

Sozialethischer Arbeitskreis
Kirchen und Gewerkschaften (SAK-KG)

**Für eine radikal reformierte
Arbeitsgesellschaft**

Grundpositionen und Impulse
Ein Zwischenruf

Frankfurt im April 2018

Herausgegeben von

**Sozialethischer Arbeitskreis
Kirchen und Gewerkschaften**

Hiltrud Broockmann

Alexanderstraße16

70180 Stuttgart

info@ak-sozialethik.de

www.ak-sozialethik.de

Vorwort

Weltweit machen Unternehmen in der „neuen“ wie in der „alten“ Ökonomie Milliarden Gewinne. Gleichzeitig werden Millionen Menschen entlassen oder arbeiten befristet, schlecht bezahlt, unter häufigem physischen und psychischem Stress. Die Unternehmen scheuen sich oft nicht, ihre Steuerpflichten mit allen möglichen Mitteln zu umgehen. Sie steigern damit ihre Gewinne und schaden dem Gemeinwohl. Eine globale Wirtschaft mit verschärftem Wettbewerb und die digitale technische Revolution bringen Unsicherheit, Angst und Orientierungsnot mit sich. Für manche steht die Erwerbsarbeit selbst zur Disposition.

Wir sind ein Arbeitskreis von Gewerkschaftssekretären, Industriefarrern beider Kirchen und Sozialethikern, der sich seit Jahrzehnten mit grundsätzlichen Fragen zum Wandel der Erwerbsarbeit befasst und dazu Stellungnahmen erarbeitet hat. Die Erwerbsarbeit ist bis heute – trotz aller Mängel – überall auf der Welt immer noch die beste Grundlage für den Anspruch auf materielle und soziale Sicherung, persönliche und soziale Entfaltung, kulturelle Teilhabe und demokratische Beteiligung.

Ein leistungsloses und bedingungsloses Grundeinkommen, das heute in den unterschiedlichsten Gruppen und mit ebenso verschiedenen, zum Teil gegensätzlichen Zielvorstellungen diskutiert wird, bietet aus unserer Sicht dazu keine Perspektive.

Wir sind der Überzeugung, dass die Erwerbsarbeit auch in Zukunft von zentraler Bedeutung sein wird. Sie darf nicht entwertet, sondern muss erneuert werden – auch um den Preis einer radikalen Reform. Diese Reform muss öffentlich und mit Argumenten vorgestellt und diskutiert werden. Dafür formulieren wir Grundpositionen und wollen Impulse geben: Impulse, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen, die Chancen neuer Technik für gute Arbeit und gutes Leben zu nutzen, gleichberechtigt für Frauen und Männer. Impulse für bessere Regeln, die mehr Sicherheit geben, Teilhabe ermöglichen und die Risiken für Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse deutlich verringern.

Autoren für den Sozialethischen Arbeitskreis Kirchen und Gewerkschaften:

Hiltrud Broockmann, Kristian Hungar, Heiner Ludwig, Klaus Lang, Norbert Trautwein, Paul Schobel

Wir leben in einer Zeit des Umbruchs

Seit dem Ende der bipolaren Welt leben wir in einer **epochalen Umbruchssituation**. Das stetige Zusammenwachsen der Welt hat eine ungeheure Dynamik gewonnen. Wir haben jahrzehntelang von der Globalisierung profitiert: bei Unternehmergewinnen und bei Arbeitsplätzen. Jetzt zeigen sich auch die Schattenseiten dieser Entwicklung. Der Markt für Kapital und Arbeit, Waren und Dienstleistungen ist global geworden. Ein verschärfter Wettbewerb für Unternehmen und für Arbeitnehmer ist die Folge.

Die **Digitalisierung** mit ihren bahnbrechenden Neuerungen der Informations- und Kommunikationstechnik und der computergestützten Automatisierung wälzt nahezu alle Lebensbereiche um. Neue Wirtschaftszweige und Arbeitsplätze sind entstanden. Die Kommunikation und Medienutzung im beruflichen und privaten Bereich haben sich innerhalb der letzten 30 Jahre vollkommen geändert. Nun werden massenhaft Daten gesammelt, verknüpft und verarbeitet. „Big Data“ wird in immer mehr Bereichen zur Grundlage der Entscheidung,

auch bei Entscheidungen von Menschen über Menschen.

Hinzu kommen zwei weitere Entwicklungen: Die **Abnahme** und die **Alterung** der Bevölkerung in den Industriestaaten des Westens sowie das **Bevölkerungswachstum** in Ländern, in denen die Lebensverhältnisse durch Hunger und Armut, Klimawandel und Ausbeutung, Bürgerkrieg und Terror oft menschenunwürdig sind. Massenhafte **Flucht** und **Migration** sind die Folge. Der Zustrom an Menschen könnte der Alterung und dem drohenden Mangel an Arbeitskräften grundsätzlich entgegenwirken. Aber ihre Integration in den Arbeitsmarkt – und damit in die Gesellschaft – dauert wesentlich länger und ist komplizierter als angenommen. Die Zahl der Migranten löst bei vielen Menschen Befürchtungen und Ängste aus.

Vor allem das Zusammentreffen dieser verschiedenen Entwicklungen löst große Unsicherheit aus – besonders bei denen, die schon arbeitslos sind oder sich von Arbeitslosigkeit bedroht sehen, aber auch bei vielen, deren Lebensverhältnisse seit Jahrzehnten prekär sind. Zunehmend sehen sich auch Teile der Mittelschicht bedroht. Der gesellschaftliche

Zusammenhalt schwindet, die Polarisierung nimmt zu.

