

Solidarität Demokratie Zukunft

DGB

GEGEN BLENDE

Das gewerkschaftliche Debattenmagazin · www.gegenblende.de

Ausgabe 14 · März/April 2012

Individuum und neue Arbeitswelt

Impressum

Deutscher Gewerkschaftsbund
Redaktion GEGENBLENDE, Dr. Kai Lindemann
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 24 060 757, E-Mail kai.lindemann@dgb.de

Hinweis: Die GEGENBLENDE-pdf-Version enthält keine ausführlichen Autorenprofile,
Bilder und Kommentare. Diese sind auf der Homepage www.gegenblende.de einsehbar.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Editorial	5
Schutz vor psychischen Belastungen.....	8
von Dr. Hans-Jürgen Urban, IG Metall	
Die Arbeit des unternehmerischen Selbst.....	13
von Prof. Dr. Ulrich Bröckling, Universität Freiburg	
Die Euro-Krise und die Reaktion der europäischen Gewerkschaften	30
von Bernadette Ségol, EGB-Generalsekretärin	
Europa in der Todesspirale (Kolumne).....	35
von Robert Misik, Österreichischer Publizist und Journalist	
Fast alle sind Migranten und dennoch sind es immer die „Anderen“ (Buchrezension).....	39
von Matthias Gruß	
Politische Konzertnachlese 2012: Erster Teil (Musikkritik).....	42
von Rhett Skai	
Steuern, Löhne und Vermögen	44
von Prof. Dr. Lorenz Jarass, Hochschule RheinMain Wiesbaden	
Burn-Out – die Kehrseite der Effizienz.....	54
von Michaela Böhm, freie Hörfunk- und Print-Journalistin	
Der gute Mensch von Marseille (Filmkritik).....	58
von Jürgen Kiontke	

Neue Wirtschaftsdemokratie und das demokratische Projekt der Moderne – Fünf Thesen	62
von Dr. Helmut Martens, Sozialforschungsstelle Dortmund	
Whistleblowing – Eine Auswertung betrieblicher Regelungen der Hans- Böckler-Stiftung.....	73
von Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung	
Der Leitbegriff "Gute Arbeit"	80
von Dr. Hans-Joachim Schulz, ver.di	
Neue Arbeitswelt und neue Selbstständigkeit	86
von PD Dr. Karin Schulze Buschoff, ver.di	
Das Spannungsverhältnis zwischen Internationalismus und Nation	91
von Sebastian Voigt	
Das Vermächtnis der Killerlady (Kolumne).....	95
von Tom Schimmeck	
Tagelöhnertum im Internet-Zeitalter.....	98
von Tomasz Konicz	
Zur Geschichte der tunesischen Gewerkschaftsbewegung – Teil 1	102
von Dr. Rainer Fattmann	
Broschüre gegen Braun – Rechtsextremismus in Bayern (Buchrezension)	108
von Dirk Hertrampf	
Die Kosten psychischer Erkrankungen und Belastungen in Deutschland.....	111
von Michael Friedrichs, Dr. Wolfgang Bödeker	
Jetzt kommt der Mensch dran (Filmkritik)	116
von Jürgen Kiontke	

Sechs Thesen zur Wirtschaftspolitik in Zeiten des Aufschwungs Brauchen wir Alternativen? 119
von Prof. Dr. Ursula Schumm-Garling

Zeitenwende im Büro123
von PD Dr. Andreas Boes, Dr. Tobias Kämpf

NACHGEFRAGT bei Prof. Dr. Joseph Vogl in Berlin (Interview)133
von Dr. Kai Lindemann

Für ein nachhaltiges Innovationsmanagement! Ergebnisse des ver.di-Innovationsbarometers 2011 137
von Dr. Nadine Müller, ver.di

1 Prozent und der Rest – der Exitus der amerikanischen Mittelschicht144
von Dr. Erich Vogt, George Washington University

Psychische Erkrankungen – Die Arbeitswelt in den Blick nehmen, nicht die Privatsphäre!..... 151
von Dr. Wolfgang Hien, Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit und Biographie, Bremen

Editorial

Diese Ausgabe der GEGENBLLENDE wird sich im Schwerpunkt mit den Auswirkungen neuer Arbeitsbedingungen beschäftigen und Ansätze ihrer Regulierung darlegen.

Hans-Jürgen Urban zeigt die Notwendigkeit einer Initiative für die Anerkennung der gestiegenen psychischen Erkrankungen auf. **Ulrich Bröckling** beschreibt in seinem Beitrag die Entwicklung zu einem "unternehmerischen Subjekt" in der neuen Arbeitswelt.

Die europäische Krise nimmt kein Ende, weshalb sich auch zu Beginn dieser Ausgabe zwei Beiträge mit der aktuellen Situation beschäftigen. Die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbunds **Bernadette Ségol** macht die Position der europäischen Gewerkschaften zur Euro-Krise deutlich und **Robert Misik** zeigt die Aporien der europäischen Politik auf.

Burn-Out ist inzwischen zu einem Modethema geworden zu dem sich Manager und andere Gutverdienende äußern dürfen. **Michaela Böhm** zeigt in ihrem Beitrag die gesellschaftliche Dimension der Krankheit auf und beschreibt allgemeine Ursachen.

In den laufenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst ist wieder viel von leeren Kassen die Rede, aber auch von Steuergerechtigkeit. Wie sich der Staat selbst um Einnahmen gebracht hat, ist im Beitrag von **Lorenz Jarass** nachzulesen.

Rhett Skai beginnt diese Woche seine Konzertrückblicke 2012 und **Matthias Groß** hat ein Buch rezensiert, das interessante Einblicke in die Geschichte der Migration beinhaltet.

Manuela Maschke schreibt über eine Erhebung über die Umsetzung eines neuen betrieblichen "Beschwerdeverfahrens" dem Whistleblowing - einem Verfahren, das insbesondere individuellen Ansprüchen genüge tun soll.

Helmut Martens belebt mit "Fünf Thesen" die Debatte über Wirtschaftsdemokratie neu. Ein Ansatz, der in Anbetracht der undemokratischen Finanzmärkte und Krisenpolitiken höchst aktuell ist.

Jürgen Kiontke empfiehlt einen äußerst bewegenden Gewerkschafter-Film, der - wie soll es anders sein - natürlich nicht aus Deutschland kommt, sondern aus Frankreich.

Am 27. März wurden die Ergebnisse des neuen Index "Gute Arbeit" vom DGB vorgestellt. **Hans-Joachim Schulz** erläutert in seinem Beitrag die Hintergründe der Initiative und schildert zukünftige Herausforderungen.

Wie gehen Gewerkschaften mit dem Begriff Nation um? Hierzu hat die Hans Böckler-Stiftung im Februar eine Tagung veranstaltet, über die **Sebastian Voigt** auf GEGENBLENDE berichtet.

Das Internet schafft viele neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung, es bietet aber auch neue Möglichkeiten der Ausbeutung. Wie und wo das stattfindet, das beschreibt **Tomasz Koniecz**.

Tom Schimmeck hat sich einen Film angeschaut, der mit seinen Defiziten eigentlich nicht mehr so richtig in die heutige Zeit passt: „Die Eiserne Lady“

Die Gewerkschaften in der arabischen Welt bekommen mit den demokratischen Umbrüchen eine neue Bedeutung. **Rainer Fattmann** beginnt heute mit seinem ersten Teil über die Geschichte der tunesischen Gewerkschaften.

Dirk Hertrampf hat eine empfehlenswerte Broschüre über Rechtsextremismus in Bayern besprochen.

Die Arbeitsverhältnisse der Angestellten haben sich in den letzten Jahren massiv verändert: Leistungsdruck, Digitalisierung und neue Identitätsmuster sorgen für Bedingungen, die auch eine Herausforderung für die betriebliche Interessenvertretung darstellen. **Andreas Boes** und **Tobias Kämpf** erläutern in ihrem Beitrag aktuelle Befunde und geben dazu politische Einschätzungen.

Das Thema "psychische Erkrankungen im Arbeitsleben" hat inzwischen auch die Politik erreicht. **Michael Friedrichs** und **Wolfgang Bödeker** haben die volkswirtschaftlichen Kosten berechnet.

"Work Hard - Play Hard!" - ein vielbesprochener Film über das neue Arbeitsleben - ist nun angelaufen. **Jürgen Kiontke** hat sich den "Streifen" angeschaut.

Und GEGENBLENDE hat **Prof. Dr. Joseph Vogl** zu seinem vielbeachteten Buch "Das Gespenst des Kapitals" befragt.

Wie Beschäftigte ihre Gestaltungsmöglichkeiten unter den neuen Arbeitsbedingungen sehen, beschreibt u.a. das Ver.di-Innovationsbarometer. **Nadine Müller** stellt hierzu die wichtigsten Ergebnisse vor.

Die USA steuern auf einen harten Wahlkampf zu. Die soziale Spaltung des Landes stärkt abermals extreme Kräfte. **Erich Vogt** diagnostiziert die gesellschaftliche Befindlichkeit des "noch" mächtigsten Landes der Welt.

Wolfgang Hien schildert in seinem Beitrag den politischen Diskurs über "psychische Erkrankungen".

Eine gute Lektüre der pdf-Ausgabe wünscht

Kai Lindemann

Schutz vor psychischen Belastungen

von Dr. Hans-Jürgen Urban, IG Metall

Arbeitsbedingter Stress und Leistungsdruck haben in den letzten Jahren in fast allen Bereichen ein solches Ausmaß angenommen, dass über einen wirksameren Schutz der Beschäftigten nachgedacht werden muss. Wir haben deshalb den Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung in die Debatte eingebracht. Zweifellos kann die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgesehene Gefährdungsbeurteilung als ein wirkungsvolles Präventionsinstrument bezeichnet werden. Allerdings zeigen alle Erhebungen, dass dabei nach wie vor nur selten psychische Arbeitsbelastungen erfasst werden. Und wenn sie erfasst werden, kommt es häufig nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten und mit langwierigen Konflikten zu konkreten Verbesserungsmaßnahmen.

Viele Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes zeigen sich bei dieser Thematik überfordert – auch weil die regulatorischen Vorgaben zu allgemein sind. Nach den Ergebnissen der WSI/PARGEMA Betriebsrätebefragung 2008/09 sind nur in 56 Prozent der Betriebe überhaupt Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden. 26 Prozent verneinten eine Durchführung und 18 Prozent waren sich nicht sicher. Von den Betrieben, die eine Gefährdungsbeurteilung durchführten, haben lediglich 29 Prozent psychische Belastungen berücksichtigt. „In der Befragung des WSI aus dem Jahre 2004 hatte dieser Anteil mit 23,3 Prozent nur knapp darunter gelegen. Damit hat sich der Umsetzungsstand von Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben trotz vielfältiger Bemühungen diverser Organisationen leider kaum verbessert.“ (Ahlers 2011: 46) Als Hemmnisse benennen die befragten Betriebsräte folgende Faktoren:

- Das Thema „psychische Arbeitsbelastungen“ ist schwierig zu handhaben (89 Prozent der Befragten).
- Kaum jemand weiß, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist (69 Prozent der Befragten).
- Das Thema „Gesundheit“ fällt hinter andere betriebliche Erfordernisse immer wieder zurück (64 Prozent der Befragten).
- Unklare Verantwortlichkeiten beim Arbeitgeber (54 Prozent der Befragten).

Insbesondere die letzte Angabe der Betriebsräte verweist auf eine entscheidende Blockade: die zögerliche Haltung der Unternehmer. Es gibt mehrere Hinweise, die auf die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber schließen lassen, sich dem Thema zuzuwenden, es sei denn, es gibt eine klare gesetzliche Verpflichtung. Diese These

wird auch durch die Ergebnisse einer von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Auftrag gegebenen Unternehmensbefragung bestätigt (Esener 2009).

Das Hauptmotiv für das Management aus deutschen Betrieben, sich im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu engagieren, bildet die „Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen“. Dies gaben 90 Prozent der befragten Managementvertreter an. Der „Druck durch die Arbeitsschutzaufsicht“ wird von 80 Prozent als Motiv angegeben und die „Forderung von Beschäftigten oder ihren Vertretern“ von 77 Prozent. Bei den Motiven, sich konkret auch mit psychosozialen Risiken im Unternehmen zu beschäftigen, nennen die befragten Managementvertreter zu 55 Prozent die gesetzliche Verpflichtung, zu 48 Prozent den Druck der Belegschaftsvertreter und nur zu 20 Prozent die Aktivität der Arbeitsschutzaufsicht. Der Verpflichtungsdruck beim Schutz vor psychischen Belastungen ist damit weitaus geringer als allgemein beim Gesundheitsschutz.

Im Umkehrschluss heißt das: Erst wenn Managementvertreter durch gesetzliche Vorschriften zur Durchführung oder Unterlassung einer Maßnahme verpflichtet werden und deren Umsetzung auch von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wird, entsteht in den Unternehmen ein wirksamer Schutz vor psychischen Gefährdungen. Es wird deutlich, dass ein solcher Verpflichtungsdruck hierzulande nur unzureichend vorhanden ist und die beispielhafte Aufzählung einiger psychischer Belastungsfaktoren in § 5 Arbeitsschutzgesetz sowie die generelle Verpflichtung der Arbeitgeber, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, nicht ausreichen. Es bedarf deshalb *konkreter Vorschriften*, die in der Lage sind, die *Verbindlichkeit* zur Durchführung ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen für die Arbeitgeber zu erhöhen und gleichzeitig das „Wie“ ihrer Durchführung zu klären.

Die Schutzlücke

Schaut man sich die Struktur des deutschen Arbeitsschutzrechts an, so muss konstatiert werden, dass der Gesetzgeber den Bereich der *psychosozialen Risiken* nahezu *unreguliert* den betrieblichen Akteuren überlässt. In anderen Gefährdungsbereichen wird das Arbeitsschutzgesetz durch zahlreiche untergesetzliche Verordnungen konkretisiert, etwa durch die Arbeitsstättenverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung oder die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. In diesen Verordnungen finden sich konkrete Anforderungen an Arbeitgeber: etwa, wie eine Arbeitsstätte zu gestalten ist, wie laut es am Arbeitsplatz sein darf oder wie mit Gefahrstoffen umzugehen ist, damit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleistet sind. Diese Verordnungen sind wiederum durch konkrete technische Regeln untersetzt.

Bemerkenswerterweise findet sich eine solche Struktur für die psychosozialen Risiken nicht. Es gibt keine Verordnung zum Schutz vor psychischen Gefährdungen und somit auch kein die Verordnung untersetzendes Regelwerk. Entsprechend gering sehen sich die Arbeitgeber in der Pflicht, arbeitsgestalterische Maßnahmen zur Verringerung psychischer Beeinträchtigungen umzusetzen. Auch die Arbeitsschutzaufsicht ist bei der Ausführung ihrer Aufgaben mit Problemen konfrontiert, wenn nicht konkret dargelegt ist, welche Belastungskonstellationen unter Gesundheitsschutzaspekten zulässig sind und welche ggf. verändert werden müssen.

Angesichts der zugespitzten Gefährdungssituation der Beschäftigten verursacht dieses Regelungsdefizit ein Handlungsdefizit und damit – und das ist das eigentliche Problem – ein Schutzdefizit für die Beschäftigten. Zweifellos führt eine weitere Vorschrift allein noch nicht zwingend zu gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen. Sie vermag aber – und dies darf nicht geringgeschätzt werden – die *Verbindlichkeit* und den *Verpflichtungsgrad* für Arbeitgeber und andere Arbeitsschutzakteure zu erhöhen. Deshalb scheint eine rechtliche Regulierung auf diesem Feld unerlässlich.

Eine Verordnung zum Schutz vor psychischen Gefährdungen müsste das Rad nicht neu erfinden, sondern könnte an dem vorhandenen „Fundus“ anknüpfen: hierbei wären die Normenreihe DIN EN ISO10075 zu psychischer Arbeitsbelastung und das im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) abgestimmte „Portal Gefährdungsbeurteilung“, das auch psychosoziale Gefährdungsfaktoren beinhaltet, ganz wesentlich zu berücksichtigen. Auch für die zentrale Frage des „Wie“ der Gefährdungsbeurteilung böten sich hier sinnvolle Anknüpfungspunkte. Die Evaluierung bisheriger Erfahrungen erfolgreicher ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen bietet hierfür eine Fülle von Hinweisen. Die erforderlichen Aktivitäten zur Reduzierung psychischer Fehlbelastungen könnten mit Hilfe von Gesetzen und Verordnungen gebündelt und mit neuer Schubkraft bekämpft werden. Produktive Hinweise ergeben sich aus den legislativen Lösungen, die in anderen europäischen Ländern erarbeitet wurden (Kamp/Pickshaus 2011).

Der Erfolg zukünftiger Präventionsansätze im Umgang mit psychischer Belastung und Beanspruchung wird wesentlich von den rechtlichen Regularien und deren handhabbaren Instrumenten abhängen. Eine Verordnung zum Schutz vor psychischen Gefährdungen sowie ein konkretes Regelwerk können eine zentrale Voraussetzung dafür bilden, dass es flächendeckend zu betrieblichen Aktivitäten kommt. Die Verbindlichkeit für Arbeitgeber, auch auf diesem Feld ihren Verpflichtungen nachzukommen, kann dadurch deutlich gestärkt werden.

Die Mehrebenenstrategie

Eine wirkungsvolle Initiative gegen arbeitsbedingten Stress erfordert deshalb eine Strategie, deren unterschiedliche Handlungsdimensionen miteinander verzahnt werden müssen. Die Hauptebenen sind neben der EU-Ebene, die nationale sowie die betriebliche Ebene. Eine solche Mehrebenen-Strategie kann schon jetzt zum Teil auf erhebliche Erfahrungen zurückgreifen. Neu und verstärkt muss jetzt die nationale Ebene in die Mehrebenen-Strategie integriert werden. Dies ist das Kernanliegen unserer Initiative.

Selbstverständlich bleiben alle Bemühungen, in den Betrieben Präventionsaktivitäten zum arbeitsbedingten Stress und psychischen Belastungen zu stärken, vornehmste Aufgabe gewerkschaftlicher Gesundheitsschutzpolitik und damit auch einer erweiterten Arbeitspolitik. Dazu gehören auch Ansätze, die unter Bedingungen neuer Steuerungsformen die Beschäftigten selbst in den Prozess der Ermittlung von psychischen Gefährdungsfaktoren einbeziehen. Der Betrieb ist und bleibt die Arena, in der sich die Fortschritte der Prävention bewähren müssen.

Die mediale Aufmerksamkeit für den dramatischen Anstieg psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz hat schon jetzt spürbar die Bedingungen verbessert, das Thema zu diskutieren. Insbesondere sind die Wege zur Prävention arbeitsbedingter Ursachen in den verschiedenen Akteursgruppen und Organisationen, und hier speziell den Gewerkschaften, stärker in den Fokus gerückt.

Offenkundig hat das neue Bewusstsein auch den Widerstand der Arbeitgeberverbände innerhalb der Entscheidungsgremien der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz gebrochen. Somit wird das Thema „Schutz vor psychischen Gefährdungen“ in der nächsten Periode der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) im Jahr 2013 als eines der drei wichtigsten Ziele verankert. Das ist ein großer Erfolg, zumal in der weiteren Ausgestaltung der GDA-Politik nach Ansagen aus dem Bundesarbeitsministerium auch der Bedarf neuer regulatorischer Maßnahmen geprüft und diskutiert werden soll. Kooperationen auch über die GDA-Träger hinaus etwa mit Akteuren wie Krankenkassen, Rentenversicherungen, Selbsthilfegruppen und anderen werden in diesem Kontext auszubauen sein.

Auf europäischer Ebene ist absehbar, dass in vielfältiger Weise das Thema der Prävention psychosozialer Risiken aufgewertet wird. Die europäischen Arbeitsschutz-Verantwortlichen (Committee of Senior Labour Inspectors - SLIC) haben dies auf einer Beratung im November 2010 zu einem der nächsten Schwerpunkte erklärt. In der EU-Kommissionsplanung wird dies ebenfalls als eine zentrale Aufgabe thematisiert. Auch dies mag die deutschen Arbeitgeber bewogen haben, ihren

besonders hartnäckigen Widerstand gegen die Festsetzung des GDA-Ziels „Schutz vor psychischen Gefährdungen“ aufzugeben.

Die Chancen für eine Anti-Stress-Initiative sind also auch von den Rahmenbedingungen her nicht schlecht. Der Vorstoß der IG Metall für die Schließung der Schutzlücke psychischer Belastungen hat neuen Schwung in die Debatten gebracht. Gute Arbeit braucht klare Regeln – auch bei psychischen Belastungen. Daran gilt es weiter zu arbeiten.

Dieser Beitrag ist in erweiterter Fassung zu lesen in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit, Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf, Bund-Verlag, Frankfurt, S. 23-38

Literatur/Quellen:

Ahlers, E. (2011): Wachsender Arbeitsdruck in den Betrieben. Ergebnisse der bundesweiten Pargema-WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009, in: Kratzer, N. u.a. (Hrsg.) Arbeit und gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin

ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2009;
<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>

Kamp, L./Pickshaus, K. (Hrsg.) (2011): Regelungslücke psychische Belastungen schließen, Dokumente und Gutachten, Düsseldorf

Autor:

Dr. Hans-Jürgen Urban, Geb. 1961 in Neuwied, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Die Arbeit des unternehmerischen Selbst

von Prof. Dr. Ulrich Bröckling, Universität Freiburg

Hätte man in den 1950er oder 1960er Jahren nach einer Figur gesucht, in der sich die gesellschaftlichen Vorstellungen von Arbeit exemplarisch verdichten, so wäre einem vermutlich ein Facharbeiter etwa aus der Automobilindustrie, ein Angestellter im Großraumbüro und vielleicht noch ein Manager in den Sinn gekommen, kaum wohl aber ein Unternehmer. Nicht dass man Unternehmern pauschal abgesprochen hätte, dass sie selbst arbeiten, aber man sah sie doch vor allem als *Arbeitgeber*. In der Gegenüberstellung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer klang, korporatistisch gezähmt, sozialstaatlich abgefedert und seiner klassenkämpferischen Konnotationen entledigt, noch der Antagonismus von Kapital und Arbeit nach. Arbeit war die eine Seite einer fundamentalen gesellschaftlichen Differenz; wer Arbeit sagte, meinte in der Regel Lohnarbeit.

Ebenso selbstverständlich wie der Gegensatz von Arbeit und Kapital war die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit. Arbeit war das, was im Betrieb oder Büro stattfand und was entsprechend mit dem Feierabend ein Ende hatte. Wenn die Gewerkschaften für eine Reduzierung der Arbeitszeit stritten, dann ging es um das quantitative Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Zeitlich und räumlich gehörten Arbeit und Nichtarbeit unterschiedlichen Sphären mit unterschiedlichen Regeln an. In der Arbeitswelt herrschte weithin unangefochten ein Disziplinarregime: Den Anweisungen der Vorgesetzten war Folge zu leisten, die Leistungsnormen waren einzuhalten; der Takt der Maschinen und die komplexen Entscheidungsketten bürokratischer Großorganisationen ließen für Eigeninitiative und Selbstbestimmung wenig Platz. Gefragt war die Anpassung an Normalitätsstandards. Individualität und jede Form von Nonkonformismus störten dagegen den reibungslosen Betriebsablauf. Wo Rationalisierung auf der Agenda stand, hatten Selbstverwirklichungsansprüche nichts verloren. Die Arbeit sicherte das Auskommen und, wenn es gut ging, einen gewissen Wohlstand, sie sorgte darüber hinaus für soziale Anerkennung, aber das Reich der Freiheit begann erst nach Schichtende oder Dienstschluss.

Zur Aufteilung in Arbeitgeber und Arbeitnehmer und der Trennung zwischen Arbeit und Freizeit kam eine dritte Dichotomie, die sich auf die gesellschaftliche Organisation der Arbeit bezog: Unternehmen waren in ihren Außenbeziehungen Marktakteure, die den Regeln des Wettbewerbs folgten; nach innen hin waren sie dagegen hierarchisch organisiert. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrags standen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer als formal freie und gleichberechtigte Kontraktpartner gegenüber. Die Arbeitskraft war eine Ware, die den gleichen Schwankungen von Angebot und Nachfrage unterlag wie andere Waren auch. Mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag unterwarf sich der Arbeitnehmer für die

vereinbarte Arbeitszeit jedoch der Kommandogewalt des Arbeitgebers. Um die gekaufte Arbeitskraft dann in tatsächlich geleistete Arbeit zu transformieren, setzte man in den Unternehmen nicht auf marktförmige Regulation, sondern auf die bereits erwähnten Disziplinarmechanismen. Die Produktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit auf den externen Märkten sollten sich, so der fraglose Common sense, am effizientesten dadurch steigern lassen, dass man intern ein Regime des *command and control* installierte und die Arbeitsabläufe entsprechend den Regeln wissenschaftlicher Betriebsführung rationalisierte. Kurzum, der Glaube an jene Zwei-Reiche-Lehre, die Marx auf die Formel „Anarchie der gesellschaftlichen und Despotie der manufakturmäßigen Arbeitsteilung“^[1] gebracht hatte, war ungebrochen.

Die gesellschaftliche Semantik der Arbeit war durchzogen von begrifflichen Oppositionen und institutionellen Grenzziehungen: Kapital versus Arbeit, Arbeitszeit versus Freizeit, Fremdbestimmung versus Selbstbestimmung, Märkte versus Hierarchien usw. Die Kopräsenz dieser gegenläufigen Rationalitäten bildete das historische Apriori des Denkens und Handelns über politische Fraktionierungen und soziale Positionen hinweg. Die fraglose Plausibilität dieser Ordnung erodierte in den 1970er Jahren, und spätestens in den 1980ern setzte sich das durch, was die französischen Soziologen Luc Boltanski und Eve Chiapello den „neuen Geist des Kapitalismus“^[2] und andere Forscher im Anschluss an Michel Foucaults Vorlesungen zur Geschichte des Regierungsdenkens die „neoliberale Gouvernamentalität“^[3] genannt haben, ein Regime, in dessen Zentrum die durchgängige Orientierung am Modell unternehmerischen Handelns und die Leitfigur des unternehmerischen Selbst steht.

Ich werde zunächst einige Analysen vorstellen, die nach den Gründen für diesen Umbruch fragen, und im weiteren dann versuchen, die Ratio der *Enterprise Culture* anhand von drei miteinander eng verbundenen Dynamiken zu skizzieren – der Vermarktlichung, der Entgrenzung und der Subjektivierung von Arbeit.

Der Aufstieg der Enterprise Culture

Paul Thibaud, diagnostizierte im Dezember 1984 unter dem Titel „Der Triumph des Entrepreneurs“ in der Zeitschrift „Esprit“ einen „politischen Wertewandel“: „Die ideologischen Grundlagen sind in Bewegung geraten“, schrieb er, „die Verhältnisse selbst unterweisen uns, und zwar nicht nur handfeste Gegebenheiten (unkontrollierbare Arbeitslosigkeit und ihre Folgen), sondern auch geistige Verschiebungen, unvorhergesehene Schlussfolgerungen, die sich aufdrängen, vormals selbstverständliche Forderungen, die man plötzlich nicht mehr verfechten kann.“^[4] Thibaud stellte diesen Wertewandel in den Zusammenhang einer Krise des sozialdemokratischen Zeitalters. Dieses habe im Bann der Vorstellung gestanden, die Ökonomie ihrer gewaltsamen Momente entkleiden und als Garant eines universellen

Rechts auf Arbeit in den Dienst nehmen zu können. Der Vorsorgestaat versprach soziale Sicherheit um den Preis sozialer Disziplinierung und Normalisierung. Die Gesellschaft erschien als ein Arrangement von Rechten, die Bildungswege, Freizeit, Lohn usw. der Individuen definierten. Welche Ziele die Einzelnen verfolgten, an welchen Werten sie sich orientierten, das blieb in dem so definierten Rahmen ihnen selbst überlassen. Nachdem die gesellschaftssanitären Verheißungen, die Utopie einer gesunden Gesellschaft, spätestens 1968 in die Kritik geraten waren, war vom sozialdemokratischen Projekt wenig mehr geblieben als ein Individualismus, der sich darin erschöpfte, dass die Menschen im Rahmen der wohlfahrtsstaatlich angebotenen Möglichkeiten ihren bescheidenen privaten Hedonismus pflegten.

Das Comeback des Unternehmergeists deutete Thibaud als eine mittelbare Folge dieses Erosionsprozesses: Der hedonistische Individualismus verlor, nachdem er den Kampf gegen die puritanische Sozialmoral gewonnen hatte, seine revolutionären, romantischen und exaltierten Züge und verlegte sich auf die Kunst des Möglichen. Für Thibaud war das zugleich eine Umlenkung von Energien, welche die Bewegung von 1968 noch in messianischen politischen Ideologien gebunden hatte. Das individuelle Streben nach Glück verlagerte sich auf die Sphäre des Konsums, und dieser versprach nicht länger die serielle Befriedigung normierter Bedürfnisse im Rahmen fordistischer Massenkultur, sondern lockte mit Abenteuer und Selbstverwirklichung und ließ materielle Ungleichheiten im Lobpreis der Differenz verschwinden. Konsumistischer und unternehmerischer Imperativ fielen zusammen: Als Konsument sollte der Einzelne sein Genusskapital akkumulieren und hatte sich zu diesem Zwecke so innovativ, risikobereit und entscheidungsfreudig zu erweisen, als müsse er ein Unternehmen zum Markterfolg führen. Dabei konnte er jene Verhaltensdispositionen einüben, die ihm auch in anderen Lebensbereichen zugute kamen. In den Worten Thibauds: „Von einem Unternehmer im Dienste des eigenen Genusses kann man zu einem Unternehmer im Allgemeinen werden. Das widerlegt, wenigstens teilweise, Daniel Bells These über den Widerspruch in der kapitalistischen Kultur, die auf Seiten der Produktion puritanisch und disziplinierend sei, auf Seiten des Konsums aber hedonistisch und verführerisch. Zwischen hedonistischem Individualismus und unternehmerischem Individualismus besteht von nun an weniger ein Widerspruch als vielmehr Übereinstimmung; und der Übergang von einer Einstellung zur anderen ist fließend. Der als unrealisierbar gescholtene Individualismus findet schließlich sein Heil in sich selbst und erzieht zu bürgerlicher Voraussicht und Initiative.“^[5] Zwischen dem Streben nach Selbstverwirklichung und dem nach wirtschaftlichem Erfolg klaffte nicht länger ein unversöhnlicher Gegensatz, beide verstärkten sich vielmehr wechselseitig.

Diesen Verschiebungen der Wertehorizonte und Verhaltensorientierungen korrespondierten, so Thibaud weiter, veränderte Formen der Produktion, die ebenfalls eine Renaissance des Unternehmergeistes beförderten. Der Mythos des vom Tellerwäscher zum Millionär aufgestiegenen Selfmademan feiere fröhliche Urständ:

„Jeden Tag hören wir die Geschichte von irgendjemandem, der ohne einen Cent angefangen hat, dann aber den richtigen ‚Riecher‘ hatte und erkannte, dass seine Zeitgenossen das ‚latente Bedürfnis‘ nach diesem Produkt oder jener Dienstleistung haben – Produkte und Dienstleistungen, auf die wir, befangen in unseren Gewohnheiten, nicht einmal im Traum gekommen wären.“[6]

Thibaud betonte, dass die Kultur der Entrepreneurship keineswegs das Ende staatlicher Interventionen bedeutete, und skizzierte – *avant la lettre* – den Übergang vom Wohlfahrts- zum aktivierenden Staat: „Die neuen Beziehungen zwischen Ökonomie und Gesellschaft sind nicht, wie einige Demagogen behaupten, durch eine Rückkehr zu einem ‚wildem‘ Kapitalismus gekennzeichnet, sondern eher durch die Entwicklung politischer Strategien, welche die Gesellschaft in die Ökonomie integrieren, Politiken der Mobilisierung, Integration, Verhandlung, die in steigendem Maße Gruppen außerhalb des Managements in die Funktionsweise der Wirtschaft einbinden.“[7] Die Ökonomie erschien nicht länger als ein Instrument im Dienste der Gesellschaft und ihrer politischen Institutionen, fortan sollten vielmehr die Gesellschaft und ihre politischen Institutionen den Imperativen der Ökonomie gehorchen. Thibaud beschloss seinen Aufriss mit einem Blick auf die prekären Effekte dieser Umbrüche: Mit dem Primat der Ökonomie kehrte, so sein Fazit, als moralisches Problem zurück, was das sozialdemokratische Zeitalter juristisch beziehungsweise versicherungstechnisch zu lösen versucht hatte: das Heer der Überflüssigen, „die der unter enormem Druck stehende Wohlfahrtsstaat im Elend zurücklässt und für die andere Politiken gefunden werden müssen“.[8]

Bemerkenswert ist Thibauds Essay vor allem, weil er den Siegeszug der *Enterprise Culture* zu einem Zeitpunkt erkannte und gegenwartsdiagnostisch einzuordnen verstand, als sich deren Umrisse gerade erst abzuzeichnen begannen. Die Übernahme der Regierungsgeschäfte durch Margaret Thatcher in Großbritannien (1979) und Ronald Reagan in den Vereinigten Staaten (1981) hatten auf politischer Ebene den Bruch mit den keynesianischen Programmen der Nachkriegszeit markiert. Dass jede und jeder zum Unternehmer des eigenen Lebens werden sollte, lag in der Logik von Thatcherism und Reagonomics, welche die individuelle Selbstverantwortung an die oberste Stelle der politischen Agenda setzten und mit diesem Postulat den Abbau wohlfahrtsstaatlicher Sicherungssysteme flankierten. Konservative Think Tanks in Großbritannien und den USA hatten die marktradikale Wende bereits seit den 1970er Jahren eingefordert. Sie postulierten nicht den Rückzug des Staates, sondern die durchgängige Ausrichtung seiner Interventionen auf die Förderung unternehmerischer Initiative – ein aktivistisches Programm, das keinen Lebensbereich aussparen sollte.

In Deutschland, wo der Abschied vom sozialdemokratischen Projekt erst später und weniger abrupt erfolgte, tauchte die Figur des „unternehmerischen Selbst“ erstmals 1984 auf, und zwar im Kontext einer Analyse über die subjektiven

Bewältigungsstrategien von Massenarbeitslosigkeit: Neben einer „mimetisch-defensiven Angstreaktion“ und einem „taktischen Realismus am Arbeitsmarkt“ identifizierten Wolfgang Bonß, Heiner Keupp und Elmar Koenen eine weitere Reaktionsweise: „Die Mobilisierung von Aktivitätsreserven, die gerade in der chaotischen Arbeitsmarktsituation ein spezifische Chance sieht, den Anbieter zum ‚Unternehmer seiner eigenen Arbeitskraft‘ zu machen. Diese praktisch folgenreiche Fiktion besteht darin, sich selbst als Bezugspunkt der Logik des Arbeitsmarktes vorzustellen, d.h. sich virtuell zum Subjekt einer eigenen Rationalität zu machen, die den Arbeitsmarkt als Feld der Mittel für eigene Zwecke nutzt. Dieser ‚Unternehmer‘ besitzt zwar prinzipiell auch nichts anderes als seine Arbeitskraft, er bietet aber, teils künstlich differenzierte Kompetenzen an...“^[9] Die Autoimagination als Unternehmer, so die Diagnose, wendete die Ohnmachtserfahrung tatsächlicher oder drohender Arbeitslosigkeit in den Aktivismus desjenigen, der sich auf eigene Rechnung auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten sucht. Hellsichtig erscheint im Rückblick insbesondere Bonß', Keupps und Koenens Bemerkung über den gleichermaßen fiktionalen wie folgenreichen Charakter dieser Selbstmobilisierung, in der Simulation und Stimulation bis zur Ununterscheidbarkeit verschmolzen. Sich als handlungsmächtiges Subjekt zu imaginieren, statt sich den Kräften des Marktes wehrlos ausgeliefert zu fühlen, war gleichbedeutend damit, sich konsequent als Marktsubjekt zu verhalten.

In den deutschen Sozialwissenschaften wurde die Diskussion um die Verallgemeinerung unternehmerischer Verhaltensmodelle im Weiteren vor allem aus arbeits- und industriesoziologischer Perspektive geführt. Eine kritische Zuspitzung erfuhr sie mit der Arbeitskraftunternehmer-These von Günther G. Voß und Hans J. Pongratz. In der idealtypischen Gestalt des „Arbeitskraftunternehmers“ identifizierten die beiden „eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft“, die den bisher vorherrschenden „verberuflichten Massenarbeitnehmer des Fordismus“ wenn nicht ablöste, so ihm doch zur Seite trat und „als Leittyp für die künftige Arbeitswelt“ die „fortgeschrittenste Form subjektiver Produktivkraft“ verkörperte.^[10] Maßgeblich für das Vordringen dieses Typus waren, so Voß und Pongratz, erstens die erweiterte Selbstorganisation und -kontrolle der Arbeitstätigkeit durch die Arbeitenden, zweitens der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen und drittens die zunehmende Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung.^[11] Die Tendenz zu gesteigerter Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung, die den Arbeitskraftunternehmer kennzeichnete, ließ sich insbesondere in zukunftssträchtigen Erwerbsfeldern wie der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche, im Weiterbildungs- und Beratungssektor und den Unternehmen der New Economy nachweisen. In anderen Segmenten des Arbeitsmarktes herrschte dagegen, so das Ergebnis branchenbezogener Studien, in denen Voß und Pongratz ihre These empirisch überprüften, weiterhin der Typus des verberuflichten Arbeitnehmers vor. Die prekäre Variante des Arbeitskraftunternehmers bildete das wachsende Heer der

Kleinstselbständigen, die sich als arbeitsagenturgeförderte Ich-AGs oder ohne diese staatliche Anschubfinanzierung durchzuschlagen versuchten, ohne große Aussicht, damit irgendwann zu jenem Wohlstand zu gelangen, den man einmal mit der Gestalt des Unternehmers assoziierte.

Ähnlich wie Voß und Pongratz konturierte auch der Mailänder Soziologe Sergio Bologna die von ihm unter dem Rubrum „neue Selbständige“ gefassten unternehmerischen Arbeits- und Existenzformen gegen den Typus des fordistischen Massenarbeiters. War dieser in ein hierarchisches Fabrikregime eingebunden, das auch seine internen wie externen Kooperationen regelte, so müssen die neuen Selbständigen ihre Geschäftsbeziehungen selbst organisieren. Kommunikationsarbeit wird damit zu einem wesentlichen Bestandteil ihrer Tätigkeit. Arbeits- und Privatsphäre, für den Lohnarbeiter strikt getrennt, verschwimmen. Wohnraum und Arbeitsplatz, Freizeit und Arbeitszeit gehen ineinander über, wobei die durchschnittliche Arbeitsbelastung die Vierzig-Stunden-Woche deutlich überschreitet. Während die angestellten Arbeiter den Markt verlassen, sobald sie die Fabrik betreten, befinden sich die Selbständigen fortwährend auf dem Markt. Das Mehr an Selbstbestimmung erkaufen sie mit einem Weniger an sozialer Absicherung: „Sie können lange Zeit ohne Einkünfte bleiben und leben von ständig zu schaffenden Rücklagen, um den ‚Leerzeiten‘ in der Arbeit zu begegnen. Der Begriff ‚Risiko‘ ist der Mentalität der unabhängigen Arbeit eingeschrieben, weshalb die Leistung immer auch einen Werbeaspekt enthält, über den die unabhängig Arbeitenden entweder die Fortsetzung des geschäftlichen Verhältnisses zum Auftraggeber oder die Erschließung neuer Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten versuchen. [...] Die Angst vor der ‚Leere‘ hindert die selbständig Arbeitenden daran, die Früchte ihrer Arbeit zu genießen.“^[12]

Bologna betonte, dass in den 1970er- und 1980er-Jahren der Weg in die Selbständigkeit vielfach nicht aus ökonomischer Notwendigkeit, sondern aus freien Stücken gewählt wurde, um den Disziplinarzwang der Fabrikordnung zu entkommen. Die Versöhnung von Leben und Arbeiten, welche die Alternativbewegung proklamierte, realisiert sich für die neuen Selbständigen als Ausgreifen der Arbeit in alle Lebensbereiche. Wichtig für die Genealogie der *Enterprise Culture* ist der Hinweis auf ihre gegenkulturellen Wurzeln. Zu einer hegemonialen Gestalt konnte das unternehmerische Selbst nur werden, weil sie an ein kollektives Begehren nach Autonomie, Selbstverwirklichung und nichtentfremdeter Arbeit anschloss. Ohne die utopischen Energien und die praktischen Kämpfe der Neuen sozialen Bewegungen, ohne ihre Experimente mit nichthierarchischen Organisationsformen, ohne massenhafte Weigerung, das eigene Leben in den vorgespurten Bahnen einer fordistischen Normalbiografie zu führen, hätte dieses Rollenmodell niemals eine solche Anziehungskraft entfalten können.

Ein Schlüsseldokument für die deutsche Diskussion ist der Abschlussbericht der „Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen“ aus dem Jahre 1997, das die Figur des unternehmerischen Selbst dezidiert in den Rang einer politischen Zielvorgabe erhob und in seinem Grundtenor vieles von dem vorwegnahm, was seither in Reformagenden gegossen wurde. „Das Leitbild der Zukunft ist das Individuum als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge“, heißt es da. „Diese Einsicht muss geweckt, Eigeninitiative und Selbstverantwortung, also das Unternehmerische in der Gesellschaft, müssen stärker entfaltet werden.“^[13] In der „unternehmerischen Wissensgesellschaft“ des 21. Jahrhunderts seien nicht mehr „die perfekten Kopisten vorgegebener Blaupausen“ gefragt, wie sie die „arbeitnehmerzentrierte Industriegesellschaft“ des 20. Jahrhunderts benötigt und hervorgebracht habe. Wirtschaft und Gesellschaft seien vielmehr angewiesen auf „schöpferische, unternehmerisch handelnde Menschen, die in höherem Maße als bisher bereit und in der Lage sind, in allen Fragen für sich selbst und andere Verantwortung zu übernehmen“. Aufgabe des Staates sei es, bei diesem Übergang Hilfestellung zu leisten; die Politik müsse „wieder einen ordnenden Rahmen setzen und die Gesellschaft wertorientiert steuern“. Jene Maßnahmen, die ein „Mehr an unternehmerischer Betätigung und Verantwortung“ stimulieren sollen, führten dabei „geradewegs zu einem Weniger an Sozialstaat“, was indes „keineswegs nur Verlust, sondern gleichzeitig auch Gewinn für den Einzelnen und die Gesellschaft“ bedeute – eine Einsicht, der sich allerdings große Teile der Bevölkerung noch verschlossen. Neben der Politik müssten daher auch Wissenschaft und Medien den Willen der Bevölkerung stärken, mit dem Wandel Schritt zu halten. Der imperativische Ton, gekoppelt mit der Drohung, der in Deutschland „im internationalen Vergleich fast einzigartige materielle Wohlstand gepaart mit sozialem Frieden, einem hohen Maß an innerer wie äußerer Sicherheit, viel Freizeit u. a. m.“ könnten „wie ein Kartenhaus zusammenfallen“, wenn „individuelle Sicht- und Verhaltensweisen sowie kollektive Leitbilder“ nicht auf unternehmerisches Handeln hin ausgerichtet werden,^[14] macht den Bericht selbst zu einem Bestandteil jenes Kraftfelds, das er evozieren will.

Vermarktlichung

Was bedeutet es, Arbeit nach Maßgabe unternehmerischen Handelns zu modellieren? In ökonomischer Perspektive sind Unternehmer „nicht Menschen, wie man ihnen im Leben und in der Geschichte begegnet, sondern die Verkörperung von Funktionen im Ablauf der Marktvorgänge“^[15]. Unternehmer gibt es nur, wo es Märkte gibt; unternehmerisches Handeln ist Handeln unter Wettbewerbsbedingungen. Die Diagnose, dass Individuen heute in einer Vielzahl von Lebensbezügen als Unternehmer ihrer selbst adressiert werden und sich verhalten, impliziert deshalb zugleich, dass ebendiese Lebensbezüge durch Marktmechanismen reguliert werden. Arbeit stellt in dieser Perspektive ebenso wie alles übrige Handeln auch eine Investition dar. Folgt man der ökonomischen Theorie des Humankapitals, die die neoliberale Ratio unternehmerischen Handelns am deutlichsten

ausbuchstabiert, so erscheint das Individuum als eine ökonomische Institution. Was auch immer jemand tut, er könnte es auch unterlassen oder in derselben Zeit etwas anderes tun. Deshalb ist es sinnvoll davon auszugehen, dass er seine Ressourcen, insbesondere den knappen Faktor Zeit, so einsetzt, dass ein Höchstmaß an Befriedigung herauspringt. Der Mensch der Humankapitaltheorie ist vor allem ein Mensch, der sich unentwegt entscheidet. Wenn die Menschen ihren Vorteil verfolgen, handeln sie weder willkürlich, noch funktionieren sie wie Rechenmaschinen, die schematisch die immer gleichen Regeln anwenden. Sie treffen ihre Entscheidungen vielmehr auf der Grundlage (freilich stets unvollständiger) Informationen und passen sie an veränderte Umweltbedingungen an. Weil sie zum Zwecke der Maximierung ihres Nutzens lernen, kann man ihr Verhalten systematisch beeinflussen, indem man Anreize schafft oder beseitigt.[16]

Der wirksamste Mechanismus, um die Lernfähigkeit der Menschen und auf diesem Wege auch ihren Nutzen zu steigern ist der Markt. Er bildet ein ideales Konditionierungsinstrument, weil er nicht gegen die individuelle Vorteilssuche operiert, sondern durch diese hindurch. Es sind die Wahlhandlungen der einzelnen Akteure, die, vermittelt über die Preise, die soziale Synthesis herstellen. Der Wettbewerb verbindet universelle Vergleichbarkeit und den Zwang zur Differenz; er totalisiert und individualisiert zugleich: Jeder Einzelne muss sich in der Verfolgung seines Nutzens mit allen anderen messen, und er kann seinen Nutzen nur in dem Maße steigern, in dem er sich von seinen Mitbewerbern abhebt und für sich beziehungsweise für das, was er in den verallgemeinerten Tauschprozess einbringt, ein Alleinstellungsmerkmal geltend machen kann.

Je mehr Wettbewerb herrscht, desto mehr Gelegenheit haben die Akteure, ihr Handeln auf Wettbewerbsfähigkeit hin auszurichten. *Only competition makes competitive*. Der Markt erscheint in dieser Perspektive nicht als Ort des Interessenausgleichs mittels Tausch, sondern als unübersichtliche, endlose Abfolge sich aufbauender und wieder schließender Lücken. Sie zu erkennen und auszunutzen, zeichnet den Unternehmer aus. Wenn die Ratio neoliberalen Regierens darauf hinausläuft, den Wettbewerbsmechanismus zu generalisieren und den Markt als universales Modell der Vergesellschaftung zu etablieren, dann wird die Gestalt des Unternehmers zum allgemeinen Leitbild.

Dieses Leitbild stellt gleichermaßen eine Wiederkehr wie eine radikale Inversion des Homo oeconomicus dar: Die Reaktivierung dieser Gestalt besteht darin, menschliches Handeln grundsätzlich als Wahlhandeln zu bestimmen und das Prinzip der Nutzenmaximierung als anthropologische Gegebenheit zu unterstellen. Während jedoch klassische Liberale wie Adam Smith überzeugt waren, dass die Individuen ihrer Natur folgen und als rationale Wirtschaftssubjekte agieren würden, wenn nur die politischen Instanzen sie nicht daran hindern würden, sind für die Neoliberalen weder der Markt noch die Marktakteure natürliche Gegebenheiten, die lediglich

freigelegt, sondern sie müssen fortwährend geschaffen und stimuliert werden. *Making markets* und *making enterprising selves* fallen dabei zusammen.

Dass der Lohnarbeiter, der seine Arbeitskraft zu Markte trägt und sie möglichst teuer zu verkaufen sucht, als Unternehmer in eigener Sache handelt, ist für sich genommen kein neuer Gedanke. Wenn jeder Kapitalist seines eigenen Lebens ist, gibt es nur noch Unterschiede in Geschick und Fortune, aber keinen Antagonismus von Kapital und Arbeit mehr. Klassenkonflikte, und sei es in der gezähmten Variante eines Interessengegensatzes von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verschwinden hinter den verallgemeinerten Mechanismus des Marktes, der als „eine Art von ständigem ökonomischen Tribunal“ fungiert und über Erfolg oder Misserfolg entscheidet.^[17] Neu ist diese Generalisierung, die nicht nur den Verkauf der eigenen Arbeitskraft, sondern auch alle übrigen Aktivitäten als unternehmerisches Kalkül interpretiert.

Neu ist auch die konsequente Übertragung dieser Sicht auf die Arbeitsorganisation. Der Arbeitnehmer soll demnach nicht nur im Akt des Verkaufs seiner Arbeitskraft selbst als Unternehmer agieren, sondern man verlangt von ihm, auch in der veräußerten Arbeitszeit selbst unternehmerische Initiative und Verantwortung zu zeigen. Um auf dem Markt zu bestehen, sollen Unternehmen, so das Credo der neueren Managementliteratur, auch intern durch Marktmechanismen gesteuert werden. Jede Abteilung, schließlich jeder einzelne Mitarbeiter ist demnach als Kunde der vorgelagerten und als Lieferant der nächstfolgenden Phase in der Wertschöpfungskette anzusehen. Als interne Kunden haben sie das Recht (und die betriebswirtschaftliche Pflicht), ihren Zulieferern gegenüber auf uneingeschränkter Erfüllung der Termine und Qualitätsansprüche zu bestehen; als interne Lieferanten sind sie gehalten, ihre Produkte oder Dienstleistungen den Bedürfnissen der Abnehmer anzupassen. Aus konformistischen Lohn- und Befehlsempfängern sollen so „Intrapreneure“ werden, die ihre Arbeitsbereiche entsprechend der internen wie externen Kundenbedürfnisse selbständig organisieren und optimieren.

Während die einen sich dem Wettbewerb mit externen Konkurrenten stellen müssten, müssten die anderen bei Unzufriedenheit die benötigten Leistungen auch von Anbietern außer Haus beziehen können, was trotz Outsourcing und Profit-Center-Konzepten eher die Ausnahme darstellt. So dient das Modell in erster Linie dazu, eine veränderte Unternehmenskultur zu etablieren, konkret: die Mitarbeiter aller Ebenen auf unternehmerisches Handeln zu verpflichten. Unternehmen steigern ihre Wirtschaftlichkeit, lautet die Botschaft, wenn sie sich in eine Vielzahl von „Unternehmen im Unternehmen“ verwandeln. In dieselbe Richtung zielt auch das in Unternehmen (wie auch in Universitäten) populäre Konzept der Führung durch Zielvereinbarung, das die Beziehungen zwischen Leitung und Mitarbeitern nach dem Muster eines Kaufvertrags gestaltet. Beide Seiten stehen sich demnach scheinbar wie gleichberechtigte Geschäftspartner gegenüber und handeln verbindliche Leistungen und Lieferfristen aus. Die diskursive Verwandlung von Vorgesetzten und

Untergebenen in interne Kunden und Lieferanten überführt so die Asymmetrie innerbetrieblicher Machtrelationen (und erst recht die antagonistische Rhetorik des Klassenkampfes) in eine *Win-win*-Situation gleichgerichteter Interessen.

Produktions- und Zirkulationssphäre sollen auf die gleiche Weise funktionieren und auch die Fabrik nicht länger mittels Autorität und Disziplin, sondern allein durch die Selbststeuerungsmechanismen des Marktes „regiert“ werden. Statt Ordnung, Fleiß und Pünktlichkeit avanciert der Dienst am Kunden zur obersten Tugend, wird die Abrichtung der Produzenten identisch mit ihrer Ausrichtung am Konsumenten. Hatte der Disziplinardiskurs feste Gussformen bereitgestellt, die dem Einzelnen als Modell dienen und in die er sich selbst einpassen sollte, so erzeugt der Mobilisierungsdiskurs der *Enterprise Culture* einen Sog, der den Einzelnen mitreißen soll, den Bewegungen der Kundenwünsche zu folgen. Dem entsprechen zwei unterschiedliche Modi der Unabschließbarkeit: Bei der Arbeit der (Selbst-)Disziplinierung hatte man nie aufgehört anzufangen, beim generalisierten Wettbewerb um die Kunden dagegen wird man nie mit etwas fertig.

Entgrenzung

Die ökonomische Theorie unterscheidet vier Grundfunktionen unternehmerischen Handelns: *Erstens* ist der Unternehmer ein Neuerer – Schumpeters „schöpferischer Zerstörer“ –, der die Produktionsstruktur reformiert oder revolutioniert. *Zweitens* ist er ein findiger Nutzer von Gewinnchancen, der billig kauft, um teuer zu verkaufen. Ein Unternehmer zeichnet sich *drittens* dadurch aus, dass er unter Bedingungen reiner, das heißt nicht in kalkulierbare Risiken zu überführender Ungewissheit agiert. Jede seiner Investitionen stellt eine Wette auf die Zukunft dar. Er ist ein Dezisionist, der handelt, auch wenn die Gründe, so und nicht anders zu handeln, niemals hinreichend sind. Ein Unternehmer trägt *viertens* nicht nur das Geschäftsrisiko, sondern auch die Verantwortung. Er ist ein Koordinator, der den Produktionsprozess steuert, die Arbeitskräfte disponiert und das Betriebskapital auftreibt, und er ist vor allem derjenige, der die strategischen Entscheidungen trifft, kurzum: er verkörpert für das Unternehmen das, was der Souverän für den Staat bedeutet.[18]

Gemeinsam ist diesen vier Kardinaltugenden ihre Unabschließbarkeit. Das unternehmerische Selbst lebt im Komparativ: Es reicht nicht aus, einfach nur kreativ, findig, risikobereit und entscheidungsfreudig zu sein, man muss kreativer, findiger, risikobereiter und entscheidungsfreudiger sein als die Konkurrenz. Die Einsicht, dass es ein Genug nicht geben kann, erzeugt den Sog zum permanenten Mehr. Weil die Anforderungen keine Grenzen kennen, bleiben die Einzelnen stets hinter ihnen zurück. Dem *Plus ultra*, das Schumpeter als Maxime des Entrepreneurs identifiziert,[19] entspricht das konstitutive Ungenügen eines jeden, der sein Leben nach dieser Maxime auszurichten versucht. Die unternehmerische Anrufung verbindet ein Versprechen mit einer Drohung, eine Ermutigung mit einer

Demütigung, eine Freiheitsdeklaration mit einem unabweisbaren Schuldspruch. Wenn sie damit lockt, dass jeder seines Glückes Schmied sei, erklärt sie im gleichen Zug, an seinem Unglück sei jeder selbst schuld. Auf der einen Seite ist ihr Anspruch totalitär. Nichts soll dem Gebot der kontinuierlichen Verbesserung im Zeichen des Marktes entgehen. Keine Lebensäußerung, deren Nutzen nicht maximiert, keine Entscheidung, die nicht optimiert, kein Begehren, das nicht kommodifiziert werden könnte. Auf der anderen Seite bleibt die Produktion unternehmerischer Individuen gemessen an ihrem Anspruch stets eine *failing operation*. Einen hundertprozentigen Unternehmer gibt es so wenig wie einen reinen Markt. Die entrepreneuriale Anrufung konfrontiert die Individuen deshalb mit einer doppelten Unmöglichkeit – mit der, tatsächlich ein unternehmerisches Selbst zu werden, wie mit jener, die Forderung zu ignorieren, eines werden zu sollen. Niemand muss und kann dem Ruf unentwegt folgen, aber ein jeder hat doch beständig jene Stimme im Ohr, die sagt, es wäre besser, wenn man ihm folgte. Der Sog zieht noch in den sublimsten Lebensäußerungen, und seine Kraft bezieht er gerade daraus, dass keine Zielmarke existiert, bei der man halt machen könnte. So wenig es ein Entkommen gibt, so wenig gibt es ein Ankommen. Anders ausgedrückt: Unternehmer ist man immer nur *à venir* – stets im Modus des Werdens, nie des Seins.

Das unternehmerische Kraftfeld mag ungeahnte Potentiale frei setzen, aber es führt auch zu permanenter Überforderung. Weil der kategorische Komparativ des Marktes einen permanenten Ausscheidungswettkampf in Gang setzt, läuft der Einzelne fortwährend Gefahr, unterzugehen oder jedenfalls aus der prekären Zone permanenter Absturzgefahr nicht herauszukommen. Nicht alle sind in der Lage, diesem Druck standzuhalten, und niemand ist es immer. Obendrein sind die Chancen höchst ungleich verteilt: Auch die Gesellschaft der Entrepreneure ist eine Klassengesellschaft, aber der Begriff der Klasse verbindet sich nicht mehr mit dem Antagonismus von Kapital und Arbeit, sondern ruft die Semantik des Sports auf. Zwar stehen alle im Wettbewerb, doch es spielen nicht alle in der gleichen Liga. Ein Abstieg aus den höheren Klassen mag erniedrigend sein, weiter unten geht es im Extrem ums schiere Überleben.

Subjektivierung

Der Markt der Subjektivierung von Arbeit im Regime verallgemeinerter Entrepreneurship, „verarbeitet“ unentwegt Alteritäten, indem er sie entweder als Alleinstellungsmerkmale privilegiert oder sie als unverwertbar aus dem gesellschaftlichen Verkehr ausschließt. Mit bloßer Nachahmung und durchschnittlichen Leistungen kann man dort nicht reüssieren. Für genormte Disziplinarsubjekte ist in der verallgemeinerten Wettbewerbsgesellschaft kein Platz, gefordert sind Artisten des Alltags, die Exzentrik mit Effizienz verbinden. Im unternehmerischen Selbst feiert der romantische Traum vom Leben als Kunstwerk fröhliche Urständ. Die Alternative lautet: „Seien Sie besonders ... oder sie werden

ausgesondert!“[20], eine Mahnung, die dem legendären „Sei spontan“ an Paradoxie in nichts nachsteht und gerade wegen ihrer Uneinlösbarkeit als Individualisierungsmotor funktioniert. In geradezu penetranter Weise ergeht der Ruf an die Einzelnen, sich dem paradoxen Imperativ einer Selbstoptimierung zu unterwerfen, welche die Abweichung von der Norm selbst zur Norm erhebt. „Obligation to dissent“, heißt das bei McKinsey´s.[21] Nur in dem Maße, in dem der Einzelne sich selbst als unverwechselbare Marke Ich kreiert, soll er sich von der Masse abheben und die Wettbewerber ausstechen können.

Subjektivierung von Arbeit meint zunächst einmal diese Nötigung zur Arbeit an sich selbst. Die Ratgeberliteratur, die dazu die Bauanleitungen liefert, schlägt vor, sich dabei wiederum am Modell des Unternehmens zu orientieren: „Definieren Sie sich eindeutig als ein Produkt, und stellen sie dann eine umfassende Marktforschung an. [...] Dazu müssen Sie sich als wirtschaftlich unabhängige Einheit betrachten, nicht als Teilstück, das ein Ganzes sucht, um darin zu funktionieren. Deshalb ist es enorm wichtig, dass Sie sich von einem Markt umgeben sehen, selbst wenn Sie Angestellter eines Unternehmens sind.“[22]

Mit der Identifikation seiner selbst als Ware ist es freilich nicht getan; die Parallelisierung von Individuum und Unternehmen reicht weiter. Das unternehmerische Selbst ist nicht nur Produkt und Produzent, Chef und Untergebener, sondern auch Lieferant und Kunde in einer Person. Seine unternehmerischen Tugenden soll der Einzelne nur dann voll entfalten können, wenn er das Prinzip der Intrapreneurship auf sich selbst anwendet und sich entsprechend aufspaltet: Als „Kunde seiner selbst“ ist er sein eigener König, ein Wesen mit Bedürfnissen, die vom „Lieferanten seiner selbst“ erkannt und befriedigt werden wollen. Ignoriert dieser die Ansprüche seines internen Geschäftspartners, wird ihn jener mit Antriebslosigkeit, Erschöpfung oder anderen Formen des Energieentzugs strafen. Funktioniert dagegen der Austausch, profitieren beide. Die Exploration der eigenen Wünsche ist deshalb ebenso wichtig wie die der Stärken und Schwächen. Der bereits zitierte Ratgeber empfiehlt, das Unternehmen Ich & Co. regelmäßig einem Qualitäts-Check zu unterziehen: „Sind alle Ihre Persönlichkeitsteile voll im Einsatz? Arbeitet jeder Teil an der Stelle, wo er seinen Fähigkeiten entsprechend optimale Ergebnisse erzielen kann? Arbeiten die Teile alle gut zusammen, oder gibt es Konkurrenz und Kompetenzgerangel? Müssen Sie befürchten, daß einige Teile am Ende gar die ‚innere Kündigung‘ vollzogen haben? Kennen sich überhaupt alle Teile untereinander, oder fühlen Sie sich eher als das Opfer zusammenhangloser Einzelteile? Sind alle mit *Freude* bei der Arbeit, sind alle *gesund*? Fühlen sich alle ausreichend respektiert und gewürdigt?“[23] Die Fragen enthalten schon die Antwort: „Ziele werden nicht aufgrund innerer Kraftproben oder durch Selbstüberwindung erreicht, sondern durch die Dynamik eines in sich stimmigen, reibungslos aufeinander abgestimmten Persönlichkeitssystems“.[24] Um „Erfolgsblockaden“, etwa aufgrund eines Streits zwischen „Karriere-“ und

„Lebensfreudeteil“, zu beseitigen, empfiehlt es sich daher, eine interne Konferenz einzuberufen, den „Kreativen Teil“ als Moderator hinzuzuziehen und am Runden Tisch nach Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit zu suchen. Identität ist in diesem Persönlichkeitsmodell Corporate Identity: die „Gewißheit, eine starke Mannschaft von vielen ‚wahren Ichs‘ in sich zu haben“.[25]

Ob die widerstreitenden Seelen in der eigenen Brust sich auf diese Weise versöhnen lassen, darf bezweifelt werden. Wer sich zwischen Karriere und Lebensfreude hin- und hergerissen fühlt, bleibt aber zumindest in Bewegung. Der Katalog von Schlüsselqualifikationen, wie ihn die Ratgeberliteratur gleichermaßen postuliert und zu vermitteln verspricht, muss selbst den ehrgeizigsten Selbstoptimierer vor unlösbare Aufgaben stellen. Die strukturelle Überforderung ist gewollt, erzeugt sie doch jene fortwährende Anspannung, die den Einzelnen niemals zur Ruhe kommen lässt, weil er jeden Fortschritt in der einen Richtung durch entsprechende Anstrengungen in der Gegenrichtung ausgleichen muss. Gefordert sind zugleich rückhaltloser Einsatz für die Firma, wie auch ein achtsamer Umgang mit den eigenen Kräften, auf der einen Seite soll man ein Betriebswirt des eigenen Lebens sein, auf der anderen Seite ein kreatives Motivationsgenie, das unablässig ein Feuerwerk an Ideen abbrennt. Gesucht wird – in einer schönen Formulierung von Manfred Moldaschl und Dieter Sauer – „der durchsetzungsstarke Teamplayer bzw. der teamfähige Einzelkämpfer; der kundenorientierte Glattling mit Ecken und Kanten [...]“; der begnadete Selbstvermarkter, der die Sache in den Vordergrund stellt; der einfühlsame Moderator mit dem feinen Gespür für Situationen, aus denen sich Kapital schlagen läßt; und der zweckrationale Nutzenmaximierer mit Einsicht in die Erfordernisse des Ganzen“.[26] Die Widersprüche sind Programm: Die strukturelle Überforderung hält den Einzelnen in einem Zustand fortwährender Unzulänglichkeit und erzeugt eine Daueranspannung, die ihn niemals zur Ruhe kommen lässt, weil er jeden Fortschritt in der einen Richtung durch entsprechende Anstrengungen in der Gegenrichtung ausgleichen muss. Trotz phrasenhafter Beschwörung der *Work-Life-Balance* zielen die Programme nicht auf ein wohltariertes Gleichgewicht zwischen den gegensätzlichen Anforderungen, sondern nach der Kopräsenz der Extreme. Überganglos switchen die Programme zwischen einer „Grammatik der Härte“ und einer „Grammatik der Sorge“[27] hin und her. Welches Register der Unternehmer seiner selbst jeweils zieht, bleibt seinem taktischen Kalkül oder seiner Intuition überlassen, entscheidend ist, dass er auf beiden zu spielen vermag.

Ökonomischer Erfolg und Selbstverwirklichung bilden bei der „Arbeit an sich“ keinen Widerspruch, sondern sollen einander bedingen und verstärken. Beide folgen dem Imperativ eines unabschließbaren Wachstums. Die Individuen sollen ihre Macht über sich selbst, ihr Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein und ihre Gesundheit ebenso maximieren wie ihre Arbeitsleistung und ihren Wohlstand und sie sollen professionelle Hilfe suchen, wenn sie mit all dem überfordert sind. So gegensätzlich das Ethos unternehmerischen Handelns und die Werte der Therapiekultur, wie sie

sich insbesondere in den Konzepten der humanistischen Psychologie finden, auf den ersten Blick zu sein scheinen, sie treffen sich in einem Regime des Selbst, das den Einzelnen antreibt, für sein *Personal Growth* ebenso zu arbeiten wie für die Akkumulation des eigenen Humankapitals. Im allgegenwärtigen Coaching haben Unternehmens- und Therapiekultur inzwischen auch praktisch zusammengefunden.

Fluchtlinien der Nichtarbeit

So sehr die Anrufung des unternehmerischen Selbst die Kongruenz von individueller Selbstverwirklichung und ökonomischem Erfolg, von Wollen und Sollen beschwört, so sehr sie sich von herkömmlichen Strategien der Disziplinierung und Selbstdisziplinierung unterscheidet, wie diese ist sie im Kern ein Verfleißigungsprogramm.[28] Ist der fröhliche Müßiggänger das Vorbild für diejenigen, die sich dem Sog unternehmerischer (Selbst-)Mobilisierung zu entwinden suchen?

Dafür spricht die Provokation, die eine sich *Die Glücklichen Arbeitslosen* nennende Gruppe Ende der 1990er Jahre mit ihren „Faulheitspapieren“ und Aktionen auslöste.[29] Die *Müßiggänger*, so der Titel ihres Zirkulars, kündigten den Common Sense auf, dass Arbeitslose mit ihrem Los haderten beziehungsweise zu hadern hätten. Der gesellschaftliche Nutzen des Nichtstuns sei schließlich unbezweifelbar: „Was passiert, wenn ein Konzern ankündigt, daß er so und so viele Arbeitsplätze vernichtet? Alle Börsenspekulanten loben seine Sanierungsstrategie, die Aktien steigen, und bald darauf wird die Bilanz die entsprechenden Gewinne aufweisen. Auf diese Weise schaffen die Arbeitslosen mehr Profit als ihre Ex-Kollegen. Logischerweise müßte man dem Arbeitslosen dafür danken, daß er wie kein anderer das Wachstum fördert.“[30] Sieht man davon ab, dass ihre Pamphlete und Flugblätter bisweilen in einem Anflug kommunitaristischer Sozialromantik das „von vorkapitalistischen Traditionen unterstützte, intensive soziale Leben“ nichtwestlicher Kulturen und deren „Ökonomie der Gegenseitigkeit“ verklären,[31] so praktizierten *Die Glücklichen Arbeitslosen* eine experimentelle Kritik im Handgemachten, die sich der unternehmerischen Ratio, insbesondere ihrem Arbeitsethos, widersetzte, ohne sich um großformatige Gegenmodelle und politische Realisierbarkeiten zu scheren oder utopische Entwürfe auszumalen. Ihr fröhlicher Hedonismus hob sie gleichermaßen ab von der spröden Langeweile sozialwissenschaftlicher Abhandlungen wie auch von der Mobilmachungsrhetorik neoliberaler Marktapologeten, vom sozialarbeiterischen Empowermentjargon ebenso wie von spätmarxistischen Welterklärungsformeln. Als skurrile Variante zeitgenössischer Spaßkultur wollten sie sich allerdings ebenfalls nicht verbuchen lassen und konterkarierten immer wieder entsprechende Avancen des Medienbetriebs. Am Ende dadurch, dass sie – auch darin ganz Taktiker – ihre öffentlichen Interventionen wieder einstellten.

Ein Widerstandsprogramm gegen die Ökonomisierung des Individuums lässt sich daraus freilich nicht destillieren. Zum Gegenbild des unternehmerischen Selbst taugt der Glückliche Arbeitslose nicht. Den Protagonisten des geschäftigen Nichtstuns waren der historische Ort („1995 ließ es sich in Berlin relativ einfach und gut ohne Arbeit leben.“) und die begrenzte Lebensdauer dieser Gestalt, die ohnehin „eher als literarische Figur à la Candide gemeint [war], denn als reale Figur“, nur allzu bewusst: „Es ging darum, eine Abwesenheit sichtbar zu machen, ein Jenseits der Arbeitswelt flüchtig zu vergegenwärtigen“, heißt es in der Einleitung zu ihrer Textsammlung.[32] „Da wird selbst Wiederholung zum Verhängnis. [...] So viel zum Thema glückliche Arbeitslosigkeit läßt sich auch nicht sagen, und wir wollen nicht langweilig werden.“[33]

Flüchtige Vergegenwärtigung des Abwesenden, das erscheint wenig, wenn es um Störung des Kraftfelds der unternehmerischen Anrufung geht, und ist doch schwierig genug. Vielleicht besteht ja die Subversion des *Spirits of Enterprise*, genau darin: rechtzeitig aufzuhören.

Der Beitrag stützt sich auf Überlegungen, die ich in meiner Studie „Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsfigur“ (Frankfurt/M. 2007) ausführlicher dargestellt habe.

Literatur/Quellen:

- [1] Karl Marx, *Das Kapital*, Bd. 1, MEW 23, Berlin 1962, S. 377.
- [2] Luc Boltanski/Eve Chiapello, *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz 2003.
- [3] Vgl. zum Überblick Thomas Lemke/Susanne Krasmann/Ulrich Bröckling, „Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung“, in: dies. (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt/M. 2000, S. 7-40.
- [4] Paul Thibaud, „Le triomphe de l'entrepreneur“, in: *Esprit*, Dez. 1984, S. 101-110; deutsche Übersetzung nach der englischen Fassung: „The Triumph of the Entrepreneur“, in: *Telos*, Nr. 64, Summer 1985, S. 134-140, hier: S. 134.
- [5] Ebd.
- [6] Ebd., S. 138.
- [7] Ebd., S. 140.
- [8] Ebd.
- [9] Wolfgang Bonß/Heiner Keupp/Elmar Koenen, „Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von

Arbeitslosigkeit“, in: Wolfgang Bonß/Rolf G. Heinze (Hg.), *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt/M. 1984, S. 143-188, hier: S. 182 f.

[10] G. Günter Voß/Hans J. Pongratz, „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1998), S. 131-158.

[11] Ebd., S. 140 ff.

[12] Sergio Bologna, *Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit* (1997), Graz/Wien 2006, S. 38.

[13] Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen (Hg.), *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage*, Bonn 1997, S. 36, www.bayern.de/wirtschaftsstandort/Zukunftsfragen/ (13.10.2005).

[14] Ebd., S. 44, 40, 37 f., 35.

[15] Ludwig von Mises, *Nationalökonomie. Theorie des Handelns und Wirtschaftens* (1940), München 1980, S. 245.

[16] Vgl. Gebhard Kirchgässner, *Homo oeconomicus. Das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und seine Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 2. Aufl., Tübingen 2000, S. 17 f.

[17] Michel Foucault, *Geschichte der Gouvernementalität II. Die Geburt der Biopolitik. Vorlesungen am Collège de France 1978-1979*, Frankfurt/M. 2004, S. 342.

[18] Vgl. Joseph Schumpeter, *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, München/Leipzig, 2. Aufl., 1926; von Mises, *Nationalökonomie*; Israel M. Kirzner, *Wettbewerb und Unternehmertum*, Tübingen 1978; ders., *Unternehmer und Marktdynamik*, München/Wien 1988; Frank H. Knight, *Risk, Uncertainty, and Profit* (1921), New York 1964; Mark Casson, *The Entrepreneur. An Economic Theory*, Oxford 1982; ders., *Enterprise and Leadership*, Cheltenham 2000.

[19] Schumpeter, *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, S. 137.

[20] Peters, *Selbstmanagement*, S. 8.

[21] „Knowledge-Unternehmer ihrer eigenen Fähigkeiten“. Interview mit Jürgen Kluge, Office Manager McKinsey Germany, in: *high potential*, 4/01, Dez./Jan., S. 23.

[22] William Bridges, *Ich & Co. Wie man sich auf dem neuen Arbeitsmarkt behauptet*, Hamburg 1996, S. 138 f.

[23] Ebd., S. 130.

[24] Ebd., S. 16.

[25] Ebd., S. 132.

[26] Manfred Moldaschl/Dieter Sauer, „Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft“, in: Heiner Minssen (Hg.), *Begrenzte*

Entgrenzungen – Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin 2000, S. 205-224, hier: S. 221.

[27] Vgl. Wolfgang Fach, „Staatskörperkultur. Ein Traktat über den ‚schlanken Staat‘“, in: Bröckling/Krasmann/Lemke (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart*, S. 110-130.

[28] Vgl. zu den historischen Politiken der Verfleißigung und den Kampf gegen die Faulheit Rudolf Helmstetter, „Austreibung der Faulheit, Regulierung des Müßiggangs. Arbeit und Freizeit seit der Industrialisierung“, in: Bröckling/Horn (Hg.), *Anthropologie der Arbeit*, S. 259-279.

[29] Einige Texte der Gruppe sind versammelt in Guillaume Paoli (Hg.), *Mehr Zuckerbrot, weniger Peitsche. Aufrufe, Manifeste und Faulheitspapiere der Glücklichen Arbeitslosen*, Berlin 2002.

[30] Ebd.

[31] „Auf der Suche nach unklaren Ressourcen“, S. 43 f.

[32] Paoli (Hg.), *Mehr Zuckerbrot*, S. 8f.

[33] Paoli, „Aussteigen für Einsteiger“, S. 21 f.

Autor:

Prof. Dr. Ulrich Bröckling, Professor für Kulturosoziologie an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br.

Die Euro-Krise und die Reaktion der europäischen Gewerkschaften

von Bernadette Ségol, EGB-Generalsekretärin

Europaweit besteht gegenwärtig die einmütige Reaktion der Politik auf die Krise in Austerität und Haushaltsdisziplin. Die Kürzung von Löhnen und Sozialleistungen, die Angriffe auf das Tarifverhandlungssystem und die Stärkung ultra-flexibler Beschäftigungsverhältnisse untermauern das vorherrschende Paradigma. Der Berlin-Brüssel-Konsens präsentiert sich als der einzige Weg in die Zukunft.

Dieser Lösungsansatz funktioniert nicht und wird auch zukünftig nicht funktionieren. Er unterdrückt Wachstum und blockiert damit den Weg zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. Wir können die desaströsen sozialen Folgen und das Erstarken des Nationalismus in vielen europäischen Ländern beobachten. Dadurch werden unsere grundlegenden und auf Solidarität basierenden Werte in Frage gestellt. Das dürfen wir nicht länger ignorieren.

Wir müssen das Geschehen verändern

Zunehmend werden offizielle Stimmen laut, die sich gegen die Austeritätspolitik aussprechen, allerdings hauptsächlich aus Ländern und Organisationen außerhalb Europas. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) sagen beide, dass Austerität ohne Wachstum eine gefährliche Sackgasse ist. Die geschäftsführende Direktorin des Internationalen Währungsfonds (IWF), Christine Lagarde, hat die Besorgnis von Seiten des IWF zum Ausdruck gebracht. Und selbst Ratingagenturen – als eigennützige Oligopole – haben in diesen Chor mit eingestimmt.

Die Botschaft dringt allerdings nicht zu den Finanzministern durch. Im Europäischen Rat gibt es zwar Lippenbekenntnisse dahingehend, dass Wachstum und Beschäftigung gefördert werden müssen, konkrete Vorschläge, die dem gegenwärtigen Desaster angemessen wären, fehlen jedoch, ganz im Gegensatz zur Detailliertheit der vorliegenden Fiskalpläne. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) befürwortet solide Budgets. Der Fiskalpakt benötigt aber einen ausgleichenden Sozialkontrakt.

Noch mehr Sparmaßnahmen als einzige Antwort auf die Austerität

Europa befindet sich in einer Rezession. Die letzten Zahlen von Eurostat zur Beschäftigung in der Eurozone zeigen, dass die Arbeitslosigkeit eine neue

Rekordhöhe erreicht hat. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote in der Eurozone beträgt 10,4%, das heißt, 16,469 Millionen Menschen sind ohne Arbeit. Das ist die höchste Arbeitslosenquote seit Juni 1998. Die Jugendarbeitslosigkeit ist in bestimmten Regionen besonders hoch; sie betrifft nahezu die Hälfte aller jungen Menschen in Spanien. Die Armut nimmt weiter zu und mittlerweile sind 8% der Erwerbspersonen in Europa von extremer Armut betroffen.

In dieser katastrophalen Situation besteht die einzige Antwort der führenden Politiker in Europa darin, die Daumenschrauben weiter anzuziehen. Auf dem EU-Gipfel am 30. Januar wurde ein neuer Fiskalpakt vereinbart, der gestützt auf Sanktionen eine strenge Haushaltsdisziplin festschreibt. Der EGB ist gegen diesen Vertrag, der keine Antwort auf die wachsenden Probleme des Beschäftigungsmangels und der Arbeitsplatzunsicherheit darstellt. Der Vertrag geht auf diese Herausforderungen lediglich in buchhalterischer Form ein, aber ohne irgendeine politische Vision. Natürlich ist uns klar, dass wir zurück zu einem nachhaltigen Haushaltsgleichgewicht kommen müssen. Wir würden uns aber selbst betrügen, wenn wir glaubten, die Haushalte kämen so ins Gleichgewicht und das Vertrauen zurück.

Darüber hinaus war der Aushandlungsprozess nicht demokratisch. Das Europäische Parlament konnte keine aktive Rolle spielen. Die europäischen Gewerkschaften treten für ein soziales und demokratisches Europa ein, nicht für das haushälterische, finanzorientierte und technokratische Europa, das uns präsentiert wird.

Die Rezession wird die bereits schlechte soziale Situation weiter verschlimmern. Die Ungleichheit nimmt zu. Es entstehen soziale Bewegungen, um gegen Ungerechtigkeit und Unsicherheit zu protestieren. Soziale Gerechtigkeit muss sowohl auf nationaler wie auch europäischer Ebene die höchste Priorität auf der politischen Agenda erhalten. Wenn die führenden Politiker in Europa diese Priorität negieren und allein auf Austeritätsmaßnahmen setzen, insbesondere in Ländern, die bereits in Schwierigkeiten sind, dann dürfen wir nicht überrascht sein, wenn die Armut zunimmt und die Ungleichheit zu sozialer und politischer Instabilität führt.

Ein europäisches Modell ökonomischer Steuerung mit neoliberaler Form

Der bestehende Rahmen der ökonomischen Steuerung in Europa besteht aus dem "Europäischen Semester", dem Euro-Plus-Pakt und dem „Sixpack“. Zu einem großen Teil dank dem Einsatz der europäischen Gewerkschaften und ihrer Mitglieder enthält das im letzten Jahr implementierte „Sixpack“ eine Klausel, die vorschreibt, dass die nationalen Tarifverhandlungssysteme in vollem Umfang respektiert werden müssen. Ein ähnlicher Gedanke taucht beiläufig im „Vertrag über Stabilität, Koordinierung und Steuerung in der Wirtschafts- und Währungsunion“ (Fiskalpakt) auf, dass dies ausreichend ist, muss jetzt aber bezweifelt werden.

Die Realität ist, dass die ‚Troika‘ – bestehend aus EU, Europäischer Zentralbank (EZB) und IWF – Griechenland, Irland und Portugal ihre Vorstellungen einer wirtschaftspolitischen Steuerung als Bedingung für die Hilfsmaßnahmen aufgezwungen hat. Diese Art wirtschaftspolitischer Steuerung beruht im Wesentlichen auf Angriffen auf die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsbeziehungen und Löhne, einer Verminderung von Pensionsleistungen, der Erhöhung der Arbeitsmarktflexibilität, der Schwächung sozialer Schutzmechanismen und des Streikrechts sowie der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen. Darüber hinaus war zu beobachten, wie die EZB in inakzeptabler Art und Weise in die Regierung Italiens eingegriffen hat, indem sie die Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen, eine Veränderung von Lohnsetzungsmechanismen, die Dezentralisierung des Tarifverhandlungssystems, Veränderungen der Einstellungs- und Entlassungsregelungen und eine Heraufsetzung des Rentenalters forderte.

Diese Diktate werden für gewöhnlich in geheimen Schreiben festgehalten, verfasst in mysteriösen Hinterzimmern. Auf der Strecke bleibt die Demokratie. Die Krise wird außerdem als Vorwand genutzt, uns einzureden, dass eine Kürzung der Löhne und Gehälter die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen und die Wirtschaft ankurbeln, also zu einer win-win-Situation führen würde. Der EGB ist hingegen der Ansicht, dass die Löhne eher ein Motor als ein Hemmnis für wirtschaftliches Wachstum sind. Wenn die Regeln der ökonomischen Steuerung auf Löhne und Arbeitsbedingungen als Variablen einer kompetitiven Anpassung abzielen, dann konkurrieren die Länder hinsichtlich der Löhne, der Arbeitsbedingungen und, weiter gefasst, der sozialen Leistungen. Und wiederum tragen die Lohnabhängigen die Last.

Angriff auf das europäische Sozialmodell

Das europäische Sozialmodell sichert die soziale Kohäsion. Es wurde als Teil des sozialen Bewusstseins, welches sich in den westeuropäischen Nationen nach den Verwüstungen des Zweiten Weltkriegs herausbildete, entwickelt und umfasst die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen, soziale Sicherung und das Kollektivverhandlungswesen. Nun nutzen jedoch die neoliberalen Kräfte die Krise, um dieses Sozialmodell in Frage zu stellen. Nach deren Ansicht behindern angemessene Sozialtransfers und Löhne die wirtschaftliche Genesung. Scheinbar ist ihnen das Prinzip eines auf Kohäsion und Solidarität basierenden Modells ein Dorn im Auge. Einige neoliberale Akteure, insbesondere in den mittel- und osteuropäischen Ländern, vertreten einen brutalen Sozialdarwinismus und übersehen dabei geflissentlich, dass die skandinavischen Länder, die in einen starken Wohlfahrtsstaat investiert haben, ebenfalls zu den wettbewerbsfähigsten Ländern gehören.

Das Untergraben der sozialen Kohäsion gefährdet auch die politische Stabilität. Soziale Exklusion und Unsicherheit bereiten den Weg für populistische Kräfte, die

nationalistische Selbstgenügsamkeit als Allheilmittel propagieren. Das Erstarken der extremen Rechten in Europa sollte uns ein Grund zur Besorgnis sein. Die politischen Führer Europas und alle Verfechter der Deregulierung müssen dieses grassierende Phänomen mit einkalkulieren.

Es gibt Alternativen

Europa braucht eine Wirtschaftsunion mit einer ausgeprägten sozialen Dimension. Was wir brauchen ist ein ernst zu nehmender Plan der Krisenüberwindung, der für Beschäftigung und anhaltendes Wachstum steht. Wir wollen, dass Europa einen Sozialkontrakt unterschreibt, nicht lediglich einen Fiskalpakt.

- Europa braucht Investitionen für eine nachhaltige, ökologische Wirtschaft. Dies sollte Investitionen in die Transport- und Energiesektoren einschließen.
- Europa braucht eine Industriepolitik, die in innovative und zukunftsweisende Sektoren investiert.
- Die EZB muss ein klareres Mandat erhalten. Ihre Ziele sollten die Sicherung der Preisstabilität, die Förderung der Beschäftigung und die Angleichung der finanziellen Bedingungen der Mitgliedsstaaten sein. Anstatt nur die Möglichkeit zu haben, sollte die EZB verpflichtet sein, bezüglich der Staatsschulden als Kreditgeber und Käufer der letzten Instanz zu fungieren.
- Die Schulden sollten teilweise in Form von Eurobonds gepoolt werden.
- Es sollte eine Lohnsicherungsklausel geben, durch die die Autonomie der Sozialpartner in Bezug auf Kollektivverhandlungen umfassend anerkannt wird und die verhindert, dass im Zusammenhang mit dem Fiskalpakt in die Lohnfindung, Tarifverhandlungssysteme, Arbeitskämpfe oder die gewerkschaftliche Organisierung eingegriffen wird.
- Wir brauchen Regelungen, die das Wachstum sichern: die Ausnahme öffentlicher Investitionen, die das Wachstumspotential erhöhen, von der Verpflichtung zu einem ausgeglichenen Haushalt; Sicherung der öffentlichen Einnahmen durch eine Finanztransaktionssteuer und die Verpflichtung zur Bekämpfung von Steuerflucht, Steuerhinterziehung und Steuerwettbewerb; sowie eine strukturelle Rolle für den Europäischen Sozialdialog, um eine blinde Implementierung rigider ökonomischer Regelungen, die schädlich für die Wirtschaft sein können, zu verhindern.
- Den EU-Verträgen muss ein Soziales Fortschrittsprotokoll hinzugefügt werden, das die Beachtung der sozialen Grundrechte gewährleistet.

Der EGB fordert einen ‚Sozialkontrakt‘ für Europa. Ein solcher Vertrag sollte Investitionen, die eine nachhaltige Wirtschaft, gute Arbeitsplätze und soziale Gerechtigkeit fördern, Priorität einräumen und der Bekämpfung der Ungleichheit dienen. Angesichts des vorherrschenden, alles niederwalzenden, ökonomischen Kurses, setzt sich die europäische Gewerkschaftsbewegung gegen schädliche

Politiken zur Wehr und bildet Koalitionen, um gemeinsam bessere Lösungen zu finden. Überall in Europa fordern die Gewerkschaften eine Priorität für Beschäftigung und soziale Gerechtigkeit.

*Dieser Text erscheint hier erstmals auf Deutsch. Er ist in Englisch bei Social Europe und der Global Labor Column erschienen.
(Übersetzung aus dem Englischen von Stefan Beck.)*

Autorin:

Bernadette Ségol ist Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Davor war sie Präsidentin von UNI Europa, dem europäischen Gewerkschaftsverband für Dienstleistungen und Kommunikation, der 7 Millionen Beschäftigte und 330 europäische Gewerkschaften vertritt. Einer ihrer Arbeitsschwerpunkte ist Lohngerechtigkeit in Europa.

Europa in der Todesspirale (Kolumne)

von Robert Misik, Österreichischer Publizist und Journalist

Die Daten erschienen meist nur versteckt im Wirtschaftsteil der Zeitungen, sie haben es aber in sich: Europa ist erstmals seit den dramatischen Krisenjahren 2008 und 2009 wieder am Rande einer Rezession. Im letzten Quartal des Jahres 2011 fiel die Wirtschaftsleistung der 17 Euro-Nationen um 0,3 Prozent gegenüber dem vorangegangenen Quartal. Das ist offiziell nur deshalb keine Rezession, weil dafür nach allgemeiner Übereinkunft die Wirtschaftsleistung in zwei aufeinander folgenden Quartalen zurückgehen muss. Aber die Zahlen sind ein Alarmzeichen: Erstmals seit dem zweiten Quartal 2009 schrumpft Europas Wirtschaft wieder.

Greater Depression

Das ist doppelt schlimm, da in den meisten europäischen Ländern nach dem scharfen Einbruch noch keine Erholung eingesetzt hat. Die Wirtschaftsleistung aller EU-Staaten zusammen ist heute noch unterhalb der Marke, die vor der Krise erreicht war. In einigen EU-Ländern sogar signifikant. In Dänemark liegt das BIP um 5,4 Prozent unter dem Vor-Krisen-Niveau, in Finnland um 2,2 Prozent, in Griechenland um 9,4 Prozent, in Irland um sagenhafte 12,1 Prozent, in Italien um 4,4 Prozent, in Spanien um 3,2 Prozent und in Großbritannien um 3,8 Prozent.

Will man diese Zahlen einordnen, dann muss man sie nur mit der schlimmsten Depression der kapitalistischen Geschichte, der Großen Depression der Dreißiger Jahre vergleichen. Nicht nur Länder wie Griechenland und Irland, auch Italien und Großbritannien sind jetzt schon länger in einer tiefen Depression als in den dreißiger Jahren. Damals ging es nach vier Krisenjahren schon merklich bergauf. Diesmal geht es im vierten Krisenjahr abermals scharf bergab. Simpel gesagt: Die Krise ist jetzt schon tiefer und länger als in den Dreißiger Jahren, auch wenn es sich nicht in allen Ländern so anfühlen mag. Wegen mangelnder Arbeitslosenunterstützung war die Krise seinerzeit spürbarer – aber auch das trifft nur bedingt zu. Für spanische Twenty- und Thirtysomethings und alle Griechen ist sie heute genauso „spürbar“ wie für unsere ausgesteuerten Opas in den Dreißiger Jahren.

Und all das ist noch eine Prise dramatischer, wenn man bedenkt, dass das offenbar nicht so sein müsste. Das zeigt ein Blick in die USA, wo die Finanzkrise ihren Ausgang nahm und dessen Wirtschaft wohl weniger robust ist als die vieler Euro-Länder. Es zeigen sich in den USA deutliche Erholungssymptome. Das BIP liegt heute immerhin schon um 0,8 Prozent über dem Vor-Krisen-Niveau. Und zuletzt kamen auch vom Arbeitsmarkt leise Erholungssignale: Im Dezember wurde ein Plus von 203.000 Jobs gemeldet, im Jänner eines von 243.000 Arbeitsplätzen. Die

Arbeitslosenquote fiel damit auf 8,3 Prozent. Gewiss, immer noch ein viel zu hoher Wert, aber die Erholung war zuletzt deutlich schneller, als das alle Ökonomen vorhergesagt haben.

Was macht Europa falsch?

Kurzum: Stagnation ohne Erholung ist offenbar keine Zwangsläufigkeit. Irgendetwas muss die Obama-Regierung bei aller Kritik, der auch sie ausgesetzt ist, richtiger gemacht haben, als die europäischen Eliten; und irgendetwas muss in Europa verdammt falsch gemacht worden sein. Denn Europa ist zum Krisenzentrum der globalen Ökonomie geworden.

Und das ist der verallgemeinerte Sparkurs in Europa. Den Krisenländern an der Peripherie wurden harte Kürzungsprogramme aufgezwungen, und auch in den starken Ländern spart der Staat, während die Wirtschaft nicht in Schwung kommt. Wir sind so sehr an diesen ideologisierten Spardiskurs gewöhnt, dass uns nicht einmal auffällt, wie absurd die Blindheit ist, mit der der gegenwärtige Kurs exekutiert wird: Jeder hält die Staatsschuldenstände für das entscheidende Problem, kaum aber jemand den Umstand, dass die Europäische Wirtschaft heute noch unter dem Leistungsniveau des Jahres 2008 ist. Wohlgemerkt: Das heißt nicht, dass die Staatsschuldenstände kein Problem sind – aber der BIP-Absturz ist ebenso ein Problem, sogar das größere. Und davon redet praktisch niemand. Das fällt nicht einmal auf.

Natürlich wird die Lage in Europa durch das institutionelle Tohuwabohu erschwert, dadurch, dass wir einen Euro als Gemeinschaftswährung haben aber keine gemeinsame Wirtschaftspolitik und dass die EZB nur beschränkte Handlungsmöglichkeiten hat, sodass die nationalen Regierungen, die nicht mehr Herr über ihre Währung sind, den Finanzmärkten ausgeliefert sind und deshalb glaubten, in Panik die Staatsschuldenstände reduzieren zu müssen. Aber wohlgemerkt: All das hat es den Regierungen sicherlich erschwert, das Richtige zu tun, kann aber kein Argument dafür sein, ausgerechnet das Falsche zu tun.

„Die Resultate sind jetzt raus – das ist ein Schmerz ohne Nutzen“, schreibt Wirtschaftsnobelpreisträger Paul Krugman in der *New York Times* über die Austeritätspolitik in Europa. Und das liest sich auf Englisch noch besser: „Pain Without Gain.“

Europa ist jetzt wieder an der Schwelle zu einer „Todesspirale“, formuliert der britische „Guardian“. Die Wirtschaft trudelt und wird wie in einem Sprudel im Ausfluss der Badewanne nach unten gezogen: Die Krise verringert das Steueraufkommen und erhöht die Staatsschulden, die Regierungen sparen, die

Konsumenten sind verunsichert, die Unternehmer investieren nicht, die Banken sitzen auf ihren wackeligen Krediten, und die Krise vertieft sich noch mehr. In einer solchen Situation kann es schnell dazu kommen, dass das Schlechte die Ursache für das Schlimmere wird und das Schlimmere die Ursache für die Katastrophe – wenn die Politik nicht scharf gegensteuert.

Sparen bis es quietscht!

Welche absurden, nichtintendierten Folgen eine Politik hat, die diesen Teufelskreis nicht durchbricht, sondern auch noch beschleunigt, kann man dieser Tage in Griechenland schön sehen. Nur zwei Details, man könnte wohl eine endlose Liste zusammen stellen: Selbst alle Versuche, das Steueraufkommen in Griechenland zu heben, werden auf diese Weise zunichte gemacht. Man führt neue Steuern ein, während das Land in der Krise versinkt. Bürger aus der Mittelschicht verkaufen Grund und Boden oder Wohnungen, um die Steuern bezahlen zu können - worauf der Markt für Immobilien völlig zusammen bricht. Damit sinken die Einnahmen und erst recht das Steueraufkommen. Oder noch ein schönes Beispiel: Es wurde eine Steuer für Zweitautos eingeführt. Gute Idee, mag man denken. Was passiert? Alle Besitzer von Zweitautos verkaufen diese. Die geplanten Einnahmen fallen aus. Dafür wird auch noch der Gebrauchtwagenmarkt ruiniert. Ergebnis: Weniger Steuereinnahmen statt mehr.

Es sind Rückkopplungsschleifen wie diese, die dazu führen, dass kontraktive Wirtschaftspolitik die Defizite des Staates nicht reduziert, sondern sogar noch erhöht. Man weiß das. Man konnte das vorher wissen. Außer eben, man glaubt an eine Sparideologie, so wie die Christen an die Erlösung durch Schmerzen glauben.

All das ist eigentlich absurd, bedenkt man, dass die politischen Eliten diese Zusammenhänge schon einmal begriffen hatten: Und zwar nicht nur in Folge der Großen Depression nach den Vierziger Jahren, als der Keynesianismus allgemeine Richtschnur wurde, letztendlich wurde noch 2008 richtig reagiert – und sei es nur instinktiv. Als damals nach dem Zusammenbruch von Lehman-Brothers die globale Wirtschaft zu kollabieren drohte, wurde scharf dagegen gehalten: Banken wurden gerettet, der Bankrott von Autofirmen wurde abgewendet, Kurzarbeitsprogramme finanziert, um Massenarbeitslosigkeit zu verhindern, und und und. Vieles wurde in diesen hektischen Monaten richtig gemacht. Ein Totalkollaps wurde abgewendet. Aber irgendwann ab 2011 hat man begonnen, diese Lehren zu vergessen.

Überall wurde begonnen, die Budgetdefizite als das größte Problem anzusehen und die Defizite durch staatliche Ausgabenkürzungen zu bekämpfen.

Zum Teil ist diese Blindheit auch Folge einer Art von optischer Täuschung, wie der taiwanische Starökonom Richard Koo vom Nomura Research Institute in Tokyo unlängst schrieb. Der warf sogar die Frage auf, ob unsere Demokratien zu wirkungsvoller Krisenpolitik noch in der Lage sind. Politikerinnen und Politiker, die es schaffen, schrieb er, „in einer Krise einen ökonomischen Zusammenbruch zu verhindern, indem sie mit staatlichen Rettungs- und Konjunkturprogrammen die Wirtschaft am Laufen halten, werden in der Öffentlichkeit dann geprügelt und nicht gepriesen. Dies ist deshalb der Fall, weil die Öffentlichkeit sich einfach nicht ausmalen kann, was ohne diese Konjunkturprogramme geschehen wäre. Alles was sie sehen, sind die gewachsenen Staatsschulden, aber Krise gibt's ja keine zu sehen. Und deshalb wird angenommen, das Geld sei für nutzlose Projekte verschwendet worden.“ Das kann dann dazu führen, dass, nachdem eine richtige Politik das Schlimmste abgewendet hat, diese richtige Politik durch eine falsche Politik ersetzt wird.

Und jetzt sind die Resultate da.

Autor:

Robert Misik, geboren am 3. Januar 1966 in Wien, Österreichischer Publizist und Journalist

Fast alle sind Migranten und dennoch sind es immer die „Anderen“ (Buchrezension)

von Matthias Gruß

Am 30. Oktober 1961 wurde das deutsch-türkische Anwerbeabkommen unterzeichnet. Es wurden Menschen für die Bundesrepublik geworben, um den vorherrschenden Arbeitskräftemangel zu kompensieren. In den vergangenen 50 Jahren gelang es der Politik jedoch nicht, Deutschland als Einwanderungsland zu begreifen. Über Begriffe wie „Migration“ und „Integration“ wurde viel debattiert. Sie mutierten dabei zu sperrigen Worthülsen.

Der Titel des Buchs von Harald Kleinschmidt „Migration und Integration – Theoretische und historische Perspektiven“ mag daher auch im ersten Moment etwas unpräzise wirken. Aber schon nach kurzer Zeit der Lektüre entpuppt er sich als durchaus treffend, denn das Buch behandelt die ebenso weitgefassten wie spannenden Gegenstände der Migration und Integration. Dabei wird keine weitere umfassende Migrationstheorie präsentiert, sondern vielmehr eine kritische Auseinandersetzung mit heutigen Ansätzen zum Themenfeld der Migration und deren theoretische und vor allem historische Hintergründe.

Warum fällt es schwer anzuerkennen, dass die meisten Menschen fast überall auf der Welt MigrantInnen sind?

Um diese Frage zu beantworten zeichnet Kleinschmidt die sich wandelnden Ansichten und Migrationsmuster mit konkreten Fällen aus der Geschichte nach, um sie schließlich zu einem Gesamtmuster zusammenzufügen. Mit dieser Kollektion von insgesamt neun historischen Beispielen versucht der Autor die rein theoretische Perspektive greifbarer zu machen. Der 1949 geborene und in Japan lehrende Kleinschmidt hebt sich mit diesem Konzept der geschichtlichen Perspektive durchaus von anderen Veröffentlichungen zum Thema ab.

Das Wort „Migration“ unterlag in jüngster Zeit einer umfassenden Popularität. Vor 40 Jahren etwa konnte nur eine überschaubare Menge exotischer Sozialwissenschaftler überhaupt etwas mit dem Begriff anfangen. Im Deutschen war zu dieser Zeit häufig nur von „Auswanderern“ und „Einwanderern“ die Rede, wobei diesen Begriffen keine klare Bestimmung beiwohnte. Besonders für „Einwanderer“ gab es eine Reihe wiederum unbestimmter Unterbegriffe. Wer nach Deutschland kam, war „Gastarbeiter“, „Ausländer“, „Spätaussiedler“ oder „Flüchtling“. Mit Beginn des 21. Jahrhunderts setzte sich immer mehr der Begriff „Migration“ durch. Heute ist er allgegenwärtig und hat in allen Ämtern Einzug erhalten. Das Denken hat sich

dennoch nicht geändert, noch immer werden von der Verwaltung neue Kategorien wie „Arbeitsmigration“, „Wirtschaftsmigration“, „Familienzusammenführung“, „Migration Hochqualifizierter“ usw. geschaffen. Dabei wird ein Kommunikationsproblem zwischen den Menschen und den Behörden offensichtlich: Die Perspektive der Migrantinnen und Migranten wird ausgeblendet. Aus behördlicher Sicht ist Migration vor allem eine den Staat betreffende Frage. Dabei spielt die unterschwellige Angst eine Rolle, die Einheit der Nation würde zerstört. Und auch der offen zur Schau getragene „Wohlfahrtschauvinismus“ kommt zum Tragen, denn Migrantinnen und Migranten werden oft als schädlich für den deutschen Sozialstaat gesehen. Eine stigmatisierende Einstellung, die angesichts der jungen, motivierten und flexiblen Menschen schlichtweg falsch ist.

Anhand einer historischen Zeitreise durch vergangene Jahrhunderte dekonstruiert Kleinschmidt die von Theoretikern wie Stephen Castles vertretene Ansicht, dass Massenmigration ein bestimmendes Merkmal des 20. Jahrhunderts gewesen sei. Er macht deutlich, dass die Menschen in früheren Jahrhunderten sehr viel mobiler gewesen seien und ein Anstieg der Migration nicht belegbar sei. Migrantinnen und Migranten wissen häufig sehr genau, dass von öffentlicher Seite nur bedingt Hilfe zu erwarten ist und sind deshalb oftmals eng in Strukturen wie Verwandtschafts- und Nachbarschaftsgruppen integriert. Verwaltung, Politik und Wissenschaft reden daher an den Menschen vorbei, wenn sie davon ausgehen, dass die Migranten enturzelt seien.

Mit Hilfe zweier gegenteiliger Extremfälle zeigt der Autor, dass Integration grundverschieden verlaufen kann. Das Aztekenreich wurde durch Zwang von oben, durch Massaker und Vertreibung derer die nicht bereit waren sich anzupassen, zerstört. Die Schwaben in Britannien hingegen gaben freiwillig ihre Identität preis. Ein Vorgang, der im frühen Mittelalter durchaus nicht selten war. Nur so konnten sich Völker als Großgruppen bilden. Dieser Vorgang gestaltet sich mit Zunahme von Rechtsnormen umso schwieriger. Im Umkehrschluss gelangt Kleinschmidt so zu der These, dass eine Verringerung und Entschärfung von Migrationsgesetzen eine Integration erleichtere. Gleichzeitig müsse sich ein Wandel in der Migrationsforschung vollziehen. Der Perspektive der Menschen müsse eine stärkere Beachtung geschenkt werden. *„Migrationsforschung kann mehr zur Kenntnis der Handlungsweisen von Migrantinnen und Migranten beitragen, wenn sie zuhört und zu verstehen versucht.“*

Kleinschmidt gelingt es überzeugend, seine theoretischen Positionen mit treffenden Beispielen aus der Geschichte zu illustrieren. Er verdeutlicht damit, dass „Unterwegssein“ ein regulärer und gewöhnlicher Vorgang ist, bei dem die Reisenden oder Migrierenden entgegen der strukturalistischen Perspektive zielbestimmt und entschlossen handeln. Erst mit der Entwicklung der Nationen und des damit einhergehenden Ausbaus der rechtlichen Bestimmungen kam es zu

Identitätsproblemen und somit auch zu Fragen der Integration. Wie starr diese Bestimmungen sein können, macht er mit Verweis auf das 1913 verabschiedete und bis 1999 gültige deutsche Staatsangehörigkeitsgesetz deutlich: *„Werden Kategorien von Volk und Rasse durch das Wort „Kultur“, oder eine seiner Ableitungen ersetzt, sind die Phasen der Debatte um das Staatsangehörigkeitsgesetz von 1913 mit denen der gegenwärtigen Debatte um die Integration weitgehend gleich.“*

Die in diesem Buch zusammengeführten Geschichten aus der Vergangenheit zeigen die Gefahren einer falsch konzipierten Migrationspolitik auf, bei der sich die Debatte um die Integration in eine wie auch immer geartete Leitkultur verrennt. Sie machen deutlich, dass Migrationstheorien an die Wahrnehmungshorizonte der Menschen anknüpfen müssen.

Neben einem wissenschaftlichen Publikum richtet sich das Buch aufgrund seines lockeren und gut verständlichen Schreibstils auch an Leserinnen und Leser ohne inhaltliche Vorkenntnisse. Die heterogene Wahl der Beispiele macht die Lektüre des Buches zu einer kurzweiligen Angelegenheit. Dadurch lässt es jedoch gelegentlich den roten Faden und eine gewisse inhaltliche Tiefe vermissen. Dennoch gelingt es Harald Kleinschmidt die Perspektive auf die Thematik durch die historische Betrachtung zu erweitern. Die Lektüre des Buches kann somit jedem am Thema interessierten Menschen nur empfohlen werden.

„Migration und Integration – Theoretische und historische Perspektiven“ von Harald Kleinschmidt. Band 24 der Reihe „Theorie und Geschichte der bürgerlichen Gesellschaft“ Münster 2011 - 191Seiten, € 29,90, ISBN: 978-3-89691-124-7

Autor:

Matthias Gruß, geboren am 22.05.1987, Studium der Soziologie und Kommunikationswissenschaften an der Friedrich-Schiller Universität Jena und seit 2011 an der Universität Potsdam, Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung

Politische Konzernachlese 2012: Erster Teil (Musikkritik)

von Rhett Skai

RISE AGAINST: Tolle Band, aber kein tolles Konzert

RISE AGAINST ist die Nr. 1 der deutschen, kanadischen und UK-Album-Charts mit ihrem aktuellen Langspieler „Endgame“. Vielleicht kann man derzeit als deren Vorgruppe nur verlieren. Am 3.3.2012 spielten auf ihrem Konzert in Berlin die Bands ARCHITECTS und TOUCHÉ AMOUR als Vorgruppen und sie haben verloren – ohne Anstand. Man konnte sich angesichts der gezeigten Leistung und des schlechten Sounds nur abwenden und auf die Headliner warten.

Nachdem die vier von RISE AGAINST kamen, kam auch die nächste Enttäuschung. Der Sound in der Berliner Arena war total *breiig*. Das ist ein immerwährendes Problem des Veranstaltungsorts. Daher kann man leider nicht viel über Höhepunkte berichten – mit kleinen Ausnahmen: die melodiösen Lieder hatten durchaus mehr Zustimmung als die älteren härteren Stücke. Den Gipfel des Jubels erreichte entsprechend „Make It Stop (September's Children)“.

Kommen wir an dieser Stelle lieber zum politischen Engagement der Band. Für die Kompilation zu 50 Jahre Amnesty International haben sie ein Lied Bob Dylans aufgenommen. Es ist eine sehr schöne Interpretation von „Ballad of Hollis Brown“, die ein politisches Anliegen darstellt.[1] Letztes Jahr spielte der Sänger Tim Mc Ilrath zusammen mit Tom Morello, dem Gitarristen von RAGE AGAINST THE MACHINE, den Gewerkschaftsklassiker „Solidarity Forever“.

Abblende: Konzerte in der Berliner Arena sind nichts wert!

Literatur/Quellen:

[1] Das offizielle Video: <http://www.drlima.net/2012/02/rise-against-the-ballad-of-hollis-brown-official-video/>

DROPKICK MURPHYS: Tolles Konzert mit toller Band

Am 29. Januar 2012 war es soweit: Die DROPKICK MURPHYS spielten in Berlin und die Columbiyahalle war proppevoll. Zunächst galt es jedoch, die Vorband BOUNCING SOULS zu ertragen. Über deren Musik muss man sich nicht weiter auslassen. So bedeutsam war es dann doch nicht – jedenfalls nicht im Vergleich zur Hauptband.

Insgesamt stand der aktuelle Longplayer der Hauptband im Mittelpunkt, der bereits im Dezember 2011 an dieser Stelle rezensiert wurde.[1] Damit erreichten sie den Platz 19 der deutschen Albumcharts.

Eröffnet wurde der Reigen der 24 Lieder mit dem schmissigen „Hang ´Em High“, mit dem das Publikum direkt in Stimmung geraten ist und es wurde immer besser. Zwischen den einzelnen Nummern ließ Leadsänger Al Barr keine Gelegenheit aus, die Verbundenheit der DROPKICK MURPHYS mit der ArbeiterInnenklasse und den Gewerkschaften zu betonen. Und schon ging es dann weiter mit mitreißendem Folk-Punk. Natürlich spielte dann die Band ihre großen Klassiker, zum Beispiel „The Gang’s All Here“. Nach dem Titelsong der aktuellen LP „Going Out In Style“ erklärte Barr, die Band spiele Folk und Punk und nun würde man dem Folk frönen. Kurz angesagt, dann schnappten sie sich acht Stühle, stellten sie nebeneinander und spielten vier Stücke akustisch: „Take `Em Down“, „Warriors Code“, „Devils Brigade“ und „Boys On The Dock“. Anschließend war auch kritischen Geistern klar, was die Kollegen musikalisch drauf haben. Sie gaben noch drei Zugaben, bei der Ersten nahmen sie die weiblichen Fans auf die Bühne und bei der Zweiten die Jungs. Zum Schluss coverten die Murphys noch „T.N.T.“.

Und alle waren glücklich!

Eigentlich eine Band für den IGB-Kongress 2014 in Deutschland, oder?

Literatur/Quellen:

[1] siehe: <http://www.gegenblende.de/13-2012/++co++14325028-2bdd-11e1-5214-001ec9b03e44>

Autor:

Rhett Skai, geboren 1970 in einem ArbeiterInnenviertel, arbeitet heute in Schaff-Enspausen

Steuern, Löhne und Vermögen

von Prof. Dr. Lorenz Jarass, Hochschule RheinMain
Wiesbaden

Löhne versus Gewinne

Die folgende Abb. 1.1 zeigt die realen, also preisbereinigten Volkseinkommen, Arbeitsentgelte und Unternehmens- und Vermögenseinkommen von 2000 bis 2015:

- Das Volkseinkommen ist von 2000 bis 2010 um rund 8% gewachsen.
- Die Arbeitnehmer profitierten vom Wachstum nicht, ihre Nettolöhne sind – preisbereinigt – genauso hoch wie in 2000 und sollen bis 2015 trotz eines prognostizierten weiteren Wirtschaftswachstums nur um rund 5% steigen.
- Von 2000 bis 2010 bekamen den gesamten Zuwachs Unternehmens- & Vermögenseinkommen, die – trotz des vorübergehenden Rückgangs in 2008 und 2009 – um über 40% gestiegen sind und laut Prognose bis 2015 um weitere 22% steigen werden.



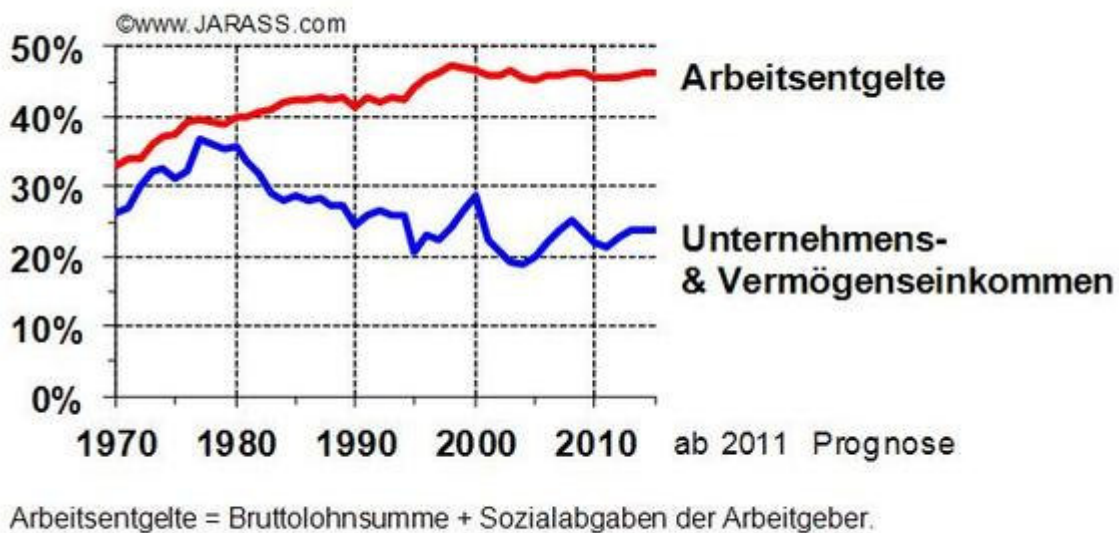
Arbeitsentgelte versus Unternehmens- & Vermögenseinkommen 2000-2015

Wer bezahlt in Deutschland Steuern und Abgaben?

Das deutsche Steueraufkommen betrug 2010 insgesamt rund 566 Mrd. €, davon etwa je hälftig einkommen- und verbrauchsbezogene Steuern. Vermögensbezogene Steuern waren mit einem Anteil von nur 4% unbedeutend.

Deutschland lag 2009 mit einem Steueraufkommen von 24,0% des Bruttosozialprodukts etwas unter dem Durchschnitt der EU27 von 25,6%, unter Berücksichtigung der Sozialabgaben mit 39,7% geringfügig über dem Durchschnitt der EU27 von 38,4%. Verglichen mit dem Durchschnitt der EU27 sind die Steuern also etwas niedriger, die Sozialabgaben etwas höher.

Die folgende Abb. 1.2 zeigt die tatsächlich bezahlte Steuer- & Sozialabgabenbelastung von Arbeitsentgelten (Produktionsfaktor Arbeit) und Unternehmens- & Vermögenseinkommen (Produktionsfaktor Kapital).



Tatsächlich bezahlte Belastung durch direkte Steuern & Sozialabgaben 1970-2015

Der historische Vergleich zeigt die schrittweise durchgesetzte Verschiebung zu Ungunsten der Lohnempfänger:

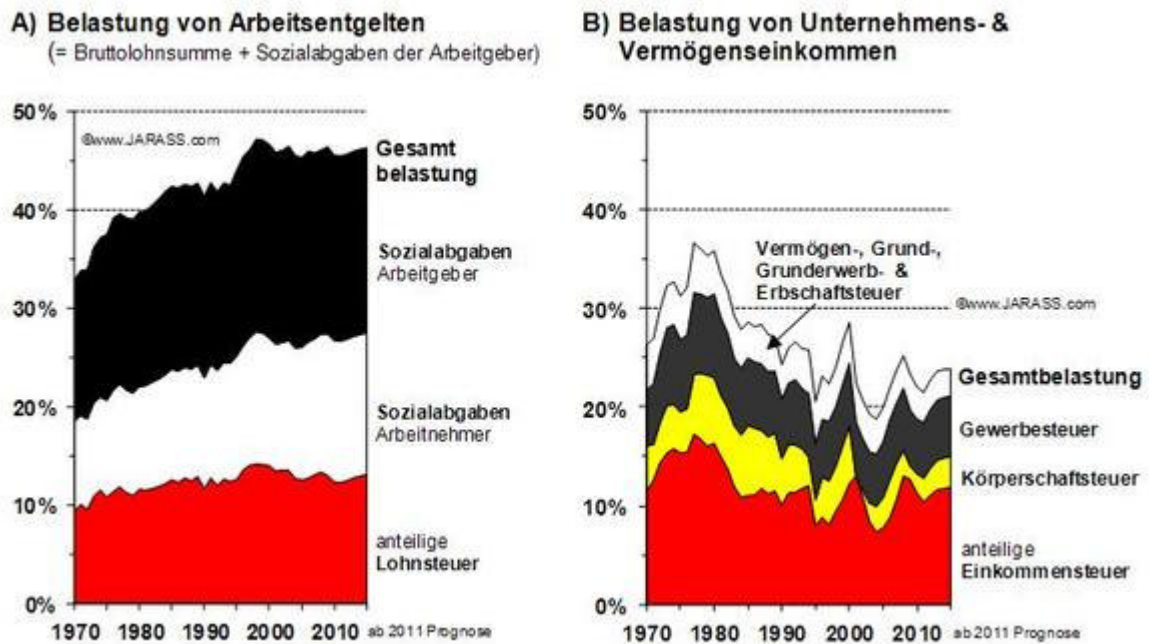
- Um 1970 betrug in Deutschland die tatsächlich bezahlte Steuer- und Sozialabgabenbelastung von Arbeitsentgelten nur rund 35%, geringfügig mehr als die tatsächlich bezahlte Belastung von Unternehmens- und Vermögenseinkommen mit rund 30%.
- Bis 1990 wurde die Belastung von Arbeitsentgelten schrittweise auf gut 40% erhöht, bis 2000 auf gut 45% und blieb bis 2010 bei gut 45%.
- Die Belastung von Unternehmens- und Vermögenseinkommen wurde bis 1980 auf gut 35% erhöht, wurde dann, stark fluktuierend, abgesenkt, erreichte durch die anfänglichen Maßnahmen der rot-grünen Bundesregierung unter Finanzminister Lafontaine in 2000 noch einmal fast 30% und betrug 2010 nur noch gut 20%. Sie liegt deutlich unter dem EU27-Durchschnitt und ist weit niedriger als in anderen größeren EU-Staaten (z.B. Italien und UK 39%, Frankreich 36%, Spanien und Österreich 27%).

Reform der Einkommen- und Körperschaftsteuer

In Deutschland gibt es derzeit drei einkommenbezogene Steuerarten:

- Einkommensteuer,
- Körperschaftsteuer,
- Gewerbesteuer.

Die folgende Abb. 2.1 zeigt in Teil A die tatsächlich bezahlte Belastung von Arbeitsentgelten; sie resultiert jeweils etwa zu einem Drittel aus Lohnsteuer und den Sozialabgaben von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Teil B zeigt die Belastung von Unternehmens- und Vermögenseinkommen; ihre sehr niedrige Belastung ist wesentlich bedingt durch die – auch im internationalen Vergleich – sehr niedrige Belastung von nur rund 3% durch vermögensbezogene Steuern wie Vermögensteuer, Grund- und Grunderwerbsteuer sowie Erbschaft- und Schenkungsteuer.



Tatsächlich bezahlte Belastung von Arbeitsentgelten und von Unternehmens- & Vermögenseinkommen 1970-2015

Ergebnis: Die tatsächlich bezahlte Belastung von Arbeitsentgelten war 2010 mit rund 45% hoch, auf Unternehmens- und Vermögenseinkommen hingegen war sie – auch im internationalen Vergleich – sehr niedrig.

Erforderliche Maßnahmen bei der einkommensbezogenen Besteuerung

(1) Derzeit bleiben erhebliche Teile von in Deutschland erworbenen Einkommen dauerhaft in Deutschland unbesteuert. Insbesondere können in Deutschland erwirtschaftete Kapitalentgelte für Kredite (Schuldzinsen) und für Patente und Namenslizenzen (Lizenzgebühren) unbesteuert in Steueroasen fließen. Eine Bekämpfung von Steuervermeidung und Steuerflucht ist kurzfristig und EU-konform durch rein nationale Maßnahmen möglich.

Erforderliche Maßnahmen sind die Besteuerung der gesamten im Inland erwirtschafteten Kapitalentgelte, also wie bisher Gewinne, zukünftig auch geleistete Schuldzinsen und Lizenzgebühren, die dann nicht mehr unbesteuert in Steueroasen fließen können:

- Besteuerung nicht nur beim Empfänger, sondern auch an der Quelle, also beim Betrieb.
- Besteuerung unabhängig vom in- oder ausländischen Sitz des Kapitaleigentümers.

(2) Derzeit können in Deutschland Aufwendungen steuerlich geltend gemacht werden, auch wenn die resultierenden Erträge in Deutschland steuerfrei sind. Das Resultat sind massive deutsche Steuerverluste und es belohnt zudem den Abbau von deutschen Arbeitsplätzen und ihre Verlagerung in Niedriglohnländer.

Erforderliche Maßnahme ist die Abschaffung von steuerlichen Abzügen von Aufwendungen, soweit resultierende Erträge steuerfrei sind.

(3) Durch die derzeit mögliche Verrechnung von Gewinnen und Verlusten zwischen gesellschaftsrechtlich unabhängigen Unternehmen eines Konzerns ist deren Steuerbelastung viel niedriger als die eines vergleichbaren Einzelunternehmens.

Erforderliche Maßnahme ist die Verlustverrechnung zwischen verbundenen Konzerngesellschaften (‘steuerliche Organschaft’) aufheben, und zwar sowohl bei der Körperschaftssteuer wie bei der Gewerbesteuer.

(4) Derzeit können Unternehmen Verluste aus früheren Jahren zeitlich unbegrenzt vortragen. Allein bei der Körperschaftssteuer betragen in 2006 die Verlustvorträge 576 Mrd. €, über fünfmal so viel wie der körperschaftsteuerpflichtige Gesamtbetrag der Einkünfte aller Unternehmen von rund 104 Mrd. €.

Erforderliche Maßnahme ist die Beschränkung der Verrechnung von Verlusten aus früheren Jahren.

(5) Derzeit bleiben Wertsteigerungen vielfach unbesteuert. Die dadurch gebildeten unbesteuerten Vermögenswerte (‘stille Reserven’) sind eine vom Gesetzgeber geförderte Möglichkeit zur legalen Steuervermeidung und der Hauptgrund für die Komplexität der deutschen Unternehmensbesteuerung.

Erforderliche Maßnahme ist die Verringerung der dauerhaft unbesteuerten Vermögenserträge durch schrittweise Annäherung der Buchwerte an die Verkehrswerte.

(6) Die Gewerbesteuer dient zur Finanzierung der kommunalen Infrastrukturaufwendungen, die bei der tatsächlichen Sitzgemeinde jedes einzelnen Betriebes anfallen. Die Gewerbesteuer muss deshalb dort erhoben werden, wo der Betrieb seine Kapitalentgelte tatsächlich erwirtschaftet.

Erforderliche Maßnahmen sind:

- Deutlich höheren Anteil der geleisteten Schuldzinsen und Lizenzgebühren der Gewerbesteuer unterwerfen.
- Keine Verlustverrechnung zwischen einzelnen Betriebsstätten.

(7) Private Kapitaleinkünfte brauchen vom Steuerpflichtigen nicht mehr in der Steuererklärung angegeben werden, vielmehr wird die Abgeltungssteuer von 25% ohne Namensnennung des Steuerpflichtigen von der zuständigen Bank an den Fiskus abgeführt. Der Fiskus hat damit keinerlei Informationen mehr über die tatsächlichen Kapitalerträge der einzelnen Steuerpflichtigen.

Erforderliche Maßnahmen sind:

- Angabe aller Einkünfte aus Kapitalvermögen in der Einkommