

Gerade im Wandel – mehr Sicherheit und Möglichkeiten für alle Beschäftigten

von Kai Burmeister



⇨ Kai Burmeister ist Mitglied der spw-Redaktion und Gewerkschaftssekretär.

Foto: © Frank Rumpenhorst

Die Revitalisierung der SPD muss über eine Politik für *Gute Arbeit* erfolgen. Der lange bekannte Missstand in der Fleischwirtschaft ist der Kampf angesagt, aber dies ist nur die Spitze des Eisbergs. Nach IAQ-Angaben steckt immer noch jede*r fünfte Arbeitnehmer*in im Niedriglohnsektor fest.¹ Auch verlangen die Veränderungen durch Corona und die Transformation politische Antworten. Dazu im folgenden drei Anmerkungen und Vorschläge für die Aufgabenstellung der Sozialdemokratie.

1) Recht auf mobiles Arbeiten und Recht aufs Büro!

In diesem Frühjahr arbeitete etwa jede*r Dritte im Homeoffice und das sozialdemokratische Arbeitsministerium hat nun ein Gesetz auf den Weg gebracht, mit dem Beschäftigte künftig 24 Tage im Jahr von Zuhause aus arbeiten können. Diese Initiative ist richtig, weil damit mehr Rechte auf eine stärkere zeitliche und örtliche Selbstbestimmung rund um Arbeit einhergehen.

Die Warnung vor mehr Bürokratie ist das stetig wiederholte Lied von Neoliberalen in Verbänden und deren politischer Verbündeter und nicht wirklich ein Argument in der Sache. Auch ist der Verweis auf bestehende Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge nicht stichhaltig, um einen zusätzlichen gesetzlichen Anspruch

auszuschließen. Immer noch gibt es in Unternehmen eine Praxis jenseits von vorhandenen Betriebsvereinbarungen, bei der Vorgesetzte auf eine überzogene Anwesenheitskultur setzen. Da hilft ein Gesetz im Sinne neuer Normalität.

Der gesetzliche Anspruch muss gestaltet sein. Homeoffice findet häufig am Küchentisch statt und die Büroausstattung ist – wenn überhaupt gestellt – unzureichend. Wer Ja zum Gesetz sagt, muss Ja zum ergonomischen Bürostuhl sagen. Wer hier halbe Sachen macht, lässt die Beschäftigten mit Gesundheitsgefährdungen allein.

Auch das Recht auf den Büroarbeitsplatz ist mitzudenken. In Zeiten des Rotstifts hat das Management die Kosteneinsparung teurer Büromieten längst erkannt. Manch ein*e Arbeitgeber*in hat schon angekündigt, auf 50 Prozent der Flächen verzichten zu wollen. Schwuppdiwupp könnte damit der eigene ergonomische Büroarbeitsplatz der Flächen- und Kostenoptimierung zum Opfer fallen. Die Verknappung von Büros war bereits vor Corona zu beobachten und ist eine Spielart des Lean Offices und der stärker werdenden Rationalisierungswelle von Büroarbeit.

Neue Ansprüche für nur eine Gruppe von Beschäftigten?

Ein neues Recht ist richtig, aber alle müssen profitieren. Home-Office wird nach Angaben des BMAS „besonders häufig (von) Personen mit hohen Verdiensten (...) sowie einem höheren Bildungsniveau“ ausgeübt.² Band- und taktgebundene Arbeit kann hingegen nicht von zuhause aus ausgeführt werden. Klar, was als Selbstverständlichkeit erscheint, ist Ausdruck einer Spaltung der Arbeitsgesellschaft.

1 <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020-05.php>.

2 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Der Symbolgehalt einer forcierten Spaltung darf von der SPD nicht unterschätzt werden. In vielen Gesprächen haben mir gewerkschaftliche Aktive aus diesen Bereichen verdeutlicht, dass sie sich gegenüber dem Büro immer stärker an den Rand gedrängt sehen. Neue Ansprüche also nur für eine Gruppe von Beschäftigten? Nach vorne gerichtet muss die Sozialdemokratie die Frage beantworten, wie mehr Selbstbestimmung auch für Beschäftigte in Montagen und bei personenbezogenen Dienstleistungen ausesehen kann. Wie können Handlungsspielräume und Autonomie erweitert und gesetzlich untermauert werden?

2) Weniger Arbeit? Mit dem Recht auf Qualifizierung und kürzeren Arbeitszeiten auffangen!

Arbeitspolitische Gestaltungsspielräume in der Produktion ergeben sich nicht auf den ersten Blick. Aber die bevorstehende Transformation wichtiger Schlüsselbranchen bietet Gelegenheiten.

In der Industrie ist das Volumen vorhandener Arbeit eingebrochen und eine schnelle Erholung ist nicht zu erwarten. Genug Zeit, um endlich der nötigen Qualifizierung rund um Digitalisierung und Elektrifizierung ganzer Belegschaften zum Durchbruch zu verhelfen. Kurzarbeit wurde bisher in viel zu wenigen Betrieben für Weiterbildung genutzt. Diese Realität steht im eklatanten Widerspruch zu den viel zitierten Appellen rund um digitale Kompetenz. Es ist ein Witz der Geschichte, dass große Technologiekonzerne immer noch vielen Mitarbeiter*innen keine eigene E-Mail ermöglichen (*braucht ihr nicht*). Um die notwendigen Dimensionen zu verdeutlichen: Es geht nicht einmalig um eine dreistündige Qualifizierung, viel eher muss für die nächsten Jahre dauerhaft ein wesentlicher Stundenblock während der Arbeitswoche für Qualifizierung reserviert werden. „Geht nicht, wegen höherer Kostenbelastung“, rufen die Arbeitgeber*innen. Geht schon, wenn neben Unternehmen auch die Bundesagentur für Arbeit und die Steuerpolitik mithilft, um feste Qualifizierungszeiten in den Arbeitsalltag einzubauen und stabile Einkommen für die Beschäftigten abzusichern. Entlas-

sungen müssen vermieden werden, deshalb ist Arbeitszeitverkürzung eine Alternative.

Darüber hinaus muss die betriebliche Auseinandersetzung über die Digitalisierung intensiviert werden. Eine lange Aufgabenliste ergibt sich, die oft bei einzelnen Objekten wie Datenbrillen auftaucht, die aber immer im Systemzusammenhang mit Künstlicher Intelligenz betrachtet werden muss. Die Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte sind zu erweitern, damit aus Digitalisierung eine neue Form der Humanisierung der Arbeit werden kann.

3) Würde der Arbeit als materieller und kultureller Kampf

Wirtschaftseinbrüche erschwerten immer die Ausgangslage für gewerkschaftliche Lohnkämpfe. Jetzt mauern die Arbeitgeber*innen wieder und halten Lohnforderungen *schlechte Zeiten* entgegen. Hier unterscheiden sich öffentliche Arbeitgeber*innen nicht von der Privatwirtschaft. Aktuell führt ver.di die Tarifrunde für Bund und Kommunen und versucht die viel beschworene Anerkennung für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst materiell durchzusetzen. Bald steht die Metalltarifrunde an und es wird neben sicherer Beschäftigung auch um höhere Löhne gehen. Diese tariflichen Auseinandersetzungen müssen von den Gewerkschaften und Belegschaften geführt werden.

Viele Beschäftigte machen die Krisenerfahrung, dass ihnen die Krisenkosten durch Lohnverzicht und Stellenabbau aufgebürdet werden sollen. Ihr werdet nicht mehr gebraucht bzw. ihr seid nicht mehr wert, so mehr oder minder die offene Botschaft aus der Chefetage. Das Management-Gerede aus den Zeiten der Hochkonjunktur von der hohen Bedeutung der Belegschaft wirkt auf viele Beschäftigte deshalb heute hohl bzw. verlogen. In allen Tarifaueinandersetzungen geht es neben der materiellen Dimension immer auch um Anerkennung und Würde der Arbeit. Eine an den Interessen der Beschäftigten ansetzende soziale Politik muss die Tarifbindung stärken (Auftragsvergabe, Allgemeinverbindlichkeit u.a.), um so die Bedingungen für gewerkschaftliche Kämpfe zu verbessern. ■