

Solidarische Arbeitsgesellschaft

Einleitung zum Schwerpunkt

von Kai Burmeister, Jan Dieren, Christina Schildmann und Stefan Stache¹



Foto: © Vjesinsh - fotolia.com

In den vergangenen Jahrzehnten haben wir einen grundlegenden Wandel unserer Arbeitswelt und Gesellschaft erlebt. Auf der Ebene der sozialen Milieus lässt sich u.a. ein wachsendes Bedürfnis nach mehr Autonomie und Selbstbestimmung beobachten. Gestiegene Ansprüche an die demokratische Teilhabe am Arbeitsplatz und in der Politik geraten in weiten Teilen in einen Widerspruch zu den ökonomischen Dynamiken. Die moderne Arbeitnehmer*in* be- und verarbeitet diese Spannung mehrheitlich nicht mit einer individualistischen Ellenbogenstrategie. Sie erlebt wachsenden Arbeitsdruck, Unsicherheit oder autoritäre Hierarchien vielmehr auch als Beschneidung ihrer materiellen und zeitlichen Ressourcen, die sie braucht, um ihren Arbeitsalltag demokratischer und solidarischer gestalten zu können.

Auf der Ebene der Berufe und Erwerbsstrukturen nehmen Qualifikationen und Kompetenzen zu. Diese Kompetenzentwicklung manifestiert sich in Deutschland nicht nur in dem wachsenden Anteil der akademischen Berufe (Professionen) an den Erwerbstätigen, sondern auch in zwei wachsenden semiprofessionellen Sektoren (halbakademische Fachausbildungsbereiche): den soziokulturellen Semiprofessionen (Erziehungs-, Sozialarbeits- und Therapieberufe) sowie dem unteren Management (gehobene Verwaltungs-, Buchhaltungs- und Rechtsberufe)². Darüber hinaus wirken vor allem die Trends der Feminisierung, der Globalisierung (Stichwort: Outsourcing)³ sowie

¹ Kai Burmeister ist Mitglied der spw-Redaktion und im Kreisvorstand der SPD Stuttgart.

Jan Dieren ist Mitglied des Juso-Bundesvorstandes. Er lebt zwischen Ruhrgebiet und Niederrhein, wo er Philosophie und Rechtswissenschaften studiert.

Christina Schildmann, Jahrgang 1973, ist Leiterin des wissenschaftlichen Sekretariats der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung und Mitglied der Sachverständigenkommission der Bundesregierung zur Erstellung des 2. Gleichstellungsberichts sowie Mitglied der SPD-Grundwertekommission.

Stefan Stache ist Chefredakteur der spw und lebt in Hannover.

² Vester, Michael/Weber-Menges, Sonja (2014a): Berufliche Arbeitsteilung und Prekarisierung. Zur Entwicklung der Erwerbsstruktur und insbesondere der Prekarität auf der Datengrundlage des Mikrozensus 1991-2011, Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, S. 27, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/rls_papers/Papers_BeruflicheArbeitsteilung.pdf (abgerufen am 24.10.2017).

³ Zu den Auswirkungen verschiedener Dynamiken auf die Erwerbsstruktur in Deutschland siehe u.a.: Vester, Michael/Weber-Menges, Sonja (2014b): Bericht zu dem von der Hans Böckler Stiftung geförderten Kurzprojekt Explorative Entwicklung und Erprobung eines Untersuchungsinstrumentes für integrierte und differenzierte Langfrist-Analysen der beruflichen Arbeitsteilung und der Prekarisierung der Erwerbsstruktur in der BRD 1991 - 2009 mit den Daten des Mikrozensus, https://www.boeckler.de/pdf_fof/91490.pdf (abgerufen am 24.10.2017).

der Digitalisierung auf die Erwerbsstruktur ein. Am Ziel der Austerität orientierte Finanz- und Haushaltspolitik sowie die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beförderten Arbeitsverdichtung und damit auch psychische Belastungen des Arbeitsalltags und schufen neue soziale Spaltungslinien, etwa durch unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, Befristungen von Arbeitsverträgen oder Leiharbeit. Eine weitere Herausforderung (und gleichzeitig Chance) für den Anspruch auf eine humanere Arbeitsgestaltung stellt u.a. die zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit dar, etwa durch digitale Technologien des mobilen Arbeitens.

