

FRIEDEN DURCH SOZIALE GERECHTIGKEIT – 100 Jahre ILO



100
1919-2019

SOCIAL JUSTICE
DECENT WORK





Inge Danielzick,
Leitung beim Kirchlichen Dienst
in der Arbeitswelt Bremen.
Danielzick.forum@kirche-bremen.de

Frieden durch soziale Gerechtigkeit: 100 Jahre ILO

**Die ILO ist die internationale
Arbeitsorganisation, die vor 100
Jahren gegründet wurde und ihren
Hauptsitz in Genf hat. Dieses
Jubiläum nehmen wir zum Anlass,
auf die immer dringender werdenden
Bemühungen um Frieden und
soziale Gerechtigkeit weltweit und
vor Ort aufmerksam zu machen.**

Die ILO, eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Ihre Hauptziele sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, Sozialschutz und Stärkung des sozialen Dialogs.

Wir leben in einem Land mit hohen Sozial- und Arbeitsstandards, die aber durch die Entwicklungen in den vergangenen 20 Jahren täglich in Frage gestellt und unterlaufen werden. Die hohe Zahl von Schwarzarbeit im Haushalt, der Arbeitsstrich in Gröpelingen, die menschenverachtenden

Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie sind ein Skandal. Aber auch weit weniger auffällige Veränderungen wie der hohe Anteil von oft schlechtbezahlter Teilzeitarbeit, die immer geringer werdende Tarifbindung und die Verhinderung von Arbeitnehmervertretungen in Betrieben und Institutionen haben schleichend eine Abkehr von wichtigen Standards für Arbeitnehmer*innen in Deutschland eingeleitet.

Eine Folge davon ist der immer größer werdende Abstand zwischen Wohlhabenden und Armen. Da wir täglich erleben, dass damit eine Abkehr von demokratischer Kultur, eine Hinwendung zu Populismus aber auch Lethargie und Pessimismus verbunden sind, dürfen wir diese Entwicklungen in Deutschland und in Bremen nicht hinnehmen. Technische Errungenschaften haben uns mit der Welt verbunden und werden dies zukünftig noch mehr tun. Dieses Rad werden wir nicht zurück drehen können. Deshalb ist es genau wie vor 100 Jahren notwendig, Transformationen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft zu gestalten.

„Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden“

Dieser Satz aus der Präambel der ILO Verfassung ist auch heute noch gültig und wahr! In dieser Ausgabe der MaR lassen wir Gewerkschafter*innen, Wissenschaftler*innen und einen Theologen zu Wort kommen. Aus ihrer jeweiligen Perspektive beleuchten sie das Thema und geben Anregungen für die zukünftige Ausrichtung unseres Engagements. Es geht um

- die Entwicklung der Tarifpolitik
- Ungleichheit durch Arbeitszeit
- den hohen Anteil unregelmäßiger Arbeit, von dem weltweit fast 3/4 der Arbeitenden betroffen ist
- die Gefährdung des Betriebsfriedens

- die künftige Rolle der Kirchen und ihre Aufgabe, bei den Menschen zu sein
- ein gutes Leben für alle

Ohne unser Engagement wird es nicht gehen. Wir sind Bürger*innen in einem freien Land, ausgestattet mit Rechten wie Wählen und Demonstrieren. Wenn wir wollen, dass das so bleibt, dürfen wir uns nicht ausruhen, sondern müssen auch über unseren eigenen Tellerrand sehen. Der ist vielleicht für die einen in der Neuen Vahr Nord oder in Gröpelingen und für die anderen in den Nähwerkstätten in Bangladesch oder den Minen im Kongo, wo das Erz Coltan für unsere Smartphones abgebaut wird.

Für unsere Zukunft tragen wir selbst die Verantwortung!

Ich wünsche Ihnen gute Anregungen bei der Lektüre

Herzlich

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| <i>Inge Danielzick</i> Frieden durch soziale Gerechtigkeit: 100 Jahre ILO (Editorial) | 2 |
| <i>Frank Hoffer</i> Internationalisierung der Tarifpolitik | 3 |
| <i>Ingrid Kurz-Scherf</i> 100 Jahre Achtstundentag | 5 |
| <i>Karin Pape</i> Informell ist normal | 7 |
| <i>Stephan Krull</i> 100 Jahre Betriebsräte | 9 |
| <i>Christian Schwindt</i> Schöne neue Arbeitswelt? | 11 |
| <i>Ulrich Brand/Markus Wissen</i> Gutes Leben für Alle | 13 |

Fotos: Ausstellungsflyer „use-less: Slow Fashion gegen Verschwendung und hässliche Kleidung“, Bremen 2019. Broschüre „H&M: fair living wages were promised, poverty wages are the reality. Research findings on wages at H&M's strategic suppliers“, Clean Clothes Campaign 2018

3 FRIEDEN DURCH SOZIALE GERECHTIGKEIT

INTERNATIONALISIERUNG DER TARIFPOLITIK – Globale Märkte brauchen globale Regeln

von Frank Hoffer

Der Grundgedanke der ILO ist von zeitloser Dringlichkeit. Statt marktkonformer Demokratie geht es um demokratiekonforme Märkte. Karl Marx schrieb, dass die Dynamik der Konkurrenzwirtschaft größere Wunderwerke vollbrachte als ägyptische Pyramiden und gotische Kathedralen, aber vor unseren moralischen Ansprüchen nach Gerechtigkeit versagt hat. Die ihr „inhärente kreative Zerstörungskraft“ (Schumpeter) schafft nicht nur immer neue Produkte, sondern regelmäßig auch schmerzhafteste Krisen und menschenunwürdige Arbeitsbedingungen. Die europäische Arbeiterbewegung des 19. Jahrhunderts wuchs aus der Empörung über ein Regime, das gleichermaßen riesige Vermögen und unermessliches Elend schaffte. In Gesellschaften, die diesen Widerspruch nicht auflösen, kann kein friedliches und schon gar kein demokratisches Miteinander gedeihen. Wer den Zerfall der Gesellschaft nicht will, muss die Regulierung des Marktes wollen.

Mission gescheitert?

Die Vorstellung einer internationalen Regulierung von Arbeitsmärkten als existentielles Gestaltungsgebot für Frieden und Gerechtigkeit in einer offenen Weltwirtschaft stand nach der Katastrophe des 1. Weltkrieges bei der Gründung der ILO Pate. Gemessen an dieser Vision nehmen sich die Erfolge nach hundert Jahren

ernüchternd aus. Regierungen waren und sind nicht bereit, der ILO die Vollmachten und Instrumentarien zur effektiven Durchsetzung internationaler Arbeitsstandards zu übertragen. Die zivilisatorisch notwendige Beschränkung von Unternehmerfreiheit, diese Kernaufgabe der ILO, wird von den Arbeitgebervertretern in der ILO seit Anbeginn eher als Übel denn als Auftrag verstanden. Wer das Streikrecht in Frage stellt, effektive Normenüberwachung bekämpft und sich mit allen Mitteln gegen neue ILO-Übereinkommen wehrt, der kommt nicht nach Genf, um die Globalisierung zu gestalten, sondern um die Organisation in den routinierten Stillstand zu treiben. Nach dem Ende des Kalten Krieges hat sich diese Verweigerungshaltung leider weiter verhärtet. Weder die Krise von 2007 noch die wachsende nationalistisch-autoritäre Antiglobalisierungsbewegung von Rechts haben hier bisher zu einem Sinneswandel geführt.

ILO-Normen in vielen Vereinbarungen und Initiativen

Angesichts einer zunehmenden institutionellen Selbstblockade der ILO mutet die parallel stattfindende Verbreitung von internationalen Arbeitsstandards außerhalb der ILO wie eine hegelsche List der Vernunft an. Decent Work und die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen haben Eingang in zahlreiche internationale,

zwischenstaatliche und nicht staatliche Vereinbarungen und Initiativen gefunden, einschließlich der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Die UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte kodifizieren den weltweiten Konsens, dass Arbeitnehmerrechte Menschenrechte sind und sowohl Staaten als auch Unternehmen eine Sorgfaltspflicht haben, ihnen Geltung zu verschaffen. Der Geist der ILO entfaltet sich außerhalb des eigenen institutionellen Korsetts mit erfreulicher Dynamik.

Druck von Gewerkschaften, Kirchen, Nichtregierungsorganisationen und kritischen KonsumentInnen haben auch innerhalb von Unternehmen zu einem Wandel geführt. Geschäftsmodelle der verantwortungsfreien globalen Lieferkette stehen zumindest in demokratischen Gesellschaften in zunehmender Kritik. Kaum ein größeres Unternehmen kommt heute ohne eine Abteilung für soziale und ökologische Nachhaltigkeit aus. Verhaltenskodices von Unternehmen, bilaterale Handelsabkommen, Rahmenabkommen zwischen multinationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsföderationen basieren fast immer auf den ILO Standards. Dabei fallen CSR-Broschüre und Wirklichkeit keineswegs immer zusammen.¹ Im Konkurrenzkampf zählt dann doch „erfolgreich“ oft mehr als „nachhaltig“. Wer bei der

kurzfristigen Gewinnoptimierung zurückfällt, ist womöglich vom Markt gefegt, ehe die Früchte der nachhaltigen Unternehmensstrategie geerntet werden können.

Kampagnen von Gewerkschaften oder anderen AktivistInnen und Initiativen mit einem Fokus auf einzelbetrieblicher sozialer Verantwortlichkeit zur Einhaltung von Menschenrechten in der Arbeitswelt waren in den vergangenen Jahrzehnten erfolgreich in der moralischen Skandalisierung von Problemen. Ross und Reiter zu nennen macht die allgemeine Kritik an schlechten Verhältnissen sichtbar und erfahrbar. Das Schlechte kann zugeordnet werden. Dem Versuch von Unternehmen, sich durch den Verweis auf die unerbittliche Marktlogik zu exkulpieren, wird der konkrete Fall der Ausbeutung, der Kinder- oder Zwangsarbeit entgegengesetzt. Ein moralischer Fortschritt ja, doch wohl auch ein analytischer Rückschritt.

Es geht um faire Regeln

Für Problemlösungen ist der einzelbetriebliche Fokus wenig erfolgversprechend. Schon die ILO hatte vor hundert Jahren erkannt, dass es nicht um Fairplay in einem Spiel ohne Regeln, sondern um faire Regeln gehen muss. Marktbedingte Machtungleichheit zwischen Arbeit und Kapital muss durch Gesetze und die Selbstorganisation der Beschäftigten begrenzt werden. Asoziale Konkurrenz durch Lohnunterbietung wird nicht durch Einsicht, sondern durch Eingriff verhindert. Dabei sind Gesetze

wichtig, doch bleiben sie gerade in der Arbeitswelt ohne die organisierte Interessenvertretung der Beschäftigten oft gerade dort wirkungslos, wo sie am nötigsten sind. Darum sind die ILO-Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit) und 98 (Recht auf Tarifverhandlungen) im wahrsten Sinne des Wortes Kernarbeitsnormen. Sie sind nicht alles, aber ohne sie ist alles nichts.

Der Tarifvertrag ist die entscheidende Errungenschaft der organisierten Arbeiterschaft, um die Arbeitswelt eigenständig und rechtsverbindlich zu gestalten. Viele Unternehmen haben dabei über die Jahre nicht nur gelernt mit Tarifverträgen zu leben; sie haben ihren ordnungspolitischen Wert zu schätzen gelernt. Der Flächentarifvertrag schützt Unternehmen vor unfairer Lohnkonkurrenz, verhindert einzelbetriebliche Lohnauseinandersetzungen und vermindert das Streikrisiko.

In einer offenen Weltwirtschaft mit geringen Transaktionskosten nimmt die Schutzkraft nationaler Tarifverträge allerdings ab. Die kreative Internationalisierung tariflicher Gestaltungsfähigkeit ist die große Herausforderung im hundertsten Jahr der ILO. Es gilt die Realität globaler Lieferketten in die nationale Tarifpolitik zu integrieren. Es geht um nicht weniger als die Verknüpfung nationaler Tarifverhandlungen mit der Rolle und Verantwortung internationaler Händler und Konzerne. Statt einzelbetrieblicher Initiativen bedarf es systemischer Lösungen, um den



Frank Hoffer
Nach langjähriger Tätigkeit bei der ILO seit 2017 geschäftsführender Direktor der Initiative ACT – Action, Collaboration, Transformation.²

frank.hoffer@actonlivingwages.com
https://actonlivingwages.com

dauernden Konkurrenzdruck auf Löhne und Arbeitsbedingungen global zu überwinden.

Es geht um eine menschenwürdige Zukunft

Die Internationalisierung der Tarifpolitik ist richtig, notwendig und ein unerlässlicher Baustein für eine menschenwürdige Zukunft der Arbeit. Ob das konzeptionell Richtige dann auch das praktisch Mögliche ist, wird sich im hundertsten Geburtsjahr der ILO zeigen müssen. Der ILO möchte mensch wünschen, dass das Betreten tarifpolitischen Neulands durch internationale Konzerne und globale Gewerkschaftsföderationen als Botschaft des Zeitgeistes aufgenommen wird, einen Standard zur tarifpolitischen Gestaltung von Lieferketten in Angriff zu nehmen.

Dies zu erreichen ist das erklärte Ziel von ACT (Action, Collaboration, Transformation), einer gemeinsamen Initiative internationaler Textilunternehmen und der globalen Gewerkschaftsföderation IndustriALL.

gekürzte Fassung eines Artikels aus „Wünsche für die Zukunft. Was ExpertInnen der ILO empfehlen“. Südwind-Institut für Ökonomie und Ökumene 2018



Quelle:

¹ CSR Corporate Social Responsibility (Unternehmensverantwortung)
² ACT ist eine gemeinsame Initiative von Unternehmen der Textilwirtschaft und IndustriALL, um durch sektorweite Tarifverhandlungen die Zahlung existenzsichernder Löhne durchzusetzen.

100 JAHRE ACHTSTUNDENTAG – und wie weiter?

von Ingrid Kurz-Scherf

„Wir wollen nicht mehr, wie bisher, zehn Stunden des Tages arbeiten... Wer zehn Stunden oder wohl gar mehr des Tages mit dem Körper arbeiten muss, behält nicht Muße und Kraft genug, um seiner eigenen wahrhaft menschlichen Fortbildung und der Erziehung seiner Kinder zu leben, kann kein solcher Bürger sein, wie ihn die Demokratie braucht, gebildet, selbstdenkend und selbstständig. Nein, wir wollen künftig bloß acht Stunden täglich arbeiten und uns zusammenscharen, damit das Achtstundensystem zum Landesgesetz werde.“
Dieses Zitat stammt aus einem Bericht über die Achtstunden-Bewegung in den Vereinigten Staaten, 1866 publiziert in der Zeitschrift „Die Gartenlaube“.¹

Danach dauerte es in Deutschland immer noch über 50 Jahre, bis der Achtstundentag durch die Novemberrevolution 1918/19 endlich Gesetzeskraft erlangte. Schon kurz danach – am 28.11.1919 – erhob die nach dem ersten Weltkrieg zunächst als Abteilung des Völkerbundes neu gegründete Internationale Arbeitsorganisation (IAO) den Achtstundentag in ihrem ersten Übereinkommen in den Rang eines international verbindlichen Standards der Organisation und Gestaltung gewerblicher

Lohnarbeit.² Im Rückblick erstaunt vor allem die widerständige, aber auch geradezu heitere Zuversicht, mit der der Kampf um den Achtstundentag im 19. und frühen 20. Jahrhundert geführt wurde. Auf vielen Plakaten und Flugschriften wurde diese Zuversicht durch eine strahlende Sonne am Horizont und die Darstellung des 8-Stunden-Tags als einem Meilenstein auf dem Weg dahin symbolisiert. Jahrzehnte später wurde auch noch der Kampf um die 35-Stunden-Woche in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts als Fortführung des Wegs „zur Sonne, zur Freiheit“ verstanden und inszeniert – im Sonnenemblem hinter der 35 und in Streikparolen wie „Es geht um mehr als um 5 Stunden weniger“.

