikationsbasis, sondern im gleichen Zuge auch das Interesse an geordneter und strukturierter beruflicher Qualifizierung. Prekarisierung gefährdet Beruflichkeit. Dies trifft auf berufliche und akademische Bildung gleichermaßen zu.

Berufliche Bildung im Rahmen des Systems dualer Berufsausbildung findet an der Schnittstelle von ökonomischer Verwertung, abgebildet im Ausbildungsverhältnis mit den Betrieben, und (berufs-)bildungspolitischen Zielen und Normen, abgebildet in der Ausbildungsordnung, statt. Während sich einerseits belegen lässt, dass betrieblich-duales Lernen mit seinen Merkmalen des reflektierten Erfahrungswissens, der Lernortkooperation, der Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung und der umfassenden beruflichen Handlungskompetenz zukunftsfähig und -notwendig ist, lassen andererseits die Versuche nicht nach, berufliche Qualifizierung auf unmittelbar betriebliche Anforderungen zu reduzieren, ganzheitliche Ausbildungskonzepte durch modularisierte Strukturen zu ersetzen oder über das Instrument der Kompetenzmessung den Zusammenhang beruflichen Erfahrungslernens aufzulösen. Dies führt zu einer weitgehenden Erosion des Berufsverständnisses, wie es für Gewerkschaften wichtig ist.

Auch wenn der Bologna-Prozess als zentraler Prozess zur Ausgestaltung eines europäischen Hochschulraums nicht allein und ursächlich für die Prozesse der Ökonomisierung an Hochschulen verantwortlich gemacht werden sollte, kann man nicht umhin, die mit „Bologna“ verfolgten Strukturreformen in einen weitreichenden Prozess der zunehmenden Ökonomisierung des Hochschulsystems und der Anpassung der Lehre an die Anforderungen der Wirtschaft einzuordnen.

Anstatt „Employability“ (Beschäftigungsfähigkeit) zu einem Bezugspunkt der Gestaltung von Studium und Lehre zu machen, wie die Hochschulrektorenkonferenz, kann ein Verständnis des „Studiums als wissenschaftlicher Berufsbildung“, wie es im Hochschulpolitischen Programm des DGB vorgeschlagen wird, sowohl die notwendige Orientierung des Studiums auf spätere Berufspraxis wie auf die kritische Auseinandersetzung mit dieser Berufspraxis und ihre gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gewährleisten. Der Bezug auf Beruflichkeit ist Teil eines umfassenden, kritischen und wissenschaftsbezogenen Bildungsverständnisses.



Digitalisierung der Arbeit

Weitgehend fehlt bisher ein Blick auf die mit diesen Prozessen verbundenen Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Qualifikationen. Gleichwohl lässt sich festhalten, dass Digitalisierung nicht selbstverständlich in gute Arbeit münden muss. Industriosozologen wie Hartmut Hirsch-Kreinsen befürchten eine neue Hierarchisierung zwischen den Beschäftigtengruppen und eine Polarisierung in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen.

Im Kontext der Diskussion über die Perspektiven von Beruflichkeit sind daher zwei Feststellungen bedeutend: Erstens hat auch Facharbeit, wie sich beispielhaft am Beruf des Produktionstechnologen zeigen lässt, in den neuen Produktionsverhältnissen ihren Platz und bildet die Basis für kooperative und hierarchiearme Arbeitsorganisationsmodelle; zweitens ist der mit Industrie 4.0 erforderliche Qualifikationstyp beileibe kein reiner „Wissenstyp“, sondern verlangt über die erforderlichen systemischen Kenntnisse hinaus zusätzliche Fertigkeiten und Erfahrungen, die sich nur über die Verbindung mit Erfahrungswissen ausbilden lassen (vgl. Pfeiffer 2014).

Erweiterte moderne Beruflichkeit – ein Bildungs- und Politikkonzept

Mit dem Leitbild „erweiterte moderne Beruflichkeit“ reagiert die IG Metall auf die zunehmend unfruchtbare Akademisierungsdebatte. Das Leitbild bezieht nicht Stellung für oder gegen die Akademisierung, sondern tendiert zu einem gemeinsamen Verständnis beruflicher Bildung im betrieblich-dualen wie im hochschulischen Bereich.

Die IG Metall erweitert ihre Konzeption von Beruflichkeit auf Studium und wissenschaftliche Weiterbildung. Sie stellt gemeinsame Prinzipien für die Gestaltung der Lernprozesse in der betrieblich-dualen und in der hochschulischen Berufsbildung zur Diskussion und legt damit auch den Grundstein für eine übergreifende und an einheitlichen Maßstäben ausgerichtete Berufsbildungspolitik. Das Konzept der Beruflichkeit ist dabei ein Gegenkonzept zur zunehmenden Ökonomisierung von Bildung und Hochschule. Es ist geeignet, die durch die Digitalisierung aufgeworfenen Qualifikationsfragen zu beantworten.

Das Leitbild zielt auf folgende Kernthemen:

- die Stärkung von Beruflichkeit in Reaktion auf Prekarisierung und Taylorisierung;
- die Weiterentwicklung von Beruflichkeit in Reaktion auf Akademisierung und Digitalisierung;



- die Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit unter dem Aspekt der Bildungsungerechtigkeit und damit auch gegen die nach wie vor existente Abwertung der beruflichen Aus- und Fortbildung;
- die Verankerung beruflichen Lernens im Studium in Reaktion auf den zunehmenden Anteil hochschulisch ausgebildeter Beschäftigter.

Das Leitbild versteht sich als „Bildungs“- und „Politikkonzept“.

Als Bildungskonzept stellt es eine Reihe von gemeinsamen Qualitätsmaßstäben zur Diskussion, die auf dem Verständnis der „modernen Beruflichkeit“ aufbauen. Die Merkmale dieses Konzepts sind die Auflösung von spezialisierten Einzelberufen zugunsten von sog. Kernberufen; die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung beruflichen Lernens, die Lernortkooperation, die Förderung der umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und damit die Förderung selbstständigen Handelns und die Ausbildung von Gestaltungskompetenz.