Allerdings verlaufen die Entwicklungsdynamiken weder linear noch wirken sie sich auf jeden Erwerbssektor in gleicher Weise aus. Erstens wurden die „Humandienstleistungen (Wohlfahrtsstaat) gegenüber den administrativen Dienstleistungen (staatliche und private Bürokratie) und den meisten technischen Berufen (Exportmodell)“⁴ u.a. in der Einkommensentwicklung benachteiligt. Dieser Befund verdeutlicht (ebenso wie unterschiedliche Einkommen von Stammebelegschaften und Leihbeschäftigten trotz gleicher Qualifikation), dass sich neben den vertikalen⁵ auch horizontale Ungleichheiten und Spaltungslinien zwischen den Erwerbstätigen bilden. Zudem arbeiten Frauen nach wie vor mehrheitlich in Berufen wie z.B. der Pflege und Erziehung, die nicht entsprechend ihrer Bedeutung und Ausbildung entlohnt werden. Die Feminisierung des Arbeitsmarktes ist auch bei gleichem be-

ruflichem Qualifikationsrang mit sehr unterschiedlichem Einkommen und Erwerbsstatus auch unter weiblichen Beschäftigten verbunden. Neben den materiellen und sozialrechtlichen Dimensionen existieren alltagskulturelle Konfliktlinien und Spannungsverhältnisse, die Ausdruck verschiedener Arbeitslogiken und Berufsmilieus sind.⁶ Zweitens sind die Realinkommen der Beschäftigten nach einer langen Phase der realen Einkommensverluste in den letzten Jahren insgesamt wieder gestiegen. Die gestiegenen Einkommen sind das Ergebnis erfolgreicher gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen.⁷ Parallel stieg jedoch die Armutsquote und die Langzeitarbeitslosigkeit hat sich trotz der positiven Arbeitsmarktentwicklung verfestigt. Auch der deutsche Niedriglohnsektor ist im Europavergleich immer noch groß.

Im Hinblick auf die Frage, ob die Möglichkeiten und Ressourcen für mehr Selbstbestimmung oder solidarische Alltagspraxis beschnitten oder eher erweitert werden, sind die Trends der Globalisierung oder der Digitalisierung nicht eindeutig und gesellschaftlich umkämpft. Globalisierte Arbeitszusammenhänge ohne örtlichen Bezug der Beschäftigten zueinander erschweren einerseits die praktische Organisation von Solidarität; zugleich rücken im globalen Informationsraum Arbeitende aus aller Welt zumindest virtuell zusammen. Die Digitalisierung hat einigen Beschäftigten – auch jenseits von Mythen um die „digitale Bohème“ – neue Möglichkeiten der Arbeit oder Arbeitsgestaltung eröffnet; andererseits führten digitale Technologien auch zur Entgrenzung und mehr Kontrolle durch den Arbeitgeber und damit auch zu einer steigenden Belastung und einem Verlust von Autonomie. Ein Teil der Beschäftigten fällt zurück oder droht ohne beständige Weiterbildung abgehängt zu werden.

4 Vester/Weber-Menges 2014a, S. 6.

5 Vester/Weber-Menges identifizieren unterschiedliche zeitliche Verläufe in der vertikalen Einkommensentwicklung: „Zudem zeigen die Längsschnittdaten [...] ein eigenartliches zeitliches Muster: Die Entwicklung ist nicht als gradlinige oder anhaltende Tendenz verlaufen, sondern in Schüben und Wellen. Ab 1991 hat es eine leichte Polarisierung gegeben, ab 1995 eine gewisse Erholung, ab 2000 dann die starke Polarisierung und ab etwa 2007 eine leichte Abmilderung dieser Polarisierung, wobei allerdings die Reduzierung der unteren Mitte nicht rückgängig gemacht worden ist. Insgesamt scheinen sich in dieser Entwicklung ökonomische und politische Einflüsse zu überschneiden. Die Öffnungen der Einkommensschere hatten offenbar nur bedingt und teilweise mit einer angespannten Wirtschaftslage und Absatzzrückgängen zu tun – beispielsweise, wenn diese nicht ausreichend lohn- und sozialpolitisch flankiert waren – wie zwischen 1991 und 1995. Die starke Polarisierung nach 2000 fällt dagegen zeitlich mit einer fortgesetzten wirtschaftlichen Expansion, aber eben auch mit der neoliberalen Politikwende der rot-grünen Bundesregierung zusammen. Damit hatte die Einkommensstufung 1991 bis 2000 die Gestalt einer Orange, mit einer starken unteren Mitte von mehr oder minder 40 Prozent; 2007 und 2009 hatte sie die Gestalt einer Erdnuss, in der Mitte etwas eingeschnürt, an den Enden etwas weniger breit.“ Vester/Weber-Menges 2014b, S. 43.

6 siehe hierzu die Studie: Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Michael/Lange-Vester, Andrea (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit, Hamburg: VSA.

7 „Die Einkommensstruktur hat sich zwischen 2009 und 2011 von einer Erdnussform zu einer fast dem Jahr 2000 ähnlichen Ellipsenform zurückentwickelt. Vor allem die Zonen des instabilen Wohlstandes haben sich dabei prozentual wieder stark ausgedehnt; Armuts- und Prekaritätseinkommen sind auch in den unteren Qualifikationsgruppen stark zurückgegangen.“ Vester/Weber-Menges 2014a, S. 64.

In diesem Schwerpunkt wollen wir sowohl die Ansprüche von Beschäftigten an ihre Arbeit skizzieren, als auch die Ressourcen herausarbeiten, die sie für eine solidarische Alltagspraxis benötigen. Darüber hinaus geht es um die Frage, welche vertikalen und horizontalen oder geografischen Konfliktlinien durch die genannten Entwicklungsdynamiken des digitalen Kapitalismus geschaffen oder vertieft werden und welche Ansatzpunkte sie für eine solidarische Gestaltung der Arbeit eröffnen. Nicht zuletzt richten wir einen Fokus auf die Strategien gewerkschaftlicher Mobilisierung und wohlfahrtsstaatliche, arbeitspolitische bzw. arbeitsrechtliche Gestaltungsoptionen. In den vergangenen Jahrzehnten sind die Ansprüche der Beschäftigten – über eine ausreichende Vergütung hinaus – auf eine sinnstiftende und mitgestaltete Arbeit gewachsen, wie *Berthold Vogel* im Interview darstellt. Das (neoliberale) Konzept eines allein am ökonomischen Profit interessierten Menschen darf als ideologisches Konstrukt betrachtet werden, die „moderne Arbeitsmoral“ ist viel komplexer zusammengesetzt. Gleichzeitig ist eine deutliche Pluralisierung der Arbeitsverhältnisse zu konstatieren. In der Phase des sogenannten Fordismus, die sich in den Industrieländern zumeist bis in die 1970er Jahre erstreckte, sahen Arbeits- und Lebensverhältnisse von Beschäftigten häufig ähnlich aus. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis stellte nicht nur einen normativen Bezugspunkt, sondern auch den statistischen Normalfall bei Beschäftigungsverhältnissen dar – zumindest mit Blick auf die Männer; für den Großteil der Frauen galt das nicht. Seitdem hat sich Beschäftigung ausdifferenziert; neben das Normalarbeitsverhältnis traten Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit und Werkverträge. Lebensläufe werden fragmentierter, Mehrfachbeschäftigung nimmt zu (teils freiwillig, oft aber der puren Notwendigkeit der Existenzsicherung geschuldet⁸).

Ursula Bitzegeio ordnet diese Phänomene in einen größeren Bezugsrahmen ein: in den „digitalen Kapitalismus“ und die Neujustierung

und Neuvermessung des Kapitalismusbegriffs, der aktuell entlang des Adjektivs „digital“ stattfindet. In diesem Zusammenhang begrüßt sie, dass der Kapitalismus als Analysekategorie wieder en vogue ist, mahnt aber ein erweitertes Verständnis von „Arbeit, Lebensstilen, Kollektivität und Wohlfahrt“ an.

Auch für gewerkschaftliche Organisationsarbeit stellen die Veränderungen in der Arbeitswelt eine ernstzunehmende Herausforderung dar. War in den 1960er Jahren in Deutschland noch etwa jede/r dritte Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert, ist es heute nicht einmal mehr jede/r Fünfte. Darüber hinaus haben sich die Interessen der Beschäftigten partikularisiert. Ähnliche Beschäftigungsverhältnisse und die gemeinsame Arbeit oft unter einem Dach machten es für die Beschäftigten einfacher, ihre gemeinsamen Interessen zu erkennen, sich miteinander zu solidarisieren und ihre Interessen gewerkschaftlich durchzusetzen. Ein gemeinsamer Identifikationsrahmen, der häufig die Grundlage für die Formulierung gemeinsamer Interessen und die Organisation solidarischer Praxis darstellte, existiert heute hingegen häufig nicht mehr. Dynamiken wie Prekarisierung, Flexibilisierung, Outsourcing und Digitalisierung treffen auf den spezifischen Eigensinn der (Berufs-)milieus und auch auf den spezifischen Berufsethos der Beschäftigten.⁹ Daher werden ihre Auswirkungen unterschiedlich wahrgenommen und bearbeitet. Allerdings nicht individualistisch, sondern entlang der Erfahrungen der sozialen Milieus, ihrer Traditionen und ihrer Generationenfolge.¹⁰ Neue Arbeitsorganisationsformen wecken bei Beschäftigten häufig den Eindruck, dass sie ihre Interessen nicht gemeinsam mit anderen Beschäftigten gegen das Unternehmen durchsetzen könnten, sondern Leistungsbereitschaft und Verfolgung des unternehmerischen Interesses die beste Möglichkeit böten, ihre eigenen Ziele zu erreichen. Solidarische Praxis beruht auf sozialen Erfahrungen und

8 Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gehen allein in Deutschland 3,2 Millionen Menschen einer Mehrfachbeschäftigung nach – können also vom Gehalt eines Beschäftigungsverhältnisses nicht leben.

9 Ein besonders anschauliches Beispiel bot die Ende dieses Sommers bundesweit von Krankenhaus-PflegerInnen durchgeführte Aktion, bei der sie sich die Hände nach Vorschrift desinfizierten und damit auf die sehr angespannte Personalsituation in vielen Krankenhäusern hinwiesen. Der Berufsethos – u.a. eine hygienische Arbeitsumgebung – tritt hier in Widerspruch zu den Einsparungen der Krankenhausleitung.

10 Siehe hierzu u.a. Vester/Lange-Vester/Teiwes-Kügler a.a.O.

ist abhängig von eigenen kulturellen und materiellen sowie wohlfahrtsstaatlichen Ressourcen. Sie war allerdings nie ein simples Abbild staatlicher bzw. rechtlicher Institutionen oder sozialer Lagen oder Milieuzugehörigkeiten. Vielmehr muss sie immer wieder langfristig und in teils komplexen Prozessen der Vertrauensbildung, der Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen, politischen Macht- und Herrschaftsverhältnissen erarbeitet und in Form von Debatten, Konflikten und Beziehungsarbeit usw. reproduziert oder geschaffen werden.¹¹ Solidarische Praxis ist, wie mehrere Beispiele aus gesellschaftlichen Krisensituationen, unter anderem aus den Konflikten um den industriellen Strukturwandel im Ruhrgebiet der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts zeigen, auch unter den Bedingungen sozialer Schließung möglich.¹² Dass wir in Deutschland trotz der Gleichzeitigkeit von teilweisen sozialen Öffnungen und Verunsicherung und sozialer Spaltung in den vergangenen Jahren eine Tendenz zunehmender Streiks und ein zunehmendes gewerkschaftliches Bewusstsein der Beschäftigten¹³ beobachten können, wie *Klaus Dörre* in seinem Beitrag darstellt, ist daher nur scheinbar paradox. Er geht auf die neuen und teils erfolgreichen Arbeitskämpfe der letzten Jahre und ihre Hintergründe ein, die neben den klassischen Sektoren der industriellen Facharbeit vor allem auch in einigen Dienstleistungsbereichen und im öffentlichen Sektor stattgefunden haben. Darin zeigt sich jedoch, wie er weiter analysiert, dass es gerade die (scheinbare) Schwäche und erlebte Niederlagen sein können, aus denen neues gewerkschaftliches Bewusstsein erwachsen kann. Gleichzeitig zeigt *Eva Kocher*, wie sich die Institution der Tarifaautonomie verändert hat. Sie geht in ihrem Text der Frage nach, wie es dazu kommen konnte, dass die Berufung auf die Tarifaautonomie nicht mehr notwendigerweise

etwas ist, das dem Interesse des Arbeitnehmerschutzes dient und wie die Stärkung der Tarifaautonomie zum Anliegen der Deregulierung werden konnte.

Neu ist auch, dass sich der Wandel der Arbeitswelt mit beinahe simultaner Geschwindigkeit in vielen Ländern gleichzeitig entwickelt. Neue Arbeitsorganisationsformen in transnationalen Konzernen wirken sich gleich in einem globalen Maßstab aus und betreffen Beschäftigte in vielen Ländern. In transnationalen Unternehmen arbeiten die Beschäftigten teilweise in Teams mit Standorten in verschiedenen Ländern zusammen. Veränderungen ihrer Arbeitsformen wirken sich dadurch unmittelbar auf die Beschäftigten in den internationalen Teams aus. Der Wandel der Arbeitswelt breitet sich so nicht bloß allmählich aus, sondern entwickelt sich gleichzeitig an verschiedenen Orten. (Darüber ist nicht zu unterschlagen, dass es noch immense Unterschiede zwischen den Arbeitsverhältnissen weltweit gibt. Während der Wandel der Arbeitswelt in den post-industriellen Ländern nahezu gleichzeitig vor sich geht, bestehen in anderen Regionen der Erde noch industrielle, zum Teil gar vor-industrielle Arbeitsverhältnisse.) Der immer stärker globalisierte Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital gleicht die Verhältnisse weltweit einander immer weiter an, gleichzeitig wachsen die Unterschiede innerhalb der Länder. Die Verhältnisse zweier IT-EntwicklerInnen in Südkorea und Frankreich mögen mehr miteinander gemein haben als die beiden mit ihren jeweiligen NachbarInnen.

In ihrem Beitrag wirft *Jenny Jungehülsing* einen Blick auf die globalen Dimensionen und Voraussetzungen einer solidarischen Arbeitsgesellschaft heute. Sie zeigt dabei in einem ersten Teil zuerst die Fortschritte transnationaler Solidarität auf, die Werk-tätige in den vergangenen Jahren erreicht haben. Sodann weist sie auf die schwerwiegenden Herausforderungen hin, vor denen die Organisation von Solidarität in einem globalen Maßstab heute steht. In einem zweiten Teil beschreibt sie dann anhand der Zusammenarbeit von ver.di und der US-amerikanischen Gewerkschaft Commu-

11 siehe hierzu: Reinhardt, Max/Stache, Stefan (2014): Solidarität als Lernprozess. Voraussetzungen und Möglichkeiten einer solidarischen Gesellschaft, in: Max Reinhardt/Stefan Stache/Stephan Meise: Progressive Mehrheiten mit der SPD? Für eine Politik jenseits der Neuen Mitte, Münster: LIT Verlag, S. 55-80.

12 Reinhardt, Max/Stache, Stefan (2015): Krisenerfahrungen zwischen solidarischen, individualistischen und autoritären Verarbeitungsformen, in: spw, Heft 210 und König, Otto (2012): Band der Solidarität. Widerstand, Alternative Konzepte, Perspektiven. Die IG Metall Verwaltungsstelle Gevelsberg-Hattingen 1945-2010, Hamburg: VSA.

13 Hervorzuheben ist hier u.a. die Streikbereitschaft der ErzieherInnen.

nications Workers of America, wie transnationale Solidarität von Beschäftigten trotz aller Herausforderungen organisiert werden und auf Dauer gelingen kann. *Vanessa Barth* und *Matthias Genchi* werfen in ihrem Beitrag einen Blick auf die gewerkschaftliche Organisation und politische Repräsentation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der IG Metall. Sie stellen dabei fest, dass politische Mitwirkung das beste Mittel ist, in einer globalisierten Arbeitswelt Integration und Teilhabe sicherzustellen.

Die *technologische* Grundlage für die globale Angleichung und individuelle Ausdifferenzierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse stellt die Digitalisierung dar. Erst die digitale Kommunikation in beinahe Echtzeit über den gesamten Erdball und die jederzeitige Erreichbarkeit machten die weltweite Angleichung der Arbeitsformen in dem uns heute bekannten Ausmaße möglich. Und es ist dieselbe digitale Technologie, die es uns möglich macht, uns über unsere partikularisierten Interessen mit Menschen weltweit auszutauschen und unsere Lebensverhältnisse so ausdifferenzieren. Die Kehrseite: Insbesondere stark mit digitalen Technologien verknüpfte Beschäftigungsverhältnisse (Cloud- und ClickworkerInnen, Telearbeit etc.) stellen die Organisation solidarischer Praxis vor große Herausforderungen. Viele der in diesem Bereich beschäftigten Menschen kennen sich, auch wenn sie für dasselbe Unternehmen arbeiten, nicht persönlich; die Möglichkeit ihre Arbeit weltweit erbringen zu können macht einen gemeinsamen Arbeitsplatz überflüssig. Solidarität zwischen Menschen zu organisieren, die sich nicht einmal je begegnet sind, stellt für die gewerkschaftliche Arbeit ein Problem dar. *Nadine Müller* gibt in ihrem Beitrag einen Überblick über die Erscheinungsformen solcher Beschäftigungsverhältnisse und stellt deren spezifische Herausforderungen für eine solidarische Praxis dar. Sie wirft ein Schlaglicht auf die zum Teil prekären Beschäftigungsverhältnisse von CrowdworkerInnen und stellt die vielfältigen Probleme dar, die sich aus der Plattformarbeit ergeben – wie bspw. eine angemessene Besteuerung der Unternehmen oder die Durchsetzung guter Arbeitsverhältnisse.

Herausforderungen und Möglichkeiten

Vor diesem Hintergrund wollen wir uns im Schwerpunkt dieses Heftes die Frage stellen, vor welchen Herausforderungen solidarische Praxis heute steht, aber auch neuen Möglichkeiten nachgehen, die die gegenwärtigen Entwicklungen für die Zukunft solidarischer Arbeitsgesellschaften bieten.

Die Herausforderungen sind dabei zahlreich; viele zeigen sich an den oben beschriebenen Problemfeldern: Solidarität, die auf der Erkenntnis gemeinsamer Interessen aufbaut, wird schwieriger zu organisieren, wo Interessen sich immer weiter ausdifferenzieren und die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Menschen scheinbar immer weniger miteinander zu tun haben. Die Strategie transnationaler Konzerne, Standorte miteinander in Konkurrenz zu setzen, macht es schwieriger, Solidarität der jeweiligen Beschäftigten zu organisieren. Gleiches gilt, wenn Interessen von Rand- und Kernbelegschaft von Unternehmen gegeneinander ausgespielt werden.

Constanze Kurz, Katharina Oerder und *Christina Schildmann* schildern in ihrem Beitrag neue Bruchlinien in der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft und formulieren Ansätze für eine solidarische Antwort auf diese jeweiligen Bruchlinien. Dabei machen sie acht Bruchlinien aus und zeigen auf, welche politischen, betrieblichen oder gewerkschaftlichen Umgangsmöglichkeiten mit diesen Bruchlinien diskutiert werden bzw. denkbar sind. ■