Die Erwerbsarbeit verändert sich fundamental

Wir erleben derzeit eine paradoxe Situation: Der höchste Stand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung seit der deutschen Wiedervereinigung geht einher mit einem fast ebenso hohen Maß an Verunsicherung über die Zukunft der Arbeit. Unsicherheiten über **die Zahl künftiger Arbeitsplätze** verbinden sich mit Ängsten vor einer **Polarisierung der Beschäftigung**: Arbeitsplätze mit mittlerer Qualifikation drohen wegzufallen, dagegen sollen einfache Bedienungs- und Hilfstätigkeiten und qualifizierte Beratungs-, Entwicklungs- und Ingenieur Tätigkeiten deutlich zunehmen.

Der Umbruch in der Industrie knüpft an die Visionen der „mensenleeren Fabrik“ der siebziger und achtziger Jahre an – mit der steigenden Zahl der Industrieroboter und der fahrerlosen Transportsysteme, der computergesteuerten Produktions- und Planungssysteme und der „just-in-time“-Zulieferung. Die Digitalisierung durchdringt heute zunehmend alle Bereiche eines Unternehmens, verändert die Unternehmensorganisation und damit natürlich die

menschliche Arbeit. Sie erfasst den gesamten Wertschöpfungsprozess, die Erfindung und die Entwicklung, das Marketing und den Einkauf, die Produktion und den Vertrieb, den Verkauf bis hin zu den Dienstleistungen nach dem Verkauf, die Entsorgung und die Erneuerung. Die „total vernetzte Fabrik“ ist das Ziel, an dem gearbeitet wird. Das wird unter **Industrie 4.0** verstanden.

Diese Veränderungen erfassen **alle Bereiche** der Wirtschaft und Gesellschaft, das Handwerk, alle Dienstleistungsbereiche, Bildung, Gesundheit, Soziales und die öffentliche Verwaltung. In diesem Prozess stehen wir jedoch teilweise erst am Anfang. Die Diskussion über Pflege- oder Care-Arbeit zeigt deutlich, dass **Arbeit 4.0** keineswegs auf Industrie 4.0 begrenzt ist. Auch in allen Dienstleistungsbereichen verändern sich die Arbeitsverhältnisse radikal.

Die Neuorganisation der Arbeitsverhältnisse wird in steigendem Maß „**im Netz**“, digital über „**die Cloud**“ und weltweit, global in „**der Crowd**“ erfolgen. Immer mehr Menschen arbeiten „**für die Plattform**“ und zunehmend immer weniger „**in der Produktion**“. Aufträge für allgemeine Dienstleistungen und Kleinstarbeiten, Designerwettbewerbe und

Programmierungsaufgaben, Personenbeförderung und Lieferdienste, Haushalts- und Betreuungsdienste werden über die Cloud mit Hilfe von Plattformen in der Crowd ausgeschrieben, vergeben und angenommen. Für viel Mühe und für viel Zeitdruck wird es oft weniger Geld geben.

Eine **neue „agile“ Unternehmensorganisation** könnte den Umfang selbstbestimmter Arbeit erhöhen. Sie wird aber mit den Risiken wesentlich größerer Eigen- und Ergebnisverantwortung einhergehen. Die Arbeitnehmer würden – auch ohne formal selbstständig zu sein – endgültig zum „Arbeitskraftunternehmer“. Die Grenzen zwischen Arbeitnehmer- und Selbstständigen-Status werden fließend. Außerdem werden in flexiblen und agilen Unternehmen immer mehr Tätigkeiten oder Aufgaben an Leiharbeitsfirmen und rechtlich Selbstständige ausgelagert, gerade auch in Form des durch die Digitalisierung ermöglichten **Crowd-working**.

Der **radikale Wandel der Arbeitsgesellschaft** verlangt **entsprechend radikale Antworten**. Diese Antworten müssen materielle und soziale Sicherheit geben, ethisch verantwortet werden, den

gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken und die Demokratie fördern. Heute begründet, garantiert und gestaltet die Erwerbsarbeit – bei allen Mängeln – diese zentralen gesellschaftlichen Funktionen.

Welche Rolle spielt die Erwerbsarbeit in der absehbaren Zukunft?

Für uns ist die entscheidende Frage: **Welchen Stellenwert hat die Erwerbsarbeit als Grundlage für Einkommen, Selbstwert, soziale Sicherung und demokratische Teilhabe angesichts der digitalen Revolution?**

Es gibt zunehmend Stimmen, die aus der skizzierten Entwicklung den Schluss ziehen, die genannten Funktionen sollten grundsätzlich von der Erwerbsarbeit gelöst und anders gesichert werden, nämlich durch ein „**Bedingungsloses Grundeinkommen**“ (BGE). Aber diese Idee wirkt nur auf den ersten Blick bestechend. Eine genauere Prüfung zeigt unterschiedliche Konzeptionen mit sehr verschiedenen, zum Teil gegensätzlichen Begründungen. Das BGE wirft eine Vielzahl neuer Probleme auf. Seine Höhe und die Finanzierung sind unter den Befürwortern völlig unklar. Höhe und Finanzierung wären allein von politischen

Entscheidungen durch Regierungen und Parlamente abhängig und auch nur auf diesem Wege zu beeinflussen. Das BGE beendet in keiner seiner Varianten letztlich die Erwerbs- und Konsumgesellschaft, von der es auch befreien will, sondern setzt gewinnbringenden Aktienhandel, Unternehmergewinne und Erwerbseinkommen ebenso wie Konsum voraus. Denn wo sonst sollten die Steuereinnahmen – egal ob höhere Gewinnsteuer, Einkommenssteuer oder Mehrwertsteuer – herkommen, um das BGE zu finanzieren? Wir halten den „Selbstfinanzierungseffekt“ eines BGE für abwegig.

Das BGE befreit die Unternehmen von der Verantwortung für Arbeitslosigkeit und von den Kosten der sozialen Sicherung. Es schwächt die Gewerkschaften. Denn ihren Forderungen kann dann das Argument entgegengehalten werden, dass das Erwerbseinkommen ein „Zubrot“ und damit nicht existenznotwendig ist. Das BGE ermöglicht bestenfalls kleinen Gruppen qualifizierter Beschäftigter, ihre Interessen an hohen Einkommen und guter Arbeit durchzusetzen.

Für uns ist auch ein **sozialethischer Einwand** wichtig: Ein BGE widerspricht dem menschlichen Grundbedürfnis, Leistung zu erbringen und dafür entlohnt und anerkannt zu werden. Die Empfänger von „leistungslosem“ Einkommen – in einer Höhe, die wirklich ein gutes Leben ermöglicht und auch Ausbildung, Alter, Krankheit und Pflege einschließt – werden sich immer als Bittsteller gegenüber dem Staat empfinden müssen. Und die, die das BGE über hohe Steuern, welcher Art auch immer, bezahlen müssen, werden auf Dauer versuchen, Druck auf den Staat auszuüben, damit das BGE so niedrig wie möglich angesetzt wird. Ein BGE löst nach unserer Überzeugung die anstehenden Probleme nicht, wirft aber gleichzeitig viele neue Fragen auf. Das zentrale gestaltende Mittel bleibt nicht die Erwerbsarbeit, sondern wird ausschließlich der Wettbewerb. Aus dem Abschied von der Arbeitsgesellschaft wird der Einstieg in die totale Wettbewerbsgesellschaft!

Erwerbsarbeit ist mehr als „Broterwerb“ – auch in Zukunft

Wir bleiben überzeugt: Die Erwerbsarbeit bietet weiterhin für alle Menschen die Chance der materiellen Sicherung, der aktiven Lebensgestaltung,

der gesellschaftlichen Anerkennung, der sozialen Teilhabe und der politischen Gestaltung. Die Zentralität der Arbeit gilt auch im Zeitalter der Digitalisierung. „Die Arbeit ist der Schlüssel der sozialen Frage“ heißt es in den kirchlichen Sozialtraditionen seit ihrer Entstehung. „Soziale Frage“ oder „Arbeiterfrage“ war nie nur eine „Arbeiterernährungsfrage“! Es war vielmehr die Frage nach dem Status der Industriearbeiter in der neu entstehenden Industriegesellschaft. Durch das erkämpfte „Normalarbeitsverhältnis“ bot der Arbeitsvertrag zugleich Garantien, Rechte und einen Status in der Gesellschaft – auch bei Krankheit und Invalidität, Alter und Arbeitslosigkeit. Die Erwerbsarbeit schafft den sehr nüchternen Zusammenhalt, sie integriert die Gesellschaft und organisiert den Zusammenhalt, schafft Sicherheit und Unabhängigkeit, ermöglicht Selbstbewusstsein und Mündigkeit. Der erneute, radikale Wandel der Arbeitsgesellschaft bedeutet keineswegs deren Ende. Eher signalisiert und beschleunigt dieser Wandel das Ende ihrer industriellen Form! Begriffe wie „künstliche Intelligenz“, „wissensbasierte Produktion“ oder „Sorgearbeit“ verweisen auf tiefgreifende Transformationsprozesse: **Die industriebasierte Arbeits-**

gesellschaft wandelt sich zu einer wissensbasierten und dienstleistungsorientierten Arbeitsgesellschaft.

Sicher werden Begriffe wie das „Normalarbeitsverhältnis“ und die „Normal-arbeitszeit“ durch die mit Digitalisierung, Globalisierung, Demografie und Migration beschriebene Entwicklung in der bisherigen Form nicht mehr dominierend sein. Aber die Ziele, die mit Hilfe dieser Begriffe für die Menschen und die Gesellschaft erreicht werden sollten, bleiben weiterhin unverzichtbar! Wir halten es aus den genannten Gründen für richtig, sich dem mühsamen Prozess einer radikalen Erneuerung der Arbeitsgesellschaft zu stellen.

Impulse zur Erneuerung der Arbeitsgesellschaft

Wir fassen unsere Vorstellungen in zehn Impulsen zusammen. Dabei greifen wir auch Gedanken auf, wie sie z.B. im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, in den „Denkanstößen“ der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung und in Vorschlägen von IG Metall oder ver.di enthalten sind. Wir wollen damit auch auf viele laufende, gewerkschaftliche, kirchliche und wissenschaftliche

Diskurse hinweisen, sie aufgreifen, unterstützen und weitere anregen.

Wir stellen unsere Vorstellungen zur Erneuerung der Arbeitsgesellschaft in zwei Schritten vor. Am Anfang steht eine zentrale Grundforderung: Die gesicherten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse müssen wieder eindeutig Vorrang bekommen. Befristete und prekäre Beschäftigung muss weitgehend ausgeschaltet werden (1). Dann formulieren wir im ersten Schritt die einschlägigen Ansatzpunkte für Lösungen durch: Arbeitszeit (2), Einkommen (3), Weiterbildung (4), Arbeitsversicherung (5), Humanisierung der Arbeit (6) und Mitbestimmung und Tarifpolitik (7) als politischer Rahmen für gewerkschaftliches Handeln. Im zweiten Schritt fassen wir zwei neue Erscheinungen ins Auge, die mit der Digitalisierung unweigerlich verbunden, aber sehr problembeladen sind: Auf Arbeitgeberseite die Ausrichtung auf Crowdfunding (8), auf Arbeitnehmerseite die Gefahren des Lavierens zwischen Abhängigkeit und Selbständigkeit (9). Abschließend versuchen wir einige Hinweise zu geben, welche neuen, aber keineswegs unbekanntes Aufgaben sich den Gewerkschaften stellen.

Impuls 1

Die Zukunft der Erwerbsarbeit wird von einer neuen Vielfalt von Arbeitsverhältnissen und Arbeitszeiten gekennzeichnet sein. Gesicherte, unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen wieder selbstverständliche Normalität sein.

Im Jahre 2017 wurden erstmals mehr als die Hälfte der neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse befristet abgeschlossen, die Leiharbeit erreichte einen neuen Höchststand. Unternehmen machen Milliardengewinne, wollen aber möglichst nur befristet einstellen. In Krankenhäusern sind Ärzte Mangelware, aber Ärzte werden befristet eingestellt und befristet verlängert. Enorme Unternehmensgewinne und sprudelnde Steuereinnahmen gehen Hand in Hand mit dem Vorrang befristeter Beschäftigung im privaten und öffentlichen Sektor. Viele jungen Menschen arrangieren sich mit diesen geänderten Arbeitsverhältnissen.

Wir dürfen nicht ganze Generationen heranwachsen lassen, die von befristeten Arbeitsverhältnissen und

prekärer Beschäftigung, von massenhafter Leiharbeit, ausbeuterischen Werkverträgen – mit und ohne „Crowd“ – und Minijobs geprägt sind. Die Standards der Zukunft müssen (lange) Teilzeit mit Rückkehrrecht, flexible Arbeitszeiten mit Wahlarbeitszeit und neue Formen der Erwerbsarbeit in gesicherter Selbstständigkeit einschließen. Für Berufsanfänger mit Berufsausbildung oder Studium darf die Lebensphase bis 35 Jahre nicht durch befristete oder ungesicherte Beschäftigung bestimmt sein. Sachgrundlose Befristung muss ausgeschlossen, Leiharbeit und Werkverträge müssen deutlich eingeschränkt werden. Die Vergabe ist an gesetzliche Regulierung sowie an die Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung zu knüpfen. Der öffentliche Dienst ist verpflichtet, unbefristete Arbeitsverhältnisse zur Regel zu machen.

Die neuen Formen der Erwerbsarbeit brauchen einen neuen Rahmen gesetzlicher und tariflicher Regulierung! Das gilt ganz besonders für die wachsenden Dienstleistungsbereiche in Gesundheit und Bildung, Alter und Pflege. Das gesetzlich und tariflich geregelte „alte“ Normalarbeitsverhältnis ist nicht vom Himmel gefallen. Es war immer Ergebnis gesellschaftlicher Auseinandersetzungen, gewerk-

schaftlicher Kämpfe und politischer Entscheidungen. Das ist in einer von Digitalisierung und Globalisierung geprägten Arbeitswelt nicht anders.

Impuls 2

Die Neuregelung und die durchschnittliche Verkürzung der Arbeitszeiten – und damit eine andere Verteilung der Arbeit – sind Schlüsselfragen für die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Zukunft!

Der Weg der linearen Arbeitszeitverkürzung, also von der 60- über die 48- und 40- zur 35- Stunden-Woche hat mehr Arbeitsplätze geschaffen, mehr Freiheit und Freizeit gebracht und mehr selbstbestimmte Gestaltungs- und mehr Teilhabemöglichkeiten ermöglicht. Auch wenn der Beschäftigungssaldo der neuen technischen Entwicklung insgesamt ausgeglichen sein mag, wird es dennoch in den verschiedensten Bereichen Arbeitsplatzverluste und vor allem neue Qualifikationsanforderungen geben. Die Verkürzung und eine andere Verteilung der Arbeitszeit bleiben auch in Zukunft wichtig. Das Interesse an einer Balance von Arbeit und Leben wächst. Immer mehr Frauen und Männer wollen eine

gleichberechtigte Lebensgestaltung und Arbeitsteilung. Migrantinnen und Migranten sollen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Warum soll die 30-Stunden-Woche oder eine Vier-Tage-Woche nicht der neue Durchschnitt und der künftige Standard für die Bemessung der wöchentlichen Arbeitszeit sein? Dem stehen weder zu hohe Arbeitskosten noch betriebsorganisatorische Gründe entgegen. Das eine kann infolge steigender Produktivität aufgefangen, das andere gerade heute durch digital gestützte Instrumente gelöst werden.

Kürzere Arbeitszeiten sollen den Lebensumständen und Interessen der Beschäftigten Rechnung tragen. Die Erwartungen und Wünsche sind vielfältig: Familienzeit, Bildungszeit, Erziehungszeit, Pflegezeit, Altersteilzeit, Verschiebungen der Arbeitszeit im Lebenszyklus, Wechsel zur befristeten Teilzeit zwischen 20 und 35 Stunden, Möglichkeiten von Sabbaticals und vieles andere mehr. Die individuelle Arbeitszeitverkürzung für Schichtarbeiter sowie für Pflege und Kinderbetreuung, die von der IG Metall erstritten worden sind, weisen in die richtige Richtung.

Nicht nur die Gewerkschaften, sondern alle Kräfte der Gesellschaft, z.B. die Kirchen, aber auch die Arbeitgeberverbände müssten daran interessiert sein, an einem solchen Vorhaben mitzuwirken. Denn durch diese Vielfalt in der Arbeitszeit könnte der Flexibilitätsspielraum in Verwaltungen und Unternehmen ohne zunehmende Reibungsverluste erhalten und erhöht werden. Frauen können in größerer Zahl für Erwerbsarbeit gewonnen werden. Ältere könnten länger produktiv und gesund im Arbeitsprozess stehen. Die Zufriedenheit der Beschäftigten, ein wichtiger Produktivitätsfaktor, wäre insgesamt höher. Und der Staat müsste die neuen Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitverteilung flankieren. Denn am Ende steht ein Gewinn für alle, wenn durch mehr unbefristete und angemessen bezahlte Erwerbsarbeit massenhafte Altersarmut vermieden würde. Denn sie wäre ein gefährlicher sozialer Sprengstoff.

Impuls 3

Die Arbeitszeitfrage ist ohne die Einkommensfrage nicht zu lösen. Stabile und generell höhere Einkommen aus Erwerbsarbeit sollten auf die gewerkschaftliche und gesellschaftliche Tagesordnung!

Wir sehen hier drei wichtige Erfordernisse:
Neue und vielfältige Arbeitszeitstandards werden nur funktionieren, wenn die hohe Variabilität der Arbeitszeit mit einer relativen Stabilität der Einkommen verbunden wird. Mit anderen Worten: Wahlmöglichkeiten, die Arbeitszeit (auch zeitlich befristet) bis auf null zu reduzieren, gehen ins Leere, wenn die Sicherung der Einkommen und der Rentenansprüche nicht geklärt ist! Dies wird nicht auf dem alten Weg der „Arbeitszeitverkürzung mit vollen Lohnausgleich“ funktionieren. Die Stabilisierung der Einkommen kann aber auf mehreren Wegen erreicht werden. Denkbar wäre dabei z.B., Teile des Entgelts aus Vollzeitphasen für Zeiten reduzierter Arbeitszeit anzusparen, Mehrarbeit zum Teil in Arbeitszeitkonten einzubuchen, für bestimmte Fälle einen Teillohnausgleich tariflich zu regeln und staatliche

Lohnersatzleistungen, ähnlich dem Erziehungsgeld, auszuweiten.

Wir haben ein Jahrzehnt stagnierender Reallöhne und zum Teil explosiv steigender Gewinne und Kapitaleinkommen hinter uns. Zurückhaltende Lohnpolitik war zur Bewältigung der Finanzkrise und zur Sicherung der Beschäftigung 2008/2009 noch verständlich, ist aber in den jetzt zurückliegenden Jahren durch nichts mehr gerechtfertigt. Die niedrigen Durchschnittseinkommen sind nicht nur Folge geringer Entgeltsteigerungen, sondern auch durch die Ausweitung prekärer Beschäftigung bedingt. Daher gilt es an beiden Punkten anzusetzen: Die Tarifeinkommen nachhaltig steigern und prekäre Beschäftigung spürbar verringern. Höhere und geregelte Einkommen sind vor allem in den wachsenden Dienstleistungssektoren sowohl der unmittelbaren personengebundenen Dienstleistungen, aber auch in den gigantisch wachsenden logistischen Dienstleistungsbereichen notwendig.

Der gesetzliche Mindestlohn für Erwerbsarbeit und die Mindestsicherung für alle Lebenssituationen außerhalb der Erwerbsarbeit und der sozialen Sicherung sollten deutlich erhöht werden. Ein

Mindestlohn von 12 € und eine Mindestsicherung von 1000 € (einschließlich der Wohngeldansprüche) müssten zeitnah verwirklicht werden.

Impuls 4

Für die Erwerbsarbeit der Zukunft ist eine qualifizierte Ausbildung sowie ein Anspruch auf Weiterbildung während der gesamten Dauer des Arbeitslebens von entscheidender Bedeutung.

Wir haben ein sehr gutes System der beruflichen Bildung durch das duale System. Es sollte durch eine Verbesserung der Berufsschulen weiter gestärkt werden. Die duale Berufsausbildung darf durch die steigende Studierendenzahl nicht geschwächt werden. Eine Berufsausbildung darf keine Sackgasse sein! In vielen Handwerks- und Dienstleistungsbereichen drohen in Zukunft besonders qualifizierte Fachkräfte ohne Hochschulausbildung zu fehlen. Ein Recht auf betriebliche Weiterbildung mit entsprechenden Weiterbildungszeiten sollte tariflich begründet und betrieblich ausgestaltet werden. Wenn wir eine Bildungsgesellschaft sein wollen,

müssen die vorhandenen gesetzlichen Regelungen zum Bildungsurlaub weiterentwickelt, der Bildungsurlaub aus einem Schattendasein herausgeholt und seine Inanspruchnahme durch die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände nicht abgewertet werden. Eine jahresdurchschnittlich bezahlte oder teilweise bezahlte Weiterbildungszeit von ca. vier Wochen sollte in der künftigen Wissensgesellschaft selbstverständlich sein. Die herausragende Bedeutung von Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung zur Bewältigung des digitalen Transformationsprozesses in der Arbeit ist unbestritten. Dieses Recht auf Weiterbildung muss selbstverständlicher Bestandteil künftiger Arbeitsverhältnisse sein, sei es auf gesetzlicher oder tariflicher Grundlage. Die Qualifizierung kann laufend in den Arbeitsprozess durch neue Formen der Arbeitsorganisation (Lerninseln etc.) integriert sein, aber auch mit Freistellungsansprüchen für längere Qualifizierungszeiten verbunden sein. Die Bezahlung dieser Zeiten kann ganz oder teilweise aus einer zur Arbeitsversicherung erfolgen, die aus der Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung entsteht.

Impuls 5

Aus der Arbeitslosenversicherung soll eine Arbeitsversicherung werden!

In diese Versicherung zahlen dann die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber und auch der Staat ein. Der Staat zahlt ein, weil bisherige staatliche Lohnersatzleistungen dann über die Arbeitsversicherung abgedeckt werden könnten und neue Aufgaben hinzukämen.

Die Arbeitsversicherung würde dann Zahlungen leisten, wenn aus dem Arbeitsverhältnis heraus Lohnersatzleistungen – außerhalb von Krankheit und Rente – gezahlt werden sollen. Neben Erziehungszeiten könnten dies Pflege- und Qualifizierungszeiten oder Zeiten des unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsels (Transfergeld) sein. Eine Arbeitsversicherung könnte auch einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Stabilisierung der Einkommen bei einer Flexibilität der Arbeitszeiten und der Arbeitsverhältnisse zu gewährleisten.

Der Aufgabenzuschnitt einer Arbeitsversicherung müsste im Blick auf die lebenslange

Qualifizierungsberatung und die Hilfen bei der Berufsorientierung, der Neuorientierung oder auch bei einer Existenzgründung und Selbständigkeit erweitert werden.

Es sollte auch überlegt werden, ob nicht von Seiten der Arbeitgeber ein zusätzlicher Beitrag erhoben wird, der sich z.B. am Umsatz pro Beschäftigten bemisst. Das bedeutet: Je höher der Rationalisierungs- oder Automatisierungsgrad ist, desto höher wäre dieser zusätzliche Beitrag. Dieser Zusatzbeitrag könnte zielgerichtet für die Bewältigung der Risiken der digitalen Transformation für die Beschäftigten eingesetzt werden.

Impuls 6

Eine neue Offensive zur Humanisierung der Arbeit ist auf Grund des informations- und kommunikationstechnischen Wandels möglich. Sie ist aber auch erforderlich!

Nach den Programmen zur Humanisierung der Arbeit in den 70er- und 80er-Jahren gibt es seit mehr als drei Jahrzehnten Stillstand in Programmen und direkten Initiativen zur menschengerechten

Arbeitsgestaltung. Die Spielräume, die durch die Digitalisierung der Arbeitsprozesse gewonnen werden, können für eine neue Humanisierungsoffensive genutzt werden. Das bezieht sich unverändert auf den Einsatz von Robotern und Handhabungsautomaten, um körperlich schwere Arbeit zu vermeiden, auf die Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstellen, auf Pausenregelungen, auf Ruhezeiten in der digitalen Kommunikation, den Stopp der Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit und auch auf die autonome Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeiten.

Im Mittelpunkt einer neuen Humanisierungsoffensive muss die Abwehr des zeitlichen und psychischen Drucks, die Abwehr der Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit und die Vereinbarung zumutbarer Arbeitsumfänge in allen Bereichen der Wirtschaft stehen. In der industriellen Produktion ist in jahrzehntelangen Kämpfen die Begrenzung der Arbeitsleistung pro Zeiteinheit erstritten und in Regelwerken festgelegt worden. Die „agile“ Fabrik, der Abbau der Hierarchien, die vielfältigen Formen von Projektarbeit, neue Mensch-Maschine-Schnittstellen, oder der Einsatz von Assistenzsystemen ermöglichen und erfordern neue

Initiativen zur humanen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsbedingungen. Heute wird in Zeiten total verketteter Produktion und des just-in-time Systems auf die Einhaltung eines Programms, nicht auf ständige Mengensteigerung geachtet. Der Flugkapitän oder der Lokführer werden nicht danach bezahlt, dass sie das Fahrzeug möglichst schnell von A nach B bringen oder möglichst viel Fahrgäste befördern, sondern dafür, dass sie einen Fahrplan einhalten.

Diese Prinzipien gilt es heute auch auf den Dienstleistungsbereich zu übertragen. Die optimale Pflege und nicht die maximale Zahl der Pflegefälle muss Grundlage der Personalbemessung in den Krankenhäusern, in den Pflegeheimen und in den ambulanten Pflegediensten werden. Der digitale Wandel der Erwerbsarbeit erfordert eine neue Humanisierungsoffensive, begleitet durch ein entsprechendes Forschungs- und Förderungsprogramm von staatlicher Seite.

Impuls 7

Das bewährte System der Mitbestimmung in Deutschland – auf Unternehmensebene, durch Tarifverträge und in Betrieben und Verwaltungen – verlangt aufgrund des digitalen Wandels eine substantielle Erweiterung!

Damit die Transformation des Arbeitsprozesses mehr Verantwortung und Gestaltungsspielraum für den einzelnen Beschäftigten und für die Selbstorganisation in Teams bringen kann, ist Platz zu schaffen für eine gleichberechtigte Gestaltungskraft. Das gilt sowohl für die internen als auch für die externen Beschäftigten in den Unternehmen. Es ist möglich, die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Einzelnen im Arbeitsprozess zu erweitern. Die Träger der Mitbestimmung müssen sich selbst qualifizieren können, um den Transformationsprozess zu erkennen und zu gestalten.

Darüber hinaus sind die Tarifautonomie und das System der Flächentarifverträge entscheidende Grundlage des Interessenausgleichs zwischen Kapital und Arbeit. Sie verlieren durch die Fragmentierung der Unternehmen allerdings an Reichweite und

Wirksamkeit, aber auch durch zahlreiche Neugründungen (Startups) in der digitalen Unternehmenswelt, die zwar kleine Betriebsgrößen, aber eine große (gesellschaftliche) Reichweite haben oder durch Verlagerung von Arbeit außerhalb des Betriebes. Daher sollte die Tarifautonomie gestärkt werden, z.B. durch Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit, durch klare Vergaberegelungen der öffentlichen Hand und durch die Erweiterung des Betriebsbegriffs.

Die Erwerbsarbeit findet aber immer stärker auch außerhalb des Betriebes statt, z.B. durch Leiharbeit, Werkverträge und Crowdfunding (auch wenn es bei Leiharbeit und Werkverträgen räumlich noch oft innerhalb des Betriebes ist). Solange aber der Betrieb bzw. das Unternehmen das Subjekt der Auftragsvergabe ist, also Leiharbeiter einstellt, Werkverträge abschließt und Aufträge an die Crowd (auch über Plattformen) vergibt, solange ist die betriebliche Mitbestimmung auch auf diese Tatbestände auszuweiten. Das Unternehmen sollte auf jeden Fall eine Informationspflicht über den Abschluss von Leiharbeits- und Werkverträgen und Vergabe von Arbeitsaufgaben in die Cloud erhalten. Die betriebliche Interessenvertretung muss ein

Mitentscheidungsrecht über betriebliche Notwendigkeit, Umfang und Bedingungen dieser Auftragsvergabe erhalten. Sie muss rechtzeitig über die Veränderungsprozesse informiert werden und ein Mitbestimmungsrecht haben, wenn Aufträge an Leiharbeitsfirmen, als Werkverträge oder in die Crowd vergeben werden. In den Unternehmen und Verwaltungen sollten eigene Ausschüsse zwischen betrieblicher Interessenvertretung und der Geschäftsleitung errichtet werden, in denen alle Fragen der externen Auftragsvergabe besprochen und verhandelt werden, einschließlich der Bedingungen, zu denen die Vergabe erfolgt.

Impuls 8

Crowdworking als Erwerbsarbeitsform der Zukunft sollte gesetzlich und tariflich geregelt werden!

Diese neue Form der Arbeitsvergabe und -leistung wächst unaufhaltsam. Sie bietet für viele Menschen Chancen auf Einkommen, das sie sonst nicht erzielen könnten, vor allem weltweit. Die Regulierung, sowohl der Gesetze als auch der Tarifverträge, ist aufgrund verschiedener Aspekte eine Gratwanderung: die

Durchsetzbarkeit, die Kontrollierbarkeit durchgesetzter Normen und auch, weil durch eine solche Regulierung die Akzeptanz dieser Arbeitsform gesteigert wird. Damit mussten sich Gewerkschaften schon immer auseinandersetzen, etwa bei der Regelung des Akkords, der Gleitzeit oder bei der Regulierung der Leiharbeit. Die geschichtliche Erfahrung zeigt: Regulierung zu verweigern hat noch nie neue Arbeitsverhältnisse und neue Erwerbsarbeitsformen verhindert.

Bei der Ausweitung der Mitbestimmung für die Vergabe von Aufträgen in die Crowd sollte, ähnlich der Gewerbeaufsicht, eine Crowdfunding-Zentrale für Unternehmen, Plattformen und Crowdworker eingerichtet werden. Unternehmen müssten ihre Auftragsvergabe in die Crowd melden (wie heute z.B. nach dem Heimarbeitsgesetz die Vergabe von Heimarbeit). Plattformen müssten sich dort registrieren lassen (da sie eine Tätigkeit ähnlich einer Arbeitsvermittlung leisten) und Crowdworker sollen sich dort registrieren.

Eine weitere Forderung wäre die einer Crowdworker-Sozialversicherung. Ähnlich wie bei der Künstler-sozialversicherung müssten Unternehmen, die Aufträge in die Crowd vergeben, Beiträge einzahlen.

Und „Crowdworker“ könnten eine Anwartschaft auf eine Kranken- und Rentenversicherung erwerben, wenn sie aus ihrem entsprechenden Einkommen einen Versicherungsbeitrag zahlen. Nicht gemeldete Auftragsvergabe und Auftragsannahme wäre zu behandeln wie Schwarzarbeit.

Gegenüber dem Einwand, das Ganze fände global und anonym statt und ließe sich nicht kontrollieren, ist zumindest einzuwenden: Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (z. B. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverträge, Verbot der Kinderarbeit, Verbot der Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot und Lohngleichheit) sind nicht geschaffen worden, weil sie eingehalten worden sind, sondern damit sie eingehalten werden! Sie sind Grundlage vertraglicher Regelungen oder politischen, gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Drucks überall auf der Welt! Kernarbeitsnormen und anerkannte Mindeststandards dienen dazu, weltweit Verstöße gegen sie anzuprangern und schlechte Arbeitsbedingungen einzugrenzen. Warum soll die gleiche Argumentation nicht auch in Zeiten des globalen digitalen Wandels der Arbeitswelt für die dadurch neu entstehenden Formen der Arbeit und der Arbeitsorganisation

gelten? Hier müssen Wissenschaft, Wirtschaft und Gewerkschaften weiter neue Pfade erkunden und beschreiten.

Impuls 9

In der neuen Erwerbsarbeitsgesellschaft gilt es, den Status der Beschäftigten zwischen abhängiger Beschäftigung und klassischer Selbständigkeit gesetzlich zu erfassen und mit Mindestnormen zu regeln.

Für herkömmliche abhängige Beschäftigung gibt es einen Regulierungsrahmen mit Gesetzen, Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, mit Betriebsverfassung und Mitarbeitervertretung, mit Unternehmensmitbestimmung, Urlaub, Krankenversicherung und vielen anderen Punkten, der sich grundsätzlich bewährt hat. Organisierte Interessenvertretung üben über Betriebs- oder Personalräte und Gewerkschaften eine Schutz- und Gestaltungsfunktion für diese Beschäftigten aus. Für Selbstständige bilden gesetzliche Kammern Regulierungsinstanzen und Interessenvertretung. Sie übernehmen Schutz- und Gestaltungsfunktion für ihre Zwangsmitglieder. Für

den wachsenden Bereich neuer Formen der Erwerbsarbeit wie zum Beispiel Crowdfunding fehlen vergleichbare Instanzen und Regelungen. Zwar gibt es nach deutschem Recht „arbeitnehmerähnliche Personen“, die als Selbstständige wirtschaftlich von einem Auftrag-geber abhängig sind. Aber bisher sind damit nur Pflichten, wie die Sozialversicherungspflicht oder die Steuerpflicht verbunden, jedoch keine Rechte oder Mindestnormen. Im Vergleich zu anderen Ländern müssten für arbeitnehmerähnliche Personen oder abhängige Selbstständige Mindestrechte in Bezug auf Vertragsbestandteile, Entgelte bzw. Honorar und Arbeitszeiten geschaffen werden.

Impuls 10

Die Gewerkschaften sind gefordert, neue Formen der Mitgliedschaft, der Organisation und des Widerstandes zu entwickeln, um die digitale Transformation der Erwerbsarbeit als deren Schutzmacht und Gestaltungskraft begleiten zu können.

Die Umbrüche der Arbeitswelt stellen die Gewerkschaften vor riesige Herausforderungen. Sie sind in Deutschland bisher dank der Tarifverträge und vielfältiger institutioneller Absicherung und dank ihrer Mitgliedschaft vergleichsweise gut aufgestellt. Aber neue globale Big Player auf Seiten des Kapitals, Hand in Hand mit der Segmentierung der Unternehmen auf der einen und die Segmentierung des Faktors Arbeit auf der anderen Seite, stellen die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen.

Gewerkschaften sollten ihre Verankerung in Betrieben und Verwaltungen stärken und die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auf die externen Beschäftigten fordern.

Sie sollten für die arbeitnehmerähnlichen Personen oder die abhängig Selbstständigen neuen Formen der Mitgliedschaft, des Versicherungsschutzes und der Interessenvertretung gegen Bezahlung entwickeln. Vielleicht müssten Gewerkschaften heute „Module der Interessenvertretung“ entwickeln, die gegen Bezahlung – jenseits von Nur-Mitgliedschaft oder Nicht-Mitgliedschaft – erworben werden können: Die Gewerkschaften schaffen selbst geeignete Plattformen für Crowdfunding, verlangen jedoch Mitgliedsbeiträge und bieten dafür tariflich

vereinbarte Leistungen und Rechtsschutz an. Gewerkschaften müssten das Recht auf Verbandsklage bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen und Verträgen, bei allen neuen Formen der Erwerbsarbeit in der beschriebenen Grauzone erhalten.

Gemeinsam mit den Betroffenen ist auf allen verfügbaren Wegen der Kommunikation über Formen des Widerstands und der Gegenwehr zu diskutieren. Das können z. B. der Boykott bestimmter Plattformen, die Verweigerung, bestimmte Aufträge anzunehmen, bis hin zu „Cyberattacken“ gegen unzumutbare Anbieter, wer auch immer sie sein mögen, sein.

Dieser „Zwischenruf“ wird mitgetragen von den Mitgliedern des Arbeitskreises:

Gregor Callegari

Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach

Prof. Dr. Werner Krämer

Dr. Klaus Mehrens

Dr. Joachim Schabedoth

Dr. Walter Sohn

Rüdiger Weiser