Angesichts der veränderten Beschäftigungsbedingungen wird es für Lernende und Beschäftigte notwendig, individuelle Bildungswege, Karrieren und die eigene biografische Entwicklung bei freiwilligem oder erzwungenem Wechsel der Arbeitsstelle vorausschauend und selbstständig zu planen. Daher bekommen sog. biografische Kompetenzen mehr Bedeutung. Die Digitalisierung erfordert ein neues Verhältnis von Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung. Damit ist gesagt, dass ein allein kognitiver oder wissenschaftsorientierter Lernprozess nicht ausreicht, um die in der digitalen Arbeitswelt erforderlichen Handlungskompetenzen zu erwerben. Das fachwissenschaftliche Lernen im Studium muss durch berufliches Lernen ergänzt werden.

Begreift man das Leitbild als Politikkonzept, so stellt sich zunächst die Frage, wie sich die genannten Qualitätsdimensionen innerhalb des Bildungssystems umsetzen lassen. Für die allgemeinbildende Schule stellt sich die Frage nach den Zielen und den Rahmenbedingungen von Arbeitswelt- und Berufsorientierung. In der beruflichen Bildung werden sie helfen, ein noch relativ breites Verständnis von Beruflichkeit gegen die Modularisierung abzusichern. Überdies werden sie zur Weiterentwicklung von Berufen führen. Für die hochschulische Bildung können sie Anregung für die Gestaltung von Studienprogrammen sein. In Abgrenzung zur Employability leitet sich aus dem Konzept der Beruflichkeit die Befähigung zum kritischen Umgang mit Studieninhalten ab. Das Leitbild zielt auf neue Lernwege zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung. Beispielsweise kann dem Ausbildungsberuf eine Fortbildung an der Hochschule folgen. Oder es lässt sich über den Erwerb von Zusatzqualifikationen der Weg ins Studium erleichtern. Das bildungspolitische Ziel ist die Gleichstellung der beruflichen Ausbildung mit dem Abitur.



Das Leitbild zielt auf mehr Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit im Beschäftigungssystem. Längst ist es in vielen Ausbildungswerkstätten selbstverständlich, dass Auszubildende und dual Studierende neben-, von- und miteinander lernen. Für die Studierenden stellt sich die Frage, ob die Betriebe in der Gestaltung der Lernortkooperation überhaupt eine aktive und gestaltende Rolle einnehmen und ob Betriebsräte sowie Jugendvertreter daran beteiligt sind. Für Auszubildende stellt sich wiederum die Frage, ob Absolventen von Bachelorstudiengängen auf Arbeitsplätze rücken, die vormalig Absolventen der dualen Ausbildung vorbehalten waren. Es ist höchst problematisch, wenn Betriebe einerseits die Zahl dualer Studierender erhöhen, zugleich aber die Zahl der Ausbildungsplätze zurückfahren. Es gibt inzwischen Unternehmen, in denen die kaufmännische Ausbildung zugunsten des dualen Betriebswirtschaftsstudiums eingestellt wurde. Zudem stellt sich die Frage, was nach der Ausbildung passiert. Nach wie vor ist das Risiko groß, dass nach der Ausbildung keine ausbildungsadäquaten Arbeitsplätze bereit stehen, noch immer gibt es zwischen AbsolventInnen von Aus- und Fortbildung und HochschulabsolventInnen keine gleichwertigen Fach- und Führungskarrieren.

Gute Arbeit und gute Bildung stehen in einem Wechselverhältnis. Es ist augenfällig, dass Arbeits-, Arbeitsmarkt- und Qualifikationspolitik unter neoliberalen Prämissen eine Zerfaserung nicht nur der Arbeitsverhältnisse Vorschub leistet, sondern auch die Zerfaserung von Bildung und Qualifizierung begünstigt. Vertragsarbeit benötigt kein Zusammenhangswissen und keine an der vollständigen Arbeitsaufgabe orientierte berufliche Bildung. Umgekehrt ist Beruflichkeit eine notwendige Voraussetzung zur Schaffung qualifikationsförderlicher Arbeit.

Deswegen hat gewerkschaftliche Berufsbildung zwei Aufgaben. Sie ist erstens Teil einer Politik gegen die Ausuferung prekärer Arbeit und hin zu einer (beruflich orientierten) Regulation der Arbeitsmärkte und sie ist zweitens Teil einer Arbeitspolitik für gute, belastungsarme und qualifikationsförderliche Arbeit. Das Konzept der Beruflichkeit kann folglich nur wirksam werden, wenn es eng mit Arbeits-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik verbunden wird. Der neue Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie mit dem Recht auf Bildungsteilzeit ist hierfür ein gutes Beispiel.

Ob das Leitbild damit einen Beitrag leistet, die strukturelle und historisch verfestigte Trennung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung im Sinne ihrer Überwindung zu thematisieren (vgl. Kutscha 2015), ob es einen Beitrag zur Weiterentwicklung sowohl der beruflichen wie der hochschulischen Bildung leistet (vgl. Strauß 2015), ob es schrittweise und im Sinne einer ‚Konvergenzstrategie‘ die Weichen für ein neues wissenschaftsbasiertes Berufsbildungssystem stellt (Beraterkreis 2014), ist (noch) offen. Es stellt diese Thesen zur Diskussion. Sie sollen in den nächsten Monaten mit betrieblichen und gewerkschaftlichen



Bildungsexperten, mit Vertretern der Hochschulen und des Berufsbildungssystems und auch mit Bildungsexperten auf der europäischen Ebene erörtert werden.

Literatur/Quellen:

Baethge, Marin / Wieck, Markus, Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte, in: Mitteilungen aus dem SOFI, Januar 2015

Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Wandel von Produktionsarbeit – Industrie 4.0., in: WSI-Mitteilungen 6/2014, S. 421-429

IAB-Kurzbericht 9/2015

IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Erweiterte moderne Beruflichkeit. Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung. Diskussionspapier. November 2014 (www.wap.igmetall.de)

Kuda, Eva u.a., Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg 2012

Kutscha, Günter, Akademisierung unter dem Anspruch erweiterter moderner Beruflichkeit. Ein Weg aus den Paradoxien der Bildungsreform. Vortrag auf der Internationalen Tagung der Gesellschaft für Bildung und Wissen e.V. „Bildungsexpansion oder Akademikerwahn?“ am 23./24.01.2015. Für die überarbeitete Buchveröffentlichung angenommen unter dem Titel: Erweiterte moderne Beruflichkeit. Eine Alternative zum Mythos „Akademikerwahn“ und zur „Employability-Maxime“ des Bologna-Regimes (im Erscheinen).