Tatsächlich stand der Kampf um den 8-Stunden-Tag am Beginn einer Entwicklung, die von einem scheinbar dauerhaften Fortschritt, von womöglich „ewig wählender Prosperität“³ getragen war, und die – nicht zuletzt befördert durch eine mehr oder minder permanente Verkürzung der Arbeitszeiten – mit einer durchaus beeindruckenden Demokratisierung von Lebenschancen einherging. Aber die Politik der Arbeitszeitverkürzung war immer auch

belastet mit einem erheblichen Anteil an Ambivalenz: der 8-Stunden-Tag war in Deutschland nicht nur das Produkt einer Revolution; er fungierte vielmehr im sog. Stinnes-Legien-Abkommen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auch als ein Instrument zu ihrer Abwehr und Eindämmung. In der Würdigung des Achtstundentags als „the very first ILO Convention“ im Internetauftritt zu ihrem 100jährigen Bestehen verweist die ILO ausdrücklich auf die Mehrfachfunktion einer internationalen Regulierung der Arbeitszeiten a) im Sinn einer sozialen Kontrolle von Wettbewerbsbedingungen, b) im Sinn einer Steigerung der Arbeitsproduktivität und dann erst c) im Sinn der Gesundheit der Beschäftigten und ihrer Teilhabe an der Gesellschaft, in der sie leben.

Ungleichheit spiegelt sich in Arbeitszeit

Obwohl Arbeitszeitpolitik in ihrer Praxis immer auch die Komponente von Zugeständnissen an die Interessen und Belange von Arbeitgebern enthielt, sind Arbeitszeitverkürzungen von Seiten der Arbeitgeber (oft unterstützt von konservativ-marktliberalen Parteien, Regierungen,

Journalisten, Wissenschaftlern etc.) seit jeher immer wieder neuen Attacken ausgesetzt. In Deutschland stellen die Arbeitgeberverbände gerade aktuell wieder die tarifvertragliche oder gesetzliche Reglementierung von Arbeitszeiten ganz grundsätzlich in Frage und die diesbezüglichen Initiativen werden immer maßloser.⁴ Es geht mittlerweile ganz unverhohlen um die Durchsetzung eines nahezu unbegrenzten Zugriffs auf menschliche Arbeitskraft; auch die Fixierung von Ruhezeiten passt nicht (mehr) ins Konzept einer rund-um-die-Uhr-Arbeits(un)kultur. Paradoxaerweise markiert der erfolgreiche Streik um die 35-Stunden-Woche in Deutschland eine Trendwende der Arbeitszeitentwicklung, die sich auch international beobachten lässt: der säkulare Trend zu **im Durchschnitt** immer kürzeren Arbeitszeiten setzt sich weiter fort – allerdings kaum mehr auf der Grundlage **allgemeiner** Arbeitszeitverkürzungen durch Tarifvertrag oder Gesetz, sondern durch die Ausweitung von Teilzeitarbeit, Minijobs, kurzzeitig befristeter Beschäftigungsverhältnisse oder auch durch hohe und vielerorts weiterhin wachsende Arbeitslosigkeit.

Dabei sind Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik allerdings nicht nur eingebunden in unterschiedliche und zumindest partiell widersprüchliche Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie sind auch von Ungleichheitsverhältnissen und sozialen Hierarchien zwischen Lohnabhängigen geprägt, und sie haben vor allem auch eine geschlechterpolitische Komponente, die eng mit dem über Arbeitszeiten vermittelten Verhältnis zwischen Arbeit und Leben verbunden ist.

Gesucht: ein neuer Arbeitszeitstandard

Bemerkenswerterweise verbindet auch die ILO im Internetauftritt

zu ihrem 100jährigen Jubiläum die Erinnerung an den Achtstundentag mit einer geschlechterpolitischen Akzentuierung gegenwärtiger Herausforderungen einer Weiterentwicklung der internationalen Standards zur Gestaltung von Arbeitszeiten. Dabei geht es ihr allerdings nicht um den **allgemeinen** Arbeitszeitstandard; vielmehr seien Standards zur **Teilzeitarbeit** mittlerweile ein immer wichtiger werdendes Instrument nicht nur zur Schaffung von Arbeitsplätzen sondern auch zur Beförderung der Gleichheit zwischen Männern und Frauen.⁵ Tatsächlich vollzieht sich die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen nahezu ausschließlich in Form von Teilzeitarbeit, die dabei aber als eine der wichtigsten Quellen des sog. gender gaps beim Einkommen, beim Zugang zu interessanteren Tätigkeiten und Führungspositionen, bei den Renten etc. fungiert. Die Teilzeitarbeit vieler Frauen ist vor allem ein Indiz für den Anachronismus eines seit 100 Jahren unveränderten Arbeitszeitstandards, der zweifellos eine der wichtigsten Errungenschaften der Vergangenheit darstellt, aber längst nicht mehr zu einem Leben passt, in dem die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen eine Selbstverständlichkeit sein sollte und in dem politische Mitwirkung, kulturelle Beteiligung und die Sorge für sich selbst und andere mehr Zeit benötigen als der Achtstundentag plus Wegezeiten, Pausen, Überstunden, Erholung übriglassen.

Arbeitszeitverkürzung **versus** Arbeitszeitflexibilisierung ist eine falsche Alternative. Es geht vielmehr um die Flexibilisierung der Arbeitszeiten als Instrument ihrer weiteren Verkürzung in sozialverträglichen und gleichberechtigungsförderlichen Formen bzw. umgekehrt um Verkürzung der Arbeitszeiten als Instrument ihrer Flexibilisierung. Ob die Gewerkschaften mit ihren jüngsten Tarifabschlüssen zu optionalen



Ingrid Kurz-Scherf,
Professorin (i.R.)
für Politikwissen-
schaft an der
Philipps-Universität
Marburg, wohnhaft
in Trier

kurz-scherf@staff.uni-marburg.de

Arbeitszeitverkürzungen mit der Option auf den befristeten Wechsel in „kurze Vollzeit“ mit Rückkehrrecht auf lange Vollzeit und mit Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld einen Ausweg aus den falschen und anachronistischen Alternativen gefunden haben, in die sie sich auch (!) selbst hinein katapultiert haben, bleibt abzuwarten. Ebenso ob und wie die ILO eine solche Entwicklung befördern kann.

Quellen:

- ¹ vgl. [https://de.wikisource.org/wiki/Seite:Die_Gartenlaube_\(1866\)_224.jpg](https://de.wikisource.org/wiki/Seite:Die_Gartenlaube_(1866)_224.jpg)
- ² vgl. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>
- ³ Burkart Lutz, 1984: Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt-New York: Campus
- ⁴ vgl. [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_New_Work.pdf/\\$file/BDA_New_Work.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_New_Work.pdf/$file/BDA_New_Work.pdf)
- ⁵ wörtlich heißt es: „Today, ILO standards on working time provide the framework for regulated hours of work, daily and weekly rest periods, and annual holidays. These instruments ensure high productivity while safeguarding workers' physical and mental health. Standards on part-time work have become increasingly important instruments for addressing such issues as job creation and promoting equality between men and women“ (<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>)

7 FRIEDEN DURCH SOZIALE GERECHTIGKEIT



Foto: Martin de Wals, © Clean Clothes Campaign



Foto: © Clean Clothes Campaign

INFORMELL IST NORMAL

– Arbeit ohne Rechte und ohne Schutz

von Karin Pape

Von Anfang an hat die ILO das Konzept „ein Arbeiter ist ein Arbeiter“ eingeführt. Obwohl sie sich zu Beginn des 20. Jahrhunderts in erster Linie mit der Regelung der Arbeitsbedingungen für ArbeiterInnen in Fabriken befasste, beziehen sich viele Übereinkommen auf alle ArbeitnehmerInnen (unabhängig davon, ob sie im formellen oder informellen Bereich tätig sind; MigrantInnen oder NichtmigrantInnen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, Männer oder Frauen usw).

Dies gilt für alle grundlegenden (Kern-)Übereinkommen der ILO. In der Praxis werden diese jedoch nicht immer so verstanden oder angewandt. Informell Beschäftigte und Personen außerhalb eines formellen, vertraglich geregelten Arbeitsverhältnisses bleiben häufig ausgeschlossen.

Lange glaubte man, dass mit der richtigen Mischung aus Wirtschaftspolitik und ökonomischen Ressourcen traditionelle Volkswirtschaften mit niedrigem Einkommen in dynamische moderne Volkswirtschaften umgewandelt werden könnten, analog zu Europa und Japan nach dem Zweiten Weltkrieg. Wie wir heute wissen,

ist dies nicht geschehen. Derzeit umfasst die informelle Wirtschaft die Hälfte bis drei Viertel der nicht-landwirtschaftlichen ArbeiterInnen in den Entwicklungsländern.

Meilensteine für informell Beschäftigte

Das erste Übereinkommen, das sich speziell an Beschäftigte außerhalb der formell geregelten Arbeitsplätze richtete, war das 1996 verabschiedete Übereinkommen über Heimarbeit (C 177). Im Jahr 2002 folgte dann eine allgemeine Diskussion zum Thema „Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft“. Zum ersten Mal verabschiedete die ILO zum Abschluss der Diskussion einen Handlungsrahmen, der die Vielfalt der AkteurInnen und Aktivitäten, einschließlich des Konzepts der „own-account workers“ (Solo-Selbständige), anerkennt. Weitere Meilensteine für informell Beschäftigte waren die Verabschiedung des Übereinkommens über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (C 189) im Jahr 2011, die Empfehlung betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz (R 202) im Jahr 2012 und die Empfehlung betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft (R 204) im Jahr 2015.

Statistiken untermauern politische Forderungen

Neben der Entwicklung von Arbeitsnormen speziell für informell Beschäftigte erarbeitete die ILO auch Statistiken und Konzepte, um die Vielfältigkeit der informellen Wirtschaft zu erfassen. Eine aktuelle Herausforderung besteht darin, alle Länder in den gemeinsamen konzeptionellen Rahmen für informelle Beschäftigung und in einen überarbeiteten Rahmen der „Internationalen Klassifikation nach der Stellung im Beruf“ (ICSE)¹ einzubinden, da auch die Beschäftigungsstruktur der hochentwickelten Industrieländer einen Anstieg der prekären, nicht-standardisierten und sogar informellen Beschäftigung verzeichnet.

Für ArbeitnehmerInnen im informellen Sektor sind Statistiken ein wirksames Instrument, um informelle Beschäftigung sichtbar zu machen und solide Argumente für politische Veränderungen zu liefern. Am wichtigsten ist jedoch, dass die ILO durch ihre Verfassung einen Raum und damit einen entscheidenden Weg bietet, über den die ArbeitnehmerInnenbewegung die Möglichkeit

bekommt, die globale Beschäftigungspolitik zu beeinflussen.

Stärke durch Organisation

Traditionell werden Beschäftigte an ihren Arbeitsplätzen gewerkschaftlich organisiert, vor allem in großen Fabriken oder Büros. Gewerkschaften konzentrieren sich selten auf die Organisation von ArbeitnehmerInnen, die an „ungewöhnlichen“ Arbeitsplätzen arbeiten, zum Beispiel in Privathaushalten, auf der Straße oder an anderen öffentlichen Orten. Hier finden sich viele informelle Beschäftigte, die sich – je nach ihrer Situation – organisieren. Die meisten organisieren sich in auf Mitgliedschaft basierenden Organisationen (MBOs), die eine demokratische Verfassung haben und in denen die Führung ihren Mitgliedern gegenüber rechenschaftspflichtig ist – kurz: Organisationen, die nach den gleichen Prinzipien wie Gewerkschaften konstituiert sind. Dies gilt auch für informelle Beschäftigte, die auf eigene Rechnung arbeiten (own-account workers) und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Mehrzahl dieser Organisationen befindet sich derzeit außerhalb der traditionellen Gewerkschaftsstrukturen, obwohl sich dies langsam ändert.

Demokratische MBOs müssen genauso anerkannt werden wie andere Arbeitnehmerorganisationen. Dies liegt in erster Linie in der Verantwortung der anerkannten Gewerkschaftsstrukturen. In vielen Ländern sind informelle Arbeitnehmerorganisationen gesetzlich nicht anerkannt; Gewerkschaften sollte dies jedoch nicht daran hindern, sie entweder in ihre eigenen Strukturen zu integrieren oder die Organisationen der informellen ArbeitnehmerInnen zu unterstützen, wenn sie sich außerhalb der offiziellen Gewerkschaftsstrukturen befinden.

Zukunft gestalten durch Solidarität

In den letzten zehn Jahren hat sich die Gruppe der ArbeitnehmerInnen in der ILO zunehmend dazu bereit erklärt, informelle Arbeitnehmerorganisationen anzuerkennen und zu akzeptieren, dass sie in an ILO Verhandlungen teilnehmen. Das schließt Normensetzungsverfahren ein, also Verhandlungen über Übereinkommen (Konventionen) und Empfehlungen. Für die Zukunft sollte die ILO anstreben, die führende internationale Organisation zu sein, um

- rasche Veränderungen in der globalen Beschäftigungsstruktur zu verfolgen und zu dokumentieren, insbesondere die Verwischung der Grenzen zwischen traditionellen Kategorien von Arbeit (Selbständige und LohnempfängerInnen) und den neuen Kategorien (abhängige AuftragnehmerInnen, sog. „Gig“-ArbeitnehmerInnen), die derzeit entstehen
- alle Kategorien von ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen bei der Schaffung neuer Arbeitsnormen und sie bei der Umsetzung bestehender internationaler Arbeitsnormen zu unterstützen.

Kooperation von Gewerkschaften und MBOs ist Aufgabe für die Zukunft

In Bezug auf die Arbeitnehmergruppe der ILO, die Gewerkschaftsdelegierten und die unterstützenden Abteilungen in der ILO, hoffen wir auf eine Fortsetzung der positiven Entwicklung hin zur Akzeptanz und Einbeziehung von Vertretern informeller Arbeitnehmerorganisationen in die traditionellen Gewerkschaftsstrukturen. Um diesen Trend zu festigen, sollten weitere Entwicklungen folgen:

- Das Recht der VertreterInnen informeller ArbeitnehmerInnen, in der Arbeitnehmergruppe der



Karin Pape
stellv.
Direktorin ORP
(Organization and
Representation
Programme) des
Frauennetzwerks
WIEGO (Women
in Informal
Employment:

Globalizing and Organizing)

karin.pape@wiego.org

internationalen Arbeitskonferenz (IAK) zu sprechen, was dann nicht mehr im Ermessen des/der Vorsitzenden läge. Die Regeln müssten ausgearbeitet werden.

- Die Integration von VertreterInnen informeller Arbeitnehmerorganisationen (auf nationaler Ebene) in die nationalen Arbeitnehmerdelegationen zu den Internationalen Arbeitskonferenzen, insbesondere wenn Themen auf der Tagesordnung stehen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen der informell Arbeitenden betreffen.

gekürzte Fassung eines Artikels aus „Wünsche für die Zukunft. Was ExpertInnen der ILO empfehlen“. Südwind-Institut für Ökonomie und Ökumene, Bonn 2018.

Quelle:

¹ Diese Internationalen Rahmenbedingungen werden auf den „Internationalen Konferenzen der Arbeitsstatistiker (ICLS)“ erörtert, die alle 5 Jahre stattfinden und dreigliedrige Resolutionen verabschieden, die den Mitgliedstaaten der ILO als Orientierung dienen.

9 FRIEDEN DURCH SOZIALE GERECHTIGKEIT



Foto: © Clean Clothes Campaign

100 JAHRE BETRIEBSRÄTE – der Frieden ist Brüchig

von Stephan Krull

Nach dem mörderischen Ersten Weltkrieg schien alles möglich. Hoffnung auf lang währenden Frieden verbunden mit sozialen Umwälzungen: Ein Umsturz in Russland und eine folgenreiche, wenngleich erstickte Revolution in Deutschland. Die Abschaffung von Monarchie und Adelsprivilegien, das allgemeine und gleiche Wahlrecht auch für Frauen, die Anerkennung der Gewerkschaften als Tarifverhandlungspartner durch Arbeitgeber und Regierung sowie der 8-Stunden-Tag sind bis heute gültige Errungenschaften. Ohne Gerechtigkeit, gar ohne soziale Gerechtigkeit, schien Frieden nicht möglich. Deshalb wurde 1919 bei den Versailler Verhandlungen die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) gegründet und in Deutschland 1920 ein erstes Betriebsrätegesetz verabschiedet. Zugleich war das Betriebsrätegesetz die juristische Einhegung der Arbeiterinnen- und Arbeiterräte mit ihrem Anspruch auf Vertretung der Beschäftigten in den Betrieben. Bei der Massendemonstration gegen dieses Gesetz im Januar 1920 erschoss die Polizei 42 Arbeiter. „Angesichts dieses Kräfteverhältnisses ist ein Betriebsrätegesetz zustande gekommen, das, gemessen an der vorangegangenen Umwälzung,

nur noch eine traurige Karikatur der hochfliegenden Ideen darstellte“, so der Jurist Michael Kittner in der Einleitung zum Betriebsverfassungsgesetz im Standardwerk „Arbeits- und Sozialordnung“.

