

Einige emotionale Hinweise zum Jahrbuch 2021: Demokratie in der Arbeitswelt“

Stand: 31.12.2020

Inhalt

Manifest: Zukunft der Arbeit.....	2
Jahrbuch Gute Arbeit 2021: Demokratie in der Arbeit	2
Defizitäre Betrachtung	2
Dienstleistungen und Demokratie in der Arbeit	3
Arbeitszeit	3
Fazit	3

Ansprechpartner:

Gerd Ernst

Kirchstrasse36@gmail.com

Zugegeben, ich bin hin und hergerissen. Voll von freudiger Zustimmung, hin zu „das geht doch alles nicht“, und manchmal bin ich ob der Ignoranz schlicht wütend. Demokratie in der Arbeit - Mitten in der Corona-Krise, mitten hinein in eine tief gesplante Gesellschaft. Doch warum nicht?

Manifest: Zukunft der Arbeit

Demokratie, Entmarktlichung, Nachhaltigkeit. Ist das die Parole einer neuen Arbeit, Seit' an Seit' in die neue Zeit? Thomas Piketty, Rahel Jaeggi, Nancy Fraser, Lawrence Lessig, Chantal Mouffe und viele andere namhafte Größen des internationalen Wissenschaftsbetriebs haben festgestellt: „Arbeitende Menschen sind sehr viel mehr als bloße Ressourcen.“. Ach, ich wünschte, Menschen wären wenigstens eine Ressource; denn dann bräuchten wir uns keine Gedanken über einen SOZIAL-ökologischen Wandel zu machen. Der Optimismus der Autoren und Autorinnen des „Manifest zur Zukunft der Arbeit“ ist wirklich zu bewundern. Natürlich führen die Marktkräfte zu verstärkten Ungleichheiten, natürlich führen sie zu einer Gefährdung verletzlicher Gruppen (was soll hier eigentlich die Formulierung „der am stärksten benachteiligten“? Wessen Massstab? Der Industrienationen, der neuen Weltmächte oder der Opfer von Krieg und Gewalt?). Der Ausweg der „Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Entscheidungen, die ihr Leben und ihre Zukunft am Arbeitsplatz betreffen – durch die Demokratisierung der Unternehmen“ ist gelinde gesagt Sozialutopie. Glauben diese Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wirklich noch an die internationale Solidarität der Arbeiterschaft?

Jahrbuch Gute Arbeit 2021: Demokratie in der Arbeit

Doch nicht nur die Wissenschaft stellt „Demokratie in der Arbeit“ in den Fokus, sondern auch das Jahrbuch Gute Arbeit 2021 steht unter dem Titel „Demokratie in der Arbeit – Eine vergessene Dimension der Arbeitspolitik“. Nein, Demokratie in der Arbeit“ ist keine „vergessene Dimension der Arbeitspolitik“, sondern eine „nicht gewollte“ Dimension. Seien wir ehrlich, seit den Experimenten von Hoppmann (Hoppmann, Klaus; Stötzel, Berthold: Demokratie am Arbeitsplatz - ein Modellversuch zur Mitwirkung von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungsprozessen, Campus Verlag (1981)) und Fricke (Fricke, Werner; et al.: Qualifikation und Beteiligung, Campus Frankfurt (1981), Fricke, Werner: Wie muß eine zukunftsfähige Arbeitsforschung inhaltlich, methodisch und organisatorisch ausgerichtet sein?, in: Ludwig, J.; Moldaschl, M.; Schmauder, M. und Schmierl, K. (Hg.): Arbeitsforschung und Innovationsfähigkeit in Deutschland, Rainer Hampp Verlag, S. 35-30 (2007)) zu Beginn des HdA-Programms gab es keine grundlegend neuen Ansätze. Werner Fricke beklagte dementsprechend auch das „eklatante arbeitspolitische Desinteresse der politischen Parteien“ an einer demokratisch legitimierten Arbeitspolitik. Jetzt ein neuer Anlauf der Gewerkschaften.

Defizitäre Betrachtung

Der Anlauf der Gewerkschaften ist weitaus näher an den praktischen Veränderungen als das Manifest der Wissenschaft. „Eine Erfolgsgarantie für die Demokratisierung von unten, für eine demokratische Arbeitspolitik, gibt es nicht....Den Beschäftigten ...winkt Demokratisierung nicht als ‚Geschenk‘,....Sie muss erstritten werden.“ (S. 15). Leider bleibt wieder eine Engführung auf „Industrie“: „Eine gewerkschaftliche Demokratisierungsstrategie muss über den Betrieb hinaus eine beteiligungsorientierte und demokratisch angelegte Industriepolitik sein“ (S. 17). Auch die Gewerkschaften haben wohl nun genug geklatscht, während die „Corona-Heldinnen und -Helden“ nicht nur um das Leben anderer sondern auch um ihr eigenes Leben kämpfen und gekämpft haben. Nach den Zahlen des RKI (Statusbericht 28.12.2020) sind inzwischen 146 in Krankenhäuser, Kitas und Pflegeeinrichtungen beschäftigte Menschen an COVID-19 gestorben. Die hohen Fallzahlen stehen – wie das RKI schreibt – im Einklang mit der Anzahl der berichteten Ausbrüche. Hier geht es nicht mehr um eine demokratisch angelegte Industriepolitik bei VW, sondern um eine demokratisch angelegte

Dienstleistungspolitik! Wenn die Gewerkschaften des DGB dies nicht endlich lernen, sollen sie sich nicht wundern, wenn der Mitgliederschwund anhält!

Dienstleistungen und Demokratie in der Arbeit

Beckmann und Wötzel (beide Ver.di, Politik und Planung) versuchen in ihrem Beitrag „Sozial-ökologischer Umbau und Wirtschaftsdemokratie“ der Vernachlässigung des Dienstleistungssektors entgegenzuwirken, allerdings ohne eine eigenständige Dienstleistungspolitik zu formulieren. Sie regen an, „insbesondere Sektoren wie Energie, Wasser, Verkehr, Wohnen, personenbezogene Dienstleistungen (Gesundheit, Pflege, Bildung, Erziehung), die Bereitstellung der IKT-Infrastruktur und das Finanzwesen“ (S. 122) öffentlich anzubieten. Das klingt zunächst einmal schlüssig, jedenfalls solange, wie z.B. die Vattenfall AB nicht in den Blick gerückt wird. Vattenfall AB ist ja schließlich zu 100% in Besitz des schwedischen Staates mit der Vattenfall GmbH in Deutschland als 100%er Tochter. Der Ansatz weist noch eine Schwäche auf: „Wichtig ist dabei, dass sowohl Beschäftigte als auch die Nutzerinnen und Nutzer Einfluss auf die Gestaltung der Leistungen nehmen“ (a.a.O., S. 122). Ver.di müsste eigentlich genügend bekannt sein, wenn (z.B. bei der Arbeit am Wochenende im Handel, oder der Forderung der 7 Tage/ 24 H-Kita-Betreuung) die Nutzer und Nutzerinnen ihre Marktkraft oder politische Durchsetzungskraft gegen die Interessen der Beschäftigten durchsetzen. In dem Impulspapier der ver.di AG Wirtschaftsdemokratie vom Januar 2015 wurde dies auch schon angedeutet: „In ein zeitgemäßes Konzept der Wirtschaftsdemokratie müssen diese unterschiedlichen Sichtweisen und Betroffenheiten eingebracht werden, um gemeinsame gesellschaftliche Interessen definieren zu können.“ (https://1drv.ms/b/s!Av0O5QCGXGMJgc06YJ_U8j5l1bHoDA?e=Q3Gmp7)

Arbeitszeit

Ein Artikel ist explizit dem Thema „Arbeitszeit und Demokratisierungspotenzial“ gewidmet. „In allen Klassenkämpfen zwischen Kapital und Arbeit ging es immer auch um Zeit“ (S.22) Aber auch im Artikel von Hilde Wagner ist der industriepolitische Bias deutlich zu erkennen. Eine Problematisierung der Arbeitszeiten der „Covid-19-relevanten“ Dienstleistungen findet nicht statt. Der Artikel wurde im August 2020 abgeschlossen. Da war die „COVID-19-Arbeitszeitverordnung“ des BMAS schon erschienen. Hier hätte man mal sehr deutlich nachfragen sollen und können, was eine solche Ausdehnung der Arbeitszeit auf die Hochbelasteten und ihre Schutzbefohlenen eigentlich bedeutet. Die niedersächsische Landesregierung hat in der 2. Welle ins gleiche Horn gestossen. Ob sie solch einen Ansatz auch für das Verarbeitende Gewerbe in Niedersachsen wagen würde, ist zu bezweifeln. Die nächste Niederlage in Fragen der Arbeitszeit wird eher im Dienstleistungssektor kommen als im Verarbeitenden Gewerbe. Denn wie will ich denn Arbeitszeit in der Interaktionsarbeit gestalten, wenn es nicht endlich zu einem deutlichen Beschäftigungsaufwuchs kommt? Das gilt nicht nur für die Pflege, sondern für die gesamte Sozialwirtschaft mit ihren Beratungs- und Betreuungseinrichtungen! Wir müssen die gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen endlich wieder in den Blick bekommen und nicht immer nur irgendwelchen „Innovationen“ für das Verarbeitende Gewerbe fördern. Es sind die kleinen Dienstleistungsunternehmen, die in der Krise zu Grunde gehen; nicht die großen Konzerne, die in der Krise noch Gewinn genug machen.

Fazit

Das Jahrbuch 2021 hat das Thema „Demokratie in der Arbeit“ endlich wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Allerdings hat es nicht in ausreichend Lehren aus der Corona-Pandemie gezogen und die dort existenziell betroffenen Beschäftigten und die Notwendigkeit des Neuaufbaus der Dienstleistungsinfrastrukturen in den Mittelpunkt gestellt. Ebenso bleibt die Grundfrage des Dienstleistungssektors – nämlich des demokratischen Aushandelns der Widersprüche zwischen den Interessen der Beschäftigten (ganz besonders im Hinblick auf ihre Gesundheit und ihre

gesellschaftliche Teilhabe) und der „Customer“ (mit Absicht ist die nicht die personifizierbare Form von Kunden, Patienten, Klienten gewählt, da sich hier auch große Teile der Presse, der Handelsverbände, der IHK und der Verbraucherverbände wiederfinden) - ungeklärt.