Nida-Rümelin, Julian, Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung. Hamburg 2014

Pfeiffer, Sabine, Erfahrungswissen, oder: Von der Bedeutung des sinnlichen Lernens in der „Wissensgesellschaft“. In: Schröter, Welf (Hg.): Identität in der Virtualität. Einblicke in neue Arbeitswelten und ‚Industrie 4.0‘. Mössingen, 2014, S. 188-195

Strauß, Jürgen, Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung – Gemeinsame und unterschiedliche Prinzipien des Lernens in betrieblich-dualer Ausbildung und im



Studium, in: www.denk-doch-mal.de, Heft 1/2015, Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion

Urban, Hans-Jürgen, Beruflichkeit als Teil von gewerkschaftlicher Arbeits- und Bildungspolitik, in: www.denk-doch-mal.de, Heft 1/2015, Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion

Ver.di Vorstand, Bereich Weiterbildung / IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik (Hrsg.) Wissenschaftlicher Beraterkreis, Berufsbildungsperspektiven 2014. Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung. April 2014

Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung, Darmstadt, April 2014

Autor: Dr. Hans-Jürgen Urban, geb. 1961 in Neuwied, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Ein Schrecken ohne Grexit oder ein Schrexit?

von Frank Hoffer

Das bisherige Ergebnis: die griechische Regierung zur Annahme des Unmöglichen gezwungen, eine Volksabstimmung abgebugelt, die deutsch-französische Partnerschaft beschädigt, europäische Kompromissdiplomatie durch Ultimaten ersetzt, den Euro zur Disposition gestellt, in weiten Teilen Europas anti-deutsche Ängste und Ressentiments mobilisiert und weitere 83 Milliarden für ein zum Scheitern verurteiltes „Rettungspaket“ versenkt. Erfolgreiche Politik sieht anders aus.

Das Schlimmste an der deutschen Politik ist nicht, dass sie hart und kompromisslos gegen die „reformunwilligen“ Griechen vorgeht, sondern dass sie falsch ist. Nur mit einer nachhaltigen Schuldenrestrukturierung und Unterstützung von Realinvestitionen kann Zeit und Akzeptanz für die schwierigen und zum Teil langwierigen Strukturreformen geschaffen werden. Stattdessen wurde den Griechen erneut das Gleiche verordnet: Sparen bis zum Umfallen. Wolfgang Schäuble macht sich in der Heimat mit dieser Politik beliebt, die von schwäbischer Gründlichkeit und



preußischer Härte geprägt ist, aber im Ausland sieht man in ihm nur den ungeliebten deutschen Zuchtmeister. Damit wurde in Europa viel deutsches Vertrauen und Ansehen zerstört.

Worst case scenario

Sicherlich hätte es noch schlimmer kommen können! Man stelle sich vor: Alexis Tsipras hätte mit populistischer Geste das Brüsseler Ultimatum zurückgewiesen und der deutsche Finanzminister hätte seinen ‘Schrexit’ bekommen. Griechenland wäre implodiert und möglicherweise unregierbar geworden und der Euro als einheitliche Währung Geschichte. Finanzmarktspekulationen hätten sofort andere europäische Krisenländer ins Visier genommen und Deutschland wäre hauptverantwortlich für diese Umkehr des europäischen Integrationsprozesses. Tsipras sei Dank, dass er lieber eine vollständige Demütigung hingenommen hat als eine Katastrophe auszulösen.

Der griechische Ministerpräsident hat mit dieser Einsicht Europa ein vielleicht letztes Zeitfenster zum Kurswechsel ermöglicht. Doch es gibt wenig Hoffnung, dass die Sieger von Brüssel den notwendigen Mut und die notwendige Beweglichkeit aufbringen werden, endlich die grundlegenden Konstruktionsfehler der Eurozone anzugehen. Umfangreiche regionale Infrastrukturpolitik, Ausgleichszahlungen für die Standortnachteile peripherer Mitgliedstaaten, und gemeinschaftlich finanzierte Realinvestitionen wären ebenso erforderlich, wie die Erkenntnis, dass die Fehler der Vergangenheit nicht auf Dauer die Zukunft blockieren dürfen.

Die griechische Bevölkerung hat in den letzten fünf Jahren große Opfer erbracht, um die schweren politischen und wirtschaftlichen Fehler der vergangenen Jahrzehnte auszugleichen. Die beispiellosen Einkommenskürzungen und Sparanstrengungen haben aber weder die Schuldenkrise gelöst noch das Investitionsklima verbessert, weil das Damoklesschwert des Staatsbankrotts und dem drohenden Grexit eine fortlaufende Kapitalflucht auslöst und jeden Privatinvestor abschreckt. Dass die Griechen, trotz Bankenschließung und drohendem Wirtschaftschaos, im Referendum dennoch überwältigend für Tsipras und gegen die Troika gestimmt haben, zeigt, dass mehr Kürzungen unter demokratischen Verhältnissen nicht gehen. Die zukünftigen Generationen können nicht Jahrzehnte für eine korrupte Elite in Haftung genommen werden, insbesondere da deren Praktiken über 30 Jahre von den europäischen Institutionen hingenommen wurden sodass eine gewisse Mitverantwortung wohl nicht geleugnet werden kann.

Es grenzt an Realitätsverweigerung, wenn man unter diesen Umständen die unabweisbare Notwendigkeit eines Kurswechsels mit Verweis auf bestehende Vertragsdiktate ignoriert. Das Austeritätsprogramm für Griechenland gilt offiziell



nach wie vor als alternativlos und wird zugleich vom IWF, der „Mutter aller Austeritätsprogramme“, als aussichtslos eingestuft.

Europäische Komplexität vs. schwäbische Logik

Im Interesse Deutschlands und Europas muss man insbesondere in Berlin zum pragmatischen Realismus zurückkehren. Denn die europäische Wirklichkeit ist komplexer als das simple Marktverständnis, das dem politischen Handeln der Akteure zugrunde liegt. Wie konnte es passieren, dass die deutsche Elite und die Mehrheit des deutschen Volkes in dieser Krise derart ihren europapolitischen Kompass verloren haben? Wo ist der sichere Instinkt eines Helmut Kohls geblieben, dass man mit „Bimbos“ Geschichte macht, aber keineswegs essentielle politische Weichenstellungen unter Haushaltsvorbehalt stellt?

Der Kohlsche Weg zur deutschen Einheit war mit zwei Billionen Mark unvorstellbar teuer, doch ohne Zweifel ein politischer Gewinn. Ähnlich wie bei der deutschen Währungsunion kann auch heute die europäische Währungsunion ohne Transfers und Realinvestitionen in den Krisenländern nicht gelingen. Kein Vertrag, keine noch so harten Konditionen eines Hilfspaketes, keine griechische Regierung kann daran etwas ändern.

Unser Europa der zahllosen Verhandlungen und ewigen Halblösungen beruht auf einer Kompromisskultur zwischen Starken und Schwachen, Kleinen und Großen. Unser Europa ist deshalb so, weil damit die europäische Geschichte der zahllosen und ewigen Rivalitäten der europäischen Imperien und ihrer Großmachtambitionen überwunden werden sollte. Für niemanden war dieser Integrationsweg ein größerer Gewinn als für Deutschland. Nach zwei Weltkriegen und den Naziverbrechen war deutsche Dominanz trotz der wirtschaftlichen Stärke politisch ausgeschlossen. Politische Zurückhaltung war für die Bonner Republik die Voraussetzung, um nach Auschwitz überhaupt wieder in die europäische Zivilisation zurückkehren zu können. Diese aufgezwungene Bescheidenheit ist Europa, aber vor allen Dingen Deutschland gut bekommen. Ein Land zu groß um nicht ein Machtfaktor zu sein, aber als Hegemonialmacht zu klein, muss mit großer Staatskunst geführt werden, um Frieden, Freundschaft und Sicherheit für sich und seine Nachbarn zu ermöglichen.

Deutschlands Rolle Von Adenauer bis Kohl konnten deutsche Kanzler nicht anders als das Richtige zu wollen. Bei beschränkter Souveränität, kaltem Krieg und wacher Erinnerung an die Kriegsverbrechen in Kragujevac, Lidice, Marzabotto, Oradour, Putten, Vinkt, Warschau und all den anderen Orten, konnten und wollten die Deutschen ihre Wirtschaftskraft nicht für einen politischen Führungsanspruch in Europa gebrauchen.



Mit der Wiedervereinigung erlangte Deutschland seine volle staatliche Souveränität zurück und wurde das mit Abstand bevölkerungsreichste und wirtschaftlich stärkste Land im Herzen Europas. Ab jetzt sollte das Richtige aus voller eigener Verantwortung gewollt werden. Das ist eine nicht einfache Aufgabe, da ja nicht alles was für Europa gut ist, sich auch zwischen Rhein und Oder gleich auszahlt. Dieser Kurs bedarf einer ständigen öffentlichen Begründung, warum vermeintliche aber auch tatsächliche nationale Interessen und Vorteile gegenüber dem größeren europäischen Friedensprojekt nachrangig sind.

Deutschland droht aber vom erfolgreichen Pfad der integrierenden Bescheidenheit und der pragmatischen Lösungen abzukommen. Das ist allerdings nicht unvermeidliches Resultat deutschen Machtzuwachs, sondern einfach nur ein Fehler. Für eine Kurskorrektur ist es nie zu spät. Das einseitige dritte Austeritätspaket mit einem schnellen und großzügigen Investitionsprogramm zu ergänzen wäre hierfür ein wichtiges Signal. Eine deutsch-griechische Kultur, Bildungs- und Forschungstiftung wäre ein weiterer Schritt, um die vergifteten Emotionen zwischen den Völkern zu überwinden, bevor sie sich unheilvoll verfestigen.

Für einen Politikwechsel bedarf es neuer Ideen und manchmal auch der Glaubwürdigkeit und des „Vertrauens wegen“ neuer Gesichter. Der griechische Finanzminister Varoufakis – wie sein deutscher Kollege mit großer Intelligenz und einer gewissen Arroganz gesegnet - ist auf dem Höhepunkt seiner Popularität zurückgetreten, um sich selbst treu zu bleiben, dem Vaterland zu dienen und einem Neuanfang zur Krisenbewältigung nicht im Wege zu stehen. Varoufakis hat sicherlich nicht alles richtig gemacht, aber mit seinem Rücktritt hat er Verantwortungsbewusstsein gezeigt.

Es braucht einen Kurswechsel in der Krisenbewältigung. Europa wird entweder demokratisch und solidarisch sein, oder es wird nicht sein. Europäische Integration über supranational institutionalisierte Marktmacht herbei konkurrieren zu wollen ist eine Illusion technokratischer Träumer. Die Wirklichkeit passt nicht in das Korsett von Maastricht. An der demokratischen Vertiefung der wirtschaftlichen und politischen Union führt kein Weg vorbei, wenn man die einheitliche Währung behalten will.

(Der Beitrag gibt die persönliche Meinung des Autors wieder.)

Autor: Dr. Frank Hoffer, Wissenschaftlicher Mitarbeiter der "Arbeitnehmerbank" bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf



Europa und die Digitalisierung

von Wolfgang Kowalsky

Die Digitalisierung der Wirtschaft, ob in der Produktion, in der Distribution oder einfach in Bezug auf neue „Geschäftsmodelle“ wird gegenwärtig intensiv debattiert. Eine der Kernfragen bezieht sich auf die Beschäftigungseffekte und den politischen Einfluss, der auf sie geltend gemacht werden kann. Diese Regulierung der Branche kann nur auf europäischer Ebene gelingen. Die Europäische Kommission und „Digitalkommissar“ Oettinger, der sich überwiegend mit Lobbyisten der Industrie trifft (Transparency International), dürfen dabei nicht beim üblichen Binnenmarkt-Ansatz verharren.

Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne von der Universität Oxford behaupten in ihrer Studie zur „Zukunft der Beschäftigung“, dass in den kommenden 20 Jahren rund die Hälfte der bestehenden Jobs in den USA durch die Digitalisierung gefährdet sei.^[1] Im Unterschied zu vorangegangenen „industriellen Revolutionen“ seien nicht nur gering Qualifizierte davon bedroht, sondern fast sämtliche Berufsgruppen, insgesamt über 70 Millionen Beschäftigte. Eine Schätzung für Europa bewegt sich prozentual in gleicher Größenordnung.^[2] Auf der anderen Seite behauptet der EU-Kommissar Ansip, dass allein in der App-Wirtschaft 3 Millionen zusätzliche Jobs schon bis 2018 geschaffen würden^[3]. Auch im Bereich der informationsbasierten industrienahen Dienstleistungen wie Programmupdates, Fehlerdiagnose, Fernwartung wäre ein Aufschwung zu erwarten.

Technologische Umbrüche haben stets alte Jobs vernichtet und Neue geschaffen – das wusste schon der berühmte Ökonom J.M. Keynes. Er sagte, dass sich „technologische Arbeitslosigkeit“^[4] immer als vorübergehendes Phänomen darstellt, denn trotz aller Verwerfungen haben industrielle Revolutionen letztlich zu mehr Beschäftigung geführt. Wiederholt sich dieses historische Muster nun?

Wenn wir den Prozess – wie heutzutage üblich - allein den Marktkräften überlassen, dann würde sich auf alle Fälle ein hochgradig technologisiertes Zentrum mit Hochqualifizierten herausbilden, das von einer unterentwickelten, permanent nachhinkenden Peripherie umgeben ist. Einige Studien unterstützen diese These, dass zum Beispiel in Deutschland durch die Digitalisierung mehr Beschäftigung entstehen wird^[5] als in anderen Regionen Europas. Die Digitalisierung darf Europa nicht spalten in ein starkes industrielles Kerneuropa und eine schwache Peripherie mit hoher Arbeitslosigkeit und Millionen Wanderarbeitskräften.

Bei den Arbeitseinkommen ist schon jetzt eine Polarisierung in der Digital-Branche durch die Marktkräfte zu beobachten. Auf der einen Seite verdient eine Minderheit



extrem viel, insbesondere ICT-Experten (Ingenieure, Informatiker, Software-Entwickler) und einige Start-ups. Auf der anderen Seite hat eine Mehrheit kaum noch Verdienstchancen, allen voran die wachsende Zahl an *crowdworkern*, die für Cent-Beträge Aufträge erledigen, ohne eine Absicherung gegen Krankheit, Unfall und das Alter zu erhalten. „Mechanical Turk“ heißt einer der von Amazon eingerichteten Internet-Arbeitsmarktplätze für die sogenannten *turker*^[6], die sich dort um Aufträge bemühen. Mittlerweile haben die *turker* auch ein Online-Forum gegründet, um sich abzusprechen: „Turker Nation“. Darüber hinaus haben sie ein digitales Werkzeug geschaffen, um Arbeitgeber zu bewerten: *Turkopticon*.

Die bekanntesten Arbeitgeber in der digitalen Branche sind auch die größten. Die vier US-Konzerne Google, Apple, Microsoft und Facebook bestimmen weitgehend das „digitale Spiel“ und somit auch die neuen Arbeitsmodelle. Während Microsoft mit Apple auf dem Softwaremarkt ein Duopol bildet, ist die Suchmaschine Google mit einem Marktanteil von über 90 Prozent ein Quasi-Monopolist, ebenso die Internetplattform Facebook. Die Macht der großen Player ist immens. Sie sind Analytiker, Prognostiker, Torwächter und zugleich Führer durch die digitale Welt. Europa kann mit keinem Konzern dagegen halten und scheint hier wie abgehängt. Der alte Kontinent gerät schon häufiger in den Verdacht, zu einer Daten-Kolonie der USA zu mutieren.

Die Digitalisierung der Arbeit wirft viele neue Fragen auf und erfordert praxisrelevante Lösungen. Zum Beispiel wird die industrielle Fertigung durch die Einführung des „3D-Drucks“ neu entworfen. Das „additive layer manufacturing“ ist eine Fertigung von Bauteilen durch Aufschichtung zu dreidimensionalen Formen. Dieser neue Produktionsprozess findet bereits Anwendung in der Flugzeug-, Auto-, Fahrrad- und Prothesenproduktion. An den betrieblichen Auswirkungen des 3-D-Drucks sind die oft prognostizierten „spektakulären“ Produktivitätsgewinne gut ersichtlich. Welche konkreten Auswirkungen er auf Arbeitsprozesse und Beschäftigungseffekte hat, ist noch nicht annähernd so gut erforscht. Um schneller an diese Erkenntnisse zu gelangen ist ein Ausbau der Arbeitsforschung zum Thema „gute digitale Arbeit“ notwendig. Die Politik kann aber auch schon jetzt den Maßstab „Guter Arbeit“ verfolgen und auf die neuen Herausforderungen reagieren.

Wie kann die europäische Politik den technologischen Wandel gestalten?

Bevor die inhaltlichen und strategischen Fragen behandelt werden, sollten auf dem digitalen Schachbrett die unterschiedlichen Spieler mit ihren Interessen genannt werden:

- Die Beschäftigten im Industrie- und Dienstleistungsbereich, die mit einer Digitalisierungsoffensive konfrontiert sind und den Übergang zu guter digitalisierter Arbeit bewältigen müssen; unterstützt von Gewerkschaften und



unter Nutzung der geltenden Unterrichts- und Anhörungs- sowie Mitbestimmungsrechte.