Die Nazis ersetzten das Betriebsrätegesetz durch das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ und inszenierten, analog zur „Volksgemeinschaft“, die „NS-Betriebsgemeinschaft“ mit Betriebsführer und zu gehorchender Gefolgschaft; natürlich ohne den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit aufzuheben.

Niederlagen und Gefährdungen

Als 1952 im Bundestag das Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet wurde – immerhin waren sieben Jahre seit der Befreiung vom Faschismus vergangen, die Unternehmer wieder auf freiem Fuß und im Besitz der Fabriken – geschah dieses gegen den Protest der Gewerkschaften. Otto Brenner, damals Vorsitzender der IG Metall, hat auf den „Geist der vorüber geglaubten Zeit“ und den Stellenwert der „spezifisch nationalsozialistischen Ideologie in der Volks- und Betriebsgemeinschaft“¹

hingewiesen, die sich im Gebot von „Friedenspflicht“ und „vertrauensvoller Zusammenarbeit“ widerspiegelt und die Illusion von Partnerschaft von Kapital und Arbeit nährt, wo es doch einen antagonistischen Widerspruch gibt: optimale Rendite auf der einen Seite – gute Arbeit und gutes Leben auf der anderen Seite. In Folge der 68er-Bewegung, mit Regierungsantritt von Willy Brandt („Mehr Demokratie wagen“) wurde das Betriebsverfassungsgesetz ein wenig im Sinne der Gewerkschaften verbessert. Bis dahin war „die Geschichte der Betriebsverfassung eine Geschichte schwerer Niederlagen und Gefährdungen der Arbeiterbewegung“ (Kittner). Erst durch Änderungen im Jahr 2001 wurde die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben, die Delegation von Betriebsratsaufgaben auf Beschäftigte ermöglicht, der Zwang zur repräsentativen Vertretung der Geschlechter im Betriebsrat eingeführt und der betriebliche Umweltschutz in das Gesetz integriert. Zugleich macht sich eine Tendenz zur Verbetrieblichung der Tarifpolitik breit, die einerseits den Betriebsräten mehr Einfluss in den Gewerkschaften verschafft, andererseits die die Konkurrenz mindernde Rolle des

Flächentarifvertrages schwächt – in dieser Art von Tarifpolitik behält die Konkurrenz von Belegschaften untereinander die Dominanz. Die Tarifbindung insgesamt ist, bezogen auf die Beschäftigten, von fast 70 Prozent auf ca. 50 Prozent in den vergangenen 10 Jahren gesunken.²

Veränderte Arbeitswelt – die Betriebsverfassung braucht ein Update

Mit grenzenloser Forschung, Entwicklung und Produktion, mit Digitalisierung, vertiefter Arbeitsteilung, mit der Organisierung von Konkurrenz zwischen verschiedenen „Standorten“, mit der Vereinzelung und Prekarisierung der Erwerbsarbeit gestalten sich Aufgaben von Gewerkschaften und Betriebsräten komplexer und schwieriger als bisher: Die Arbeitswelt verändert sich total – die Betriebsverfassung ist stehengeblieben. An den verzweifelten Versuchen, Leiharbeit und Werkverträge betrieblich und tariflich einzufangen, wird diese neue Herausforderung deutlich. Mit dem gesetzlichen Mindestlohn ist noch nicht garantiert, dass dieser auch bezahlt wird. Noch schwieriger ist es, Scheinselbständigkeit zu entlarven und Soloselbständige in die Interessenvertretung einzubeziehen, wie es unter anderem in den Schlachthöfen und bei den vielfach ausgebeuteten Wanderarbeitern mitten unter uns deutlich wird. Tagelöhner an der Straßenecke verkaufen sich, wie „buten un binnen“ bereits im Mai 2017 berichtet: „Vor einer Bäckerei in Gröpelingen versammeln sich frühmorgens Männer, die dann von Autos mitgenommen werden. Die Gewerkschaft geht von einem Arbeiterstrich aus, auf dem Menschen aus Osteuropa ihre Dienste anbieten.“³ Die Etablierung von Crowd- und Clickarbeit sind auf Maximalprofit durch maximale Ausbeutung gerichtete Auswüchse des „Arbeitsmarktes“; die darin gefangenen Personen werden rund um den Globus in Konkurrenz zueinander gesetzt. Einige wenige gewinnen, viele

verlieren – und alles passiert in der Anonymität des Internets, ohne die Möglichkeit sich zu kennen oder sich zu organisieren.

„Union Busting ist in“

Betriebsräte als Vertreter der Beschäftigten und als Widerpart des Arbeitgebers wurden von diesen versucht zu verhindern oder bekämpft – mal offen, mal versteckt. Einige arbeitgebernahe Anwaltskanzleien haben als Geschäftsmodell die Kündigung der angeblich Unkündbaren und bieten dafür Seminare an: „Fristlos kündigen, trotz Unkündbarkeitsstatus, ...“ und klagen und mobben Betriebsräte raus. So sinkt der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat – von einst über 50 Prozent in Westdeutschland auf gerade 30 Prozent in Ostdeutschland⁴. Sichtbar wird die Trendentwicklung an der Tarifbindung der Beschäftigten, die mit 52 Prozent ohnehin nicht hoch ist, in Ostdeutschland und in einigen Branchen noch deutlich darunter liegt.

Die öffentliche Daseinsvorsorge wird gekapert

Wenn die Profitraten in der materiellen Produktion sinken, werden neue Geschäftsfelder etabliert oder etablierte Betriebe übernommen: Im Gesundheitswesen, im Bildungswesen ebenso wie bei der Mobilität. Krankenhauskonzerne, Privatschulen und Fahrdienste sprießen aus dem Boden, die öffentliche Daseinsvorsorge wird gekapert. Fahrdienstleistungen zum Beispiel als „neues Geschäftsfeld“ sollen die 20 Milliarden Euro aus dem öffentlichen Personennahverkehr in die Kassen der Autokonzerne umleiten. Der „Nebeneffekt“ dabei: Bei der Volkswagentochter MOIA arbeiten hunderte Fahrerinnen und Fahrer, aber es gibt weder einen Betriebsrat noch einen Tarifvertrag.

Respekt und Würde wird uns nicht geschenkt

Dass die Arbeitgeber sich mit der Einschränkung ihrer Macht



Stephan Krull, langjähriges Mitglied des Betriebsrates bei Volkswagen in Wolfsburg, aktiv in der Debatte um eine sozial-ökologische Mobilitätswende

stephan@krullonline.de

nicht zufrieden geben, wird am Verhalten sozialpartnerschaftlicher deutscher Musterbetriebe deutlich, wenn sie Fabriken im Ausland betreiben. Der Kampf gegen die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung wird mit allen Mitteln geführt – während der Zeit der Militärdiktatur in Brasilien und Argentinien mit der Militärpolizei, während der Apartheid in Südafrika mit dem rassistischen Regime und heute mit der Trump-Regierung in den USA. Der Kampf um die Emanzipation der Arbeit vom Kapital, der Kampf um Mitbestimmung, um Wirtschaftsdemokratie und soziale Gerechtigkeit verschärft sich gerade wieder in dem Maße, wie neoliberale Politikkonzepte sich durchsetzen. Aber da es um Respekt und Würde der Menschen in der Arbeit geht, lässt sich um diese Auseinandersetzung kein Bogen machen.

Quellen:

¹ Zitiert nach Deppe, Frank; „60 Jahre Betriebsverfassung“, Broschüre zur DGB-Veranstaltung am 14.11.2012 in Hannover

² WSI Tarifarchiv (Zentrale tarifpolitische Dokumentationsstelle der DGB-Gewerkschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung)

³ <https://www.butenunbinnen.de/videos/wochenserie-arbeit-um-jeden-preis104.html>

⁴ <https://www.otto-brenner-stiftung.de/wissenschaftsportal/informationseiten-zu-studien/studien-2015/betriebsraete-im-aufbruch/>

SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT? – Herausforderungen in der Arbeitswelt und die Rolle der Kirche(n)

von Christian Schwindt

Arbeitsmarkt 4.0

Niemand weiß, wie sich die Welt der Erwerbsarbeit angesichts bahnbrechender Neuerungen im Zusammenspiel von Bio-, Neuro-, Informations- und Computerwissenschaften verändern wird. Während die einen, ganz im Geiste des Ökonomen und Nobelpreisträgers Robert Solow, riesige Produktivitätssteigerungen und viele neue Arbeitsplätze prognostizieren, rufen andere mit dem amerikanischen Soziologen und Ökonomen Jeremy Rifkin „das baldige Ende der Arbeit“ aus oder befürchten zumindest, wie 2016 auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos, für Industrieländer in den kommenden fünf Jahren den Verlust von mindestens fünf Millionen Arbeitsplätzen. Dass sich fast jedes Metier verändern wird, von der Marmeladenproduktion bis zum Schulunterricht, gilt allerdings als ausgemacht. Geschuldet ist dies stetig wachsenden, wissenschaftlichen

Erkenntnissen, die sich exponentiell disruptiv auf die Arbeitswelt auswirken. Maschinelles Lernen, Künstliche Intelligenz (KI) und Robotik könnten echte „Game Changer“ moderner Arbeitswelt werden. Denn bei den neuen Technologien geht es nicht nur um den Ausbau körperlicher, sondern auch kognitiver und damit auch emotionaler und intuitiver Fähigkeiten (erinnert sei nur an Alpha Zero von Google)¹. Konkurrirten früher Menschen mit Maschinen um physische Fähigkeiten, so geht es heute im Kontext von Wahrscheinlichkeitsrechnung, Mustererkennung und neuronalen Netzwerken längst um „the human brain“. Damit werden auch viele Jobs, die kognitive Fähigkeiten erfordern, aber auch Produktions- und Vertriebswege, in Zukunft von KI-Jobs übernommen oder radikal verändert (z. B. in der Industrie, im Dienstleistungssektor, im Bankenwesen oder im Gesundheitsbereich). Der Nutzen

für die menschliche Gesellschaft – nicht nur der monetäre – könnte enorm sein. Wenn es gut läuft, zeichnet sich der zukünftige Arbeitsmarkt durch Kooperation zwischen Mensch und Maschinen mit Künstlicher Intelligenz aus. Es ist auch zu erwarten, dass zumindest ein Teil der traditionellen Berufe durch die Entstehung neuer Jobs ersetzt wird.

Schützt die Menschen, nicht den Job

Wenn man allerdings das Wohl aller Menschen im Blick hat, kann uns das alles nicht beruhigen. Trotz der Schaffung neuer Jobs könnten wir die Entstehung eines neuen „nutzlosen“ digitalen Prekariats erleben, das den technologischen Innovationschüben nicht standhalten kann. Möglicherweise droht sogar sowohl hohe Arbeitslosigkeit als auch ein Mangel an qualifizierten

Arbeitskräften. Schon jetzt sind diese Entwicklungen zu erkennen.

Die Herausforderungen in der Arbeitswelt, vor die wir uns im 21. Jahrhundert durch Informations- und Biotechnologie gestellt sehen, sind immens. Viele wichtige Fragen sind hier zu klären, etwa wie sich die Asymmetrien zwischen der globalen Reichweite der digitalen Technologie und der an Nationengrenzen gekoppelten sozial- und arbeitspolitischen Errungenschaften reduzieren lassen. Doch vor allem muss es darauf ankommen, die Grundbedürfnisse von Menschen zu sichern, sinnstiftende Tätigkeiten, ob bezahlt oder unbezahlt, vorzuhalten, Polarisierungen und Teilhabeausschlüsse (etwa mit Blick auf Einkommen, Rechte oder Qualifizierung) zu verhindern und auch das Selbstwertgefühl der Menschen zu stützen und zu schützen. Es ist daher richtig, dass gegenwärtig breit über Formen zukünftiger Grundsicherung (z. B. allgemeines bzw. bedingungsloses Grundeinkommen), die Einführung einer Digitalsteuer, die sich an der Wertschöpfungskette orientiert oder die gesellschaftliche Bedeutung eines erweiterten Arbeitsbegriffs jenseits der Lohn- bzw. Erwerbsarbeit diskutiert wird.

Und die Kirchen?

Natürlich beteiligen sich auch die evangelischen Kirchen auf dem Hintergrund protestantischer Sozialethik an diesen Diskussionen. Denn schon die Frage, was als „allgemeine Grundsicherung“ bezeichnet werden könnte, ist nicht ausgemacht und bedarf der gesellschaftlichen Debatte. Die Kirchen weisen hier angesichts real unterschiedlicher Ausgangsvoraussetzungen in der Gesellschaft zurecht darauf hin, dass es ein Gebot der Gerechtigkeit ist, bestehende Diskriminierungen und Teilhabeausschlüsse aufgrund von Ungleichheiten abzubauen und allen Mitgliedern der Gesellschaft gleiche Chancen und gleichwertige Lebensbedingungen zu ermöglichen.

Mit Blick auf die Transformation der Arbeitswelt können die Kirchen, neben selbstkritischer Reflexion der eigenen Arbeitgeberverantwortung, auch mit ihren Gemeinden einen praktischen Beitrag liefern: Sie könnten sich vor Ort am Erhalt und weiteren Ausbau „starker Gemeinschaften“ beteiligen, ja selbst solche sein – (welt)offen, sozialraumorientiert, sorgend, sinngebend. Denn in einer möglichen Post-Arbeitswelt droht nicht nur der Verlust von Arbeitsplätzen, sondern auch der Sozialort „Betrieb“ verändert sich radikal bzw. löst sich tendenziell auf. Der Mensch ist nicht nur Geist, sondern Geist und Körper. Diese schlichte Einsicht macht es notwendig, künftig im Kontext digitaler Transformation der Arbeitswelt noch intensiver darüber nachzudenken, wie auch „analoge Praxen“ menschlichen Zusammenlebens gestärkt werden, in denen Sinnstiftung, Zusammenhalt, Empathie und Wertschätzung erfahren werden können. Der DGB Baden-Württemberg sucht daher zu recht den Kontakt zu öffentlichen „Sozial-Orten“ (Büchereien, Jugendhäuser, Sportvereine u. ä.), um den Gedanken „sozialer Räume“ im Kontext einer sich exponentiell verändernden Arbeitswelt hervorzuheben. Wenn es gelingt, neben gerechten, wirtschaftlichen Sicherungsmaßnahmen auch starke „sinnstiftende Gemeinschaften“ zu etablieren, könnte sich die Tatsache, dass sich unsere Arbeitswelt durch Algorithmen transformiert, als weniger sorgenreich herausstellen.

Orientierung geben

Neben diesen Überlegungen sei darauf hingewiesen, dass die Kirchen in der Diskussion um die Zukunft der Arbeitswelt natürlich auch in grundlegender Absicht Orientierung geben können. An drei Aspekte sei daher zum Schluss erinnert: (1) Arbeit begründet die Würde des Menschen nicht. Der Empfang bzw. das Geschenk des Daseins steht nach christlicher Überzeugung vor aller Selbstartikulation des Menschen.



Christian Schwindt
Theologischer Oberkirchenrat, Leiter des Zentrums Gesellschaftliche Verantwortung in Mainz. Auf gesamtkirchlicher

Ebene zuständig für das Handlungsfeld „Gesellschaftliche Verantwortung und diakonische Dienste“ der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.
c.schwindt@zgv.info

Die Würde des Menschen hängt also nicht von der „vita activa“ ab. (2) Arbeit gehört zur Geschöpflichkeit des Menschen und ist nicht nur auf Erwerbsarbeit beschränkt. Gleichsam in treuhänderischer Verantwortung übernimmt der Mensch auf vielfältige Weise den Prozess der hegenden Erhaltung und weitreichenden Gestaltung der geschaffenen Welt und (3) Arbeit ist nicht alles, sie hat Grenzen. Leben ist nicht nur Arbeit, sondern auch die Abwesenheit von Arbeit, Müßiggang – ja Ruhe. Hier liegt der tiefe Ernst, dass die Arbeit des Menschen nach christlichen Verständnis im Ruhegebot eingebunden ist, als heilsames Korrektiv und Ergänzung. Dieser Gedanke berührt im Kern das Sozialgebot eines Staates. Ruhe ist ein notwendiger Beitrag zu der Frage, wie wir in Zukunft eine arbeitende Gesellschaft verstehen wollen. Eines ist mit diesen drei Aspekten in jedem Falle gesagt: Jede Überhöhung, Entgrenzung, Totalisierung, Durchökonomisierung, ja Idolatrie der Arbeit – die zynisch werden kann – ist ausgeschlossen.

Quellen:

¹ AlphaZero ist ein autodidaktisches Computerprogramm

13 FRIEDEN DURCH SOZIALE GERECHTIGKEIT



Foto: Patrick Slesiona, „Fashion Revolution Day 2017“

GUTES LEBEN FÜR ALLE – statt Dolce Vita für Wenige

von Ulrich Brand/Markus Wissen

Solidarische statt imperialer Lebensweise

Soziale Fragen sind häufig ökologische Fragen, und umgekehrt handelt es sich bei ökologischen Fragen vielfach um soziale. An lauten und vielbefahrenen Straßen sind Mieten geringer, weshalb dort Menschen mit geringerem Einkommen leben. Industriell produzierte Lebensmittel sind häufig günstiger als lokal und ökologisch hergestellte. Insbesondere der Betrieb ist, wenn es etwa um Gefahren am Arbeitsplatz geht, der Ort von Nachhaltigkeitsrisiken – aber auch der Entwicklungspotenziale von Menschen. Industriell gefertigte Lebensmittel, Autos oder High-Tech-Geräte sind nicht nur deshalb erschwinglich, weil die entsprechenden Industrien

und damit die Beschäftigten so produktiv sind. Sie sind es auch, weil die Produkte selbst oder Vorprodukte unter oft schlechten sozialen und ökologischen Bedingungen in den Ländern des globalen Südens produziert wurden.

Was ist imperiale Lebensweise?

Viele Kosten unseres Wachstums- und Wohlstandsmodells werden in andere Regionen ausgelagert. Wir bezeichnen das als „imperiale Lebensweise“ und meinen das sehr umfassend: eine imperiale Produktions-, Lebens- und Arbeitsweise. Die zunehmend globalen Produktions-, Distributions- und Konsumnormen sind tief im politischen, ökonomischen und kulturellen Alltag verankert. Ihre negativen Voraussetzungen und Folgen sind allerdings den meisten Menschen

nicht bewusst oder sie werden ignoriert. Man sieht dem neuen Smartphone seine problematische Produktionsgeschichte nicht an.

Imperiale Lebensweise und Ungleichheit

Die imperiale Lebensweise, wie sie in Europa und andernorts gelebt wird, ist eine statusorientierte Lebensweise, die nicht nur die Umwelt zerstört, sondern auch auf sozialer Ungleichheit basiert und sie zugleich verlängert. Die Eliten und Mittelschichten haben nicht nur mit ihrem höheren Einkommen tendenziell einen größeren „ökologischen Fußabdruck“. Sie grenzen sich gegen die unteren Schichten auch bewusst ab, indem sie zeigen, dass sie sich aufgrund ihres hohen Einkommens ein Auto und viel Konsum leisten können.



Foto: Patrick Slesiona, „Dilan Capan: Damaged“

Damit schließen sie Menschen mit weniger Geld umso mehr aus. Ein anderer Bereich, in dem sich Ungleichheit ausdrückt, ist die Pflege. Menschen mit höherem Einkommen können auf Pflegekräfte aus anderen Ländern zurückgreifen.

Imperiale Lebensweise und Globalisierung

Die imperiale Produktions- und Lebensweise wurde in den letzten 30 Jahren tiefgreifend verändert – aber nicht in Richtung Solidarität und Nachhaltigkeit. Im Kern ist die Globalisierung eine kapitalgetriebene Umgestaltung der internationalen Arbeitsteilung. Gewollt und betrieben wird diese Veränderung nicht nur von den transnationalen Unternehmen und Finanzmarktakteuren. Auch die Regierungen und Wirtschaftseliten der Süd-Länder haben ein Interesse daran, weil sie vom Export von Rohstoffen, Industriegütern oder Dienstleistungen profitieren. Investitionsbedingungen wurden durch Freihandelsabkommen oder die Einrichtung von freien Produktionszonen verbessert, Arbeits- und Umweltstandards dabei häufig missachtet, die Bildung von Gewerkschaften erschwert oder offen unterdrückt. Schmutzige,

Umwelt und Menschen belastende Industrien wie Aluminium-, Stahl- und Textilproduktion wurden zuerst in andere Länder verlagert.

Globalisierung bedeutet also eine Vertiefung der imperialen Produktions- und Lebensweise im globalen Norden – und ihre dynamische Ausweitung in manchen Ländern des globalen Südens. Sie hat dort bei Teilen der Bevölkerung Erwerbsarbeit und Einkommen geschaffen, allerdings ohne dass die konkreten Produkte oder Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten gestaltet werden konnten.

Solidarische Lebensweise: gutes Leben, gute Arbeit

Die Kritik an den Kosten der Wachstumsmodelle kommt in der Regel nicht von den Regierungen und Unternehmen. Und häufig auch nicht von den Beschäftigten in den Branchen und Betrieben, die für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen kämpfen. Das bedeutet zwar auch: für bessere Umweltbedingungen im Betrieb und um ihn herum. Oft sind sie aber nicht in der Lage oder auch nicht willens, darüber hinaus den globalen Zusammenhang zu

erkennen. Denn dann müssten sie „ihre“ Branche und damit ihre Lebensgrundlage infrage stellen.

Widerstand kommt vor allem von jenen, denen die Lebensgrundlage geraubt wird: KleinbäuerInnen, indigene Völker oder von Vertreibung bedrohte StadtbewohnerInnen. Und angesichts katastrophaler Umweltzustände in Städten wie Peking oder Dehli formiert sich auch dort Kritik.

Eine solidarische Produktions- und Lebensweise bedarf anderer, nicht zerstörerischer Formen der Bedürfnisbefriedigung: Ernährung und Wohnen und Kleidung, Mobilität und Kommunikation. Dafür wird es zwar weiterhin Industriebetriebe – auch globale und teilweise auch große – geben, aber die einseitige Orientierung am Profit und kapitalistisch getriebenen Wachstum wird deutlich zurückgedrängt. Das Leitbild ist nicht mehr „Dolce Vita für wenige“, sondern „Gutes Leben für alle“. Das wird mit erheblichen Konflikten einhergehen, auch mit Veränderungen für die Mehrzahl der Menschen, die heute vielleicht nicht wünschbar sind, aber gelernt und damit zu neuen Gewohnheiten werden können. Eine solidarische Produktions- und Lebensweise ist im Kern eine solidarische Arbeitsweise und bedeutet gute Arbeit für die Beschäftigten: sinnvolle, materiell auskömmliche Tätigkeiten unter guten sozialen und ökologischen Bedingungen.

Was bedeutet das für die Gewerkschaften?

Man kann von den Beschäftigten der Automobilindustrie in China oder Deutschland kaum erwarten, dass sie ihre eigenen Arbeitsplätze abbauen. Umbauprozesse müssen gesellschaftspolitisch organisiert, die Macht von Kapital und Unternehmensleitungen eingehegt werden. Alternativen sind auszuarbeiten. Die weitgehende Verfügungsmacht über den Produktionsapparat (Investitionen,

15 FRIEDEN DURCH SOZIALE GERECHTIGKEIT

Arbeitsplätze und künftige Produkte) ist weiterhin profitgetrieben und muss infrage gestellt werden.

Welche Rolle sollten die Gewerkschaften in diesem Prozess spielen? Zuvorderst muss in zähen internen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen darum gerungen werden, dass sie sich auch verstärkt als Teil eines Umbauprozesses hin zu einer solidarischen Gesellschaft sehen – und nicht nur als Vertreterinnen der Kernbelegschaften. Es bedarf einer „Ökologie der Arbeit“¹, also eines genaueren politischen Verständnisses aktueller und notwendiger Entwicklungen und insbesondere ihrer globalen Dimensionen. Zentral ist es, die umfassende Reproduktion der Arbeitskraft, der Gesellschaft und der Natur zu ermöglichen, nicht die Reproduktion des einen auf Kosten des anderen. Zugespitzt: Umwelt- und Klassenfragen gehören zusammen.

Die Auseinandersetzungen werden innerhalb von Betrieben, Belegschaften und Gewerkschaften stattfinden, aber nicht im luftleeren Raum. Sie sind Teil gesellschaftlicher Aufbrüche und Bündnisse mit zivilgesellschaftlichen Akteuren wie NGOs, sozialen Bewegungen, Kirchen und kritischer Öffentlichkeit. Es gibt in dieser Gesellschaft mehr Unbehagen an den Arbeitsbedingungen für viele Menschen, aber auch an der imperialen Lebensweise, als uns die dominante Öffentlichkeit glauben machen möchte.

Umbau bedeutet auch Rückbau

Soziales und nachhaltiges Wirtschaften bedeutet, problematische Branchen wie die industrielle Landwirtschaft oder den Automobilsektor zurückzubauen – selektiv und gesteuert. Die Automobilisierung der Welt kann so nicht weitergehen. Der aktuell viel diskutierte Umstieg auf Elektroautos wird nicht reichen, da auch deren Produktion enorme Ressourcen benötigt und der Flächenbedarf

für den Verkehr weiterhin hoch bleibt. Dabei ist zentral: Der Rückbau des Automobilsektors kann nicht auf dem Rücken der Beschäftigten erfolgen, aber die Diskussion kann auch nicht einfach abgeblockt werden, indem man auf die Arbeitsplätze verweist.

Eine andere Arbeitszeitpolitik

Eine solidarische Lebensweise bedeutet auch eine andere Arbeitszeitpolitik. Aktuell wird die Arbeit immer stärker verdichtet und prekariert. Gleichzeitig haben viele Menschen keine Möglichkeit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Gute Arbeit für ein gutes Leben für alle bedeutet auch, dass die vielen nicht-entlohnten Tätigkeiten der Sorgearbeit sowie der gesellschaftlichen und politischen Arbeit aufgewertet werden müssen.

Im Nord-Süd-Verhältnis geht es darum, Kämpfe um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen und gegen ökologische Zerstörung zu unterstützen. Dazu muss auch hierzulande die Wettbewerbs- und Standortlogik auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene hinterfragt werden. Länder, die in der internationalen Arbeitsteilung vor allem die Rolle der Ressourcenlieferanten spielen und dem Wohl und Wehe der Nachfrage und der Preise auf dem Weltmarkt ausgeliefert sind, brauchen Unterstützung, um stabilere Wirtschaften aufzubauen.

Zukunftsfragen und die Rechte

In der aktuellen Situation werden Fragen der Zukunft und der politischen Leidenschaft vor allem von der politischen Rechten gestellt bzw. entfacht. Ihr Versprechen ist ein gutes Leben für wenige in den wohlhabenden Ländern (insbesondere für jene mit dem richtigen Pass). Doch von diesen Wenigen sollen dann besonders wenige, nämlich die Reichen, besonders viel haben. Rechte und rechtsextreme Wirtschaftspolitik ist neoliberal, die entsprechende



Prof. Dr. Ulrich Brandt lehrt und forscht an der Universität Wien, Institut für Politikwissenschaft.

ulrich.brand@univie.ac.at



Prof. Dr. Markus Wissen lehrt und forscht an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Schwerpunkt sozialökologische

Transformationsprozesse.

markus.wissen@hwr-berlin.de

Gesellschaftspolitik ist unsolidarisch und zerstörerisch. Dem gilt es ein solidarisches und attraktives Leitbild des guten Lebens für alle und entsprechende Umbaustategien in unserer Gesellschaft entgegenzusetzen. So kann emanzipatorische Politik wieder zukunfts- und mehrheitsfähig werden.

gekürzte Fassung eines Artikels aus „Arbeiten und Wirtschaften in den Grenzen des Wachstums. Die Rolle der Gewerkschaften in einer ökologischen und sozialen Transformation“, DGB Bildungswerk, Düsseldorf 2018

Quelle:

¹ Lothar Schröder, Hans-Jürgen Urban: Gute Arbeit. Ausgabe 2018. Ökologie der Arbeit – Impulse für einen nachhaltigen Umbau. Frankfurt 2018

TRÄGER

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
forum Kirche
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
Fax 0421-3 46 15-38
danielzick.forum@kirche-bremen.de
www.kirche-bremen.de/kda

Arbeit und Zukunft e.V.
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
auz.forum@kirche-bremen.de
www.auz-bremen.de

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Inge Danielzick

MITTENDRIN AM RANDE

- Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
- Arbeit und Zukunft e.V.

Auflage dieser Ausgabe: 1500
Layout: Anita Müller
Druck: Perspektiven Offsetdruck
Bremen

Redaktionsanschrift und
Bestellung der

MITTENDRIN AM RANDE:

KDA
forum Kirche
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15 23
ingeborg.mehser@kirche-bremen.de

WEITERE INFORMATIONEN AUCH UNTER:

www.kirche-bremen.de/kda

SPENDENKONTO:

Arbeit und Zukunft e.V.
Sparkasse Bremen
IBAN DE82290501010012448221
BIC SBREDE22XXX

BERATUNGSSTELLEN

Arbeitslosenzentrum Tenever
Wormser Straße 9 • 28325 Bremen
Tel. 0421-40 20 68
Fax 0421-42 84 55
info@alz-tenever.de
www.alz-tenever.de

Beratungsstelle für Berufs-
krankheiten in der Arbeitneh-
merkammer in Bremen-Nord
Lindenstraße 8 • 28755 Bremen
Tel. 0421-6 69 50-0
Fax 0421-6 69 50-41
bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/
berufskrankheiten

Alleinerziehende Mütter in Bremen
Gemeindezentrum Matthias–Claudius
in der VEG Neustadt
MARY DIERSSEN
FAMILIE BERATUNG QUARTIER
Wilhelm-Raabe-Straße 1
28201 Bremen
familienberatung.neustadt@
kirche-bremen.de
Tel. 0421 69 66 56 59
paulaundkind.com +
facebook.com/paulaundkind

Zuflucht
Ökumenische Ausländerarbeit e.V.
Berckstr. 27 • 28359 Bremen
Tel. / Fax: 0421/ 800 70 04
zuflucht@kirche-bremen.de

Fluchtraum Bremen e.V.
Vermittlung von Vormünder*innen
und Mentor*innen für unbegleitete
minderjährige Flüchtlinge
Berckstraße 27 • 28359 Bremen
Telefon: (0421) 83 56 153
info@fluchtraum-bremen.de
www.facebook.com/
fluchtraum.bremen

VahrEint-Sozialdiakonie
Christoph Buße
Gemeindezentrum Heilig-Geist-Kirche
August-Bebel-Allee 276
28329 Bremen
Tel. 0421-46 02 17 17
busse@kirche-bremen.de

Ran an die Zukunft (RAZ) –
Berufsorientierung und
Lebensplanung für Jugendliche
www.raz-bremen.de

RAZ Nord
Menkestraße 15
28755 Bremen
Tel. 0421-6 58 03 84
Fax 0421-65 26 30
raz.nord@kirche-bremen.de

RAZ West
Elisabethstr. 17/18
28217 Bremen
Tel. 0421-38 16 15
raz.west@kirche-bremen.de

use-less: Slow Fashion gegen Verschwendung
und hässliche Kleidung

Eine Wanderausstellung zum Thema Slow Fashion
vom 22. März bis 20. Oktober 2019

im Hafenumuseum Bremen
Am Speicher XI 1
28217 Bremen

Dienstag bis Sonntag:
11:00–18:00 Uhr
<https://useless-ausstellung.de>

MITTENDRIN
am Rande