- Die prekären *crowdworker*, die ohne Arbeitsvertrag zahllose Klein- und Kleinstaufträge übernehmen (müssen), ohne Urlaubsanspruch, ohne Mutterschutz usw. – durch simples Anklicken und damit Akzeptieren des Kleingedruckten - der Geschäftsbedingungen.
- Die Regierungen, die sich bemühen einen geeigneten Politikrahmen zu schaffen und zu diesem Zwecke unter Beteiligung von Sozialpartnern und der Wissenschaft digitale Herausforderungen diskutieren, wie beispielsweise die Initiative „Grünbuch Arbeiten 4.0“ des deutschen Arbeitsministeriums[7]. Es gibt aber auch Regierungen, die alles den Märkten bzw. Monopolen überlassen und sich nur um die technologischen Herausforderungen (Ausbau von Breitbandnetzen, Glasfaserkabel usw.) kümmern, nicht jedoch um die sozialen Folgen.
- Die Europäische Kommission, die sich in einer Mitteilung zum Digitalen Binnenmarkt[8] auf die Ankurbelung des grenzüberschreitenden Handels und die Beseitigung von Binnenmarkthindernissen kapriziert, ohne die Problematik „digitale Arbeit“ ins Blickfeld zu nehmen.
- Die Arbeitgeber, die Mitbestimmung als „Verzögerungsfaktor“ angreifen und die Digitalisierung nutzen wollen, um einseitig die Flexibilisierung und Liberalisierung des Arbeitsmarkts weiter voranzutreiben. Einige Arbeitgeber erhoffen sich dabei eine „Befreiung“ aus den Flächentarifverträgen und den Mitbestimmungsstrukturen. Sie wollen mehr *Outsourcing* und mehr Werkverträge.

Soweit ein kursorischer Überblick über die Player und ihre Schwerpunkte. Die gewerkschaftlichen Herausforderungen sind schnell skizziert: Es geht um den Wert und Stellenwert von guter digitaler Arbeit, die mitbestimmt sein muß, ständige Weiterqualifizierung erfordert und tariflich zu gestalten sei. Das deutsche Arbeitsministerium ist vorgeprescht, um genau diese Fragen ins Blickfeld zu nehmen, aber was passiert in anderen Ländern Europas und warum greift die EU-Kommission diese Steilvorlage, diesen holistischen Ansatz nicht auf, sondern verengt das Sichtfeld ohne Not auf „Binnenmarkthindernisse“? Der einzige konkrete Anknüpfungspunkt aus gewerkschaftlicher Perspektive ist die Idee von Sozialpartnerverhandlungen über den Weiterbildungsbedarf. Selbst die OECD[9] ist mit ihrem Ansatz weniger limitiert als die EU-Kommission und fordert, die digitale Ökonomie strategisch anzugehen und die entscheidende Frage zu beantworten, wie die Digitalisierung Arbeitslosigkeit, Ungleichheiten und Armut reduziert. Die Herausforderung bestehe darin, den Übergang der Beschäftigten zu einem neuen Typus digitaler Arbeitsplätze zu erleichtern.

Oettinger ist aufgerufen, neben den technologischen Veränderungen auch den gesellschaftlichen Wandel zu steuern und zwar in die richtige Richtung: Es sollte



Gute digitale Arbeit gefördert werden. Das geht nur, wenn der Einsatz neuer Technologien und die entsprechenden Arbeitserfordernisse mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen abgestimmt werden. Digitale Kompetenzen erfordern eine antizipative Qualifikationsstrategie, die den besonderen Anforderungen von Frauen und Männern, Jugendlichen und Älteren gleichermaßen gerecht wird. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit wird umso wichtiger, weil die Digitalisierung potentiell eine Entgrenzung der Betriebe und eine Entgrenzung von Arbeitszeit mit sich bringt, oftmals eine Rund-um-die-Uhr-Arbeitskultur. Eine Anpassung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs, eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte und –möglichkeiten sind gerade bei vernetzten Formen der Arbeitsorganisation und mobilen Arbeitsformen unerlässlich.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die Digitalisierung Potentiale für flexible Arbeitsformen mit sich bringt, die den Trend zur Scheinselbständigkeit stärken. Dieses neugewonnene Flexibilitäts- bzw. Individualisierungspotential muß so gestaltet werden, dass die neuen Freiräume auch Selbstbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten schaffen. Aber auch neue Regeln sind nötig: Für Plattform-Arbeiten sollten Mindesthonorare und arbeitspolitische Standards geregelt werden. Die neuen Mikrojobber müssen deshalb als gewöhnliche Arbeitnehmer mit entsprechenden sozialen Absicherungen anerkannt werden.

Die Europäische Industriepolitik steht hier also vor gewaltigen Herausforderungen. Studien haben ergeben, dass Investitionen von 90 Mrd. Euro jährlich notwendig seien, damit Europa seine weltwirtschaftliche Stellung behaupten kann^[10]. Es sind gewaltige Anstrengungen notwendig, um das ehrgeizige Ziel von einem Anteil von 20 Prozent am BIP für die europäische Industriepolitik zu erreichen.

Der Megatrend Digitalisierung bringt absehbare Risiken mit sich (Monopolbildung, Massenentlassungen, Überwachung und Kontrolle) und gleichzeitig neue Chancen (bessere Beteiligung und Information durch Kommunikation und Vernetzung, mehr Zeitsouveränität und größerer Einfluss auf Arbeitsaufträge). Es ist nicht zu spät, die gesellschaftliche Debatte auf die Frage zu lenken, wie Digitalisierung so zu gestalten ist, dass gute Arbeit möglich bleibt und die neuen Kommunikationsmöglichkeiten zu einer Stärkung und Europäisierung der Mitbestimmung beitragen. Die EU-Kommission muss den Übergang zur digitalen Industrie und zu digitalen Dienstleistungen mit gestalten und darüber die Beschäftigungsstandards sichern. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat daher vorgeschlagen, ein Europäisches Forum zu gründen, um die Herausforderungen zu diskutieren und in den Griff zu bekommen. Digitalisierung darf weder zu einer weiteren Aushöhlung der Demokratie noch zu Prekarisierung oder Deregulierung führen. Gute digitale Arbeit ist kein Automatismus, sondern muss erkämpft werden.



Literatur/Quellen:

[1] Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?
http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

[2] The computerisation of European jobs - who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment? by [Jeremy Bowles](#) on 17th July 2014, <http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/>

[3] Le Soir 4 June 2015.

[4] John Maynard Keynes, Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder, 1930 (http://www.sokratischer-marktplatz.de/pdf/Text_Keynes_Enkelkinder.pdf)

[5] Prof. Reiner Anderl in: Detlef Wetzels, Arbeit 4.0, 2015, S. 26.

[6] <http://encyclopedia2.thefreedictionary.com/turker>

[7] http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile

[8] http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market/docs/dsm-communication_de.pdf

[9] OECD Digital Economy Outlook 2015, p. 12.

[10] Roland Berger: INDUSTRY 4.0: The New Industrial Revolution: How Europe Will Succeed, München 2014: 15. Die Studie wirft einen sehr optimistischen Blick auf Europa, das besser aufgestellt sei als andere Weltregionen: Es ist fraglich und hängt nicht zuletzt von den europäischen Entscheidungsträgern ab, ob sich diese Einschätzung halten läßt.

Autor: Dr. Wolfgang Kowalsky, geboren 1956 in Köln, Referent beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB)



Flexible Arbeitszeiten – für alle gleich?

von Yvonne Lott

Die Arbeitszeitdebatte und ihre gleichstellungspolitischen Konsequenzen

Eine neue Arbeitszeitdebatte ist in den letzten Monaten entbrannt. Einig sind sich die KommentatorInnen darüber, dass es flexibler Arbeitszeiten bedarf. Schließlich sind sie für Beschäftigte notwendig, um Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche unter einen Hut zu bringen. Die Beschäftigtenumfrage der IG Metall von 2013 hat diesen Anspruch deutlich gemacht. Aber auch aus Sicht der Arbeitgeberverbände ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten eine Bedingung, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern und um dem prognostizierten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Vor allem Frauen sollen mit dem Angebot flexibler Arbeitszeiten verstärkt als Fachkräfte gewonnen und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Aber stärken flexible Arbeitszeiten ohne weitere Regelungen wirklich die Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb?

Über das „Ob“ der Flexibilisierung herrscht also nicht so sehr Uneinigkeit, vielmehr über das „Wie“. Die Vertreter der Arbeitgeberverbände fordern die Abschaffung des 8-Stunden-Tags und die Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Eine solche Maßnahme sei notwendig, so der Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, um mehr Spielräume zu schaffen und betriebliche Notwendigkeiten abzubilden.^[1] Diese Flexibilität, die auch der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugutekäme, werde durch „die starren Arbeitszeitregelungen“ gemindert, erklärte Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags.^[2] Die Arbeitsministerin Andrea Nahles und der zweite Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann widersprachen vehement der steilen Forderung zur Abschaffung des 8-Studentags. Hofmann deutet den Vorstoß der Arbeitgeber als ein Versuch die Schutzrechte von Beschäftigten abzubauen. Auch der Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel sprach sich für die Notwendigkeit bestehender Arbeitszeitgrenzen aus, schon allein aufgrund des Gesundheits- und Arbeitsschutzes.^[3] Denn Überstunden und Arbeitsintensivierung gefährden häufig die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Vertreter der Arbeitgeberverbände behaupten hingegen, dass die Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit den Beschäftigten zugutekäme. Denn die Abschaffung täglicher Arbeitszeitgrenzen führe *zwangsläufig* zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jedoch lässt das Arbeitszeitgesetz schon heute einen großzügigen wöchentlichen Spielraum (maximal 48 Stunden bzw. 60 Stunden in Ausnahmefällen) zu. Selbst der Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall Rainer Dulger sagt: Flexible Instrumente gibt es „bereits wie Sand am Meer“.^[4]



Noch flexibler oder selbstbestimmt flexibler?

Deshalb lohnt ein Blick auf die Erfahrungen, die bisher mit flexiblen Arbeitszeiten gemacht wurden, um einschätzen zu können, inwieweit die Arbeitszeitflexibilisierung den Beschäftigten tatsächlich zugutekommt. Zahlreiche Studien haben untersucht, wie und mit welchen Konsequenzen flexible Arbeitszeiten von Beschäftigten genutzt werden. Die Forschungsergebnisse müssen uns hinsichtlich der Vorteile für die Beschäftigten skeptisch stimmen.

Die Ergebnisse zeigen, dass flexible Arbeitszeiten von den verschiedenen Beschäftigtengruppen unterschiedlich genutzt werden. Die höher Qualifizierten nehmen Optionen für längere Auszeiten oder kürzere Arbeitszeiten selten in Anspruch. Frauen nutzen diese Optionen öfter als Männer. Letztere verzichten nicht nur häufiger auf Erwerbsunterbrechungen, sondern auch auf Arbeitszeitreduzierungen. Insbesondere bei selbstbestimmten Arbeitszeiten arbeiten Männer intensiver und länger als mit festen Arbeitszeiten. Frauen haben wiederum deutlich weniger Überstunden, wenn sie sich ihre Arbeitszeit selbst einteilen können.

Ein Grund für die unterschiedliche Nutzung flexibler Arbeitszeiten von Frauen und Männern ist die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit außerhalb des Erwerbslebens. Frauen übernehmen in erster Linie Hausarbeit und Sorgearbeit. Sie brauchen dafür flexible Arbeitszeiten, um den Verpflichtungen nachkommen zu können. Auch müssen sie öfter ihre Erwerbsarbeit an Zeitvorgaben in anderen Lebensbereichen anpassen, beispielsweise an die Schließzeiten der Kita oder Schule. Da Männer die Sorgeverantwortung in der Regel seltener tragen, haben sie auch die Möglichkeit flexibel länger zu arbeiten. Das mindert wiederum die zeitlichen Spielräume der Partnerinnen. Denn die Überstunden des einen Partners und die damit verbundene fehlende Zeit für Haus- und Sorgearbeit müssen von der Partnerin (oder dem Partner) aufgefangen werden. Insbesondere wenn Arbeitszeitgrenzen deutlich gelockert sind oder ganz fehlen, können flexible Arbeitszeiten die traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften verstärken.

Ansprüche an Arbeit

Warum aber arbeiten Männer überhaupt länger, wenn zeitliche Grenzen gelockert sind oder gar fehlen? Und warum nehmen höher Qualifizierte selten Auszeiten, obwohl ihnen die Optionen zu Verfügung stehen? Weil Beschäftigte länger und intensiver arbeiten wollen, werden einige sicher antworten. Denn laut Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger sind Arbeitsplätze abwechslungsreicher geworden; Arbeit war noch nie „so gut wie heute“. [5] Andere werden dem zu Recht entgegen, dass doch die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren in vielen Bereichen enorm zugenommen hat. Beschäftigte müssen schlichtweg länger und intensiver arbeiten, um ihre Aufgaben bewältigen zu können. Auch sind flexible Arbeitszeiten heute ein



wesentlicher Bestandteil von Zielvereinbarungen gepaart mit Bonuszahlungen. Diese neue Managementstrategie zielt darauf ab, die Leistung der Beschäftigten zu steigern und die betrieblichen Arbeitsprozesse an die schwankende Marktnachfrage anzupassen. Arbeitszeiten sind in diesem Fall allein im Interesse der Arbeitgeber flexibilisiert.

Ein weiterer zentraler Grund für längere Arbeitszeiten ist in der Betriebskultur zu finden. Vorgesetzte und Kollegen erwarten von Beschäftigten, dass sie private Verpflichtungen hinten anstellen und für den Arbeitgeber flexibel zu Verfügung stehen. Nur dann gelten sie als „ideale Arbeitskräfte“. Beschäftigte mit Verpflichtungen außerhalb der Arbeit können diese Erwartung nicht oder nur zum Teil erfüllen. Sie sind demnach keine „idealen Arbeitskräfte“, was für sie mittelfristig negative Folgen hat. Diverse Studien haben belegt, dass Beschäftigte, die flexible Arbeitszeiten für längere Auszeiten oder für eine Arbeitszeitreduktion in Anspruch nehmen, langfristig Karrierenachteile haben. Sie werden seltener befördert, werden geringer entlohnt oder geraten in berufliche Sackgassen. Vor allem höher Qualifizierte nehmen seltener Auszeiten und arbeiten auch selten kürzer. Ihre Karriereperspektiven erfordern Engagement. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Konkurrenzdruck im Unternehmen standhalten wollen, müssen sie der Norm der „idealen Arbeitskraft“ entsprechen. Da Frauen häufiger Haus- und Sorgearbeit übernehmen (müssen), zählen sie seltener zu diesem Typ Arbeitskraft.

Flexibilität spaltet

Die flexiblen Arbeitszeiten, die Beschäftigten formal zustehen, können also nicht von Allen aufgrund betrieblicher Normen uneingeschränkt genutzt werden. Forscherinnen und Forscher aus dem anglo-amerikanischen Raum sprechen daher von einer „Umsetzungslücke“ zwischen den flexiblen Arbeitszeitregelungen auf dem Papier und deren Inanspruchnahme. Die Aufhebung von Arbeitszeitgrenzen verbessert also nicht zwangsläufig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Risiko von Überstunden und Arbeitsintensivierung ist vor allem bei selbstbestimmten Arbeitszeiten besonders hoch.

Flexible Arbeitszeiten kommen nur dann allen Beschäftigten zugute, wenn sie tatsächlich im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexibilisiert sind und durch die Betriebskultur gestützt werden. Vorstellungen über die ideale Arbeitskraft müssen sich dem anpassen und gegebenenfalls durch neue Arbeitsnormen ersetzt werden. Für Männer und Frauen müssen Möglichkeiten vorhanden sein, flexible Arbeitszeiten für Verpflichtungen und Aktivitäten außerhalb der Erwerbsarbeit zu nutzen, ohne damit Nachteile für ihre weitere berufliche Karriere in Kauf zu nehmen. Ein Wandel der Betriebskultur kann durch Schulungen von Managern und Beschäftigten im Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten unterstützt werden. Vor allem Männer müssen von diesen Angeboten explizit angesprochen



werden. Denn eine Arbeitszeitpolitik, die allein auf Frauen ausgerichtet ist, wird weder dem Anspruch nach sozialer Gleichheit gerecht, noch werden die Betriebe davon langfristig profitieren. Wenn sich Männer und Frauen in Partnerschaften gleichermaßen den Rücken freihalten können, ist die Chance am größten, dass weibliche Fachkräfte dem Arbeitsmarkt nicht verloren gehen. Deshalb sind die Betriebe wichtige Impulsgeber für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung. Solange aber allein Arbeitgeberinteressen in der Arbeitszeitdebatte maßgeblich sind und Arbeitsnormen unhinterfragt bleiben, wird in den Betrieben kein Kulturwandel stattfinden. Deshalb sind bestehende Arbeitszeitgrenzen notwendig um Beschäftigte vor noch längeren und noch intensiveren Arbeitsstunden zu schützen.

Literatur/Quellen:

[1] <http://www.zeit.de/news/2015-07/23/arbeitgeber-ministerin-nahles-will-nicht-am-acht-stunden-tag-ruetteln-23152413> (abgerufen am 05.08.15)

[2] <http://www.rp-online.de/politik/deutschland/andrea-nahles-und-das-arbeitszeitgesetz-kampf-um-acht-stunden-tag-aid-1.5257440> (abgerufen am 05.08.15)

[3] <http://www.zeit.de/news/2015-07/23/arbeitgeber-ministerin-nahles-will-nicht-am-acht-stunden-tag-ruetteln-23152413> (abgerufen am 05.08.15)

[4] <http://www.gesamtmetall.de/aktuell/beitraege/neue-zeiten-erfordern-neue-antworten> (abgerufen am 05.08.15)

[5] <http://www.gesamtmetall.de/aktuell/beitraege/neue-zeiten-erfordern-neue-antworten> (abgerufen am 05.08.15)

Autorin: Dr. Yvonne Lott, Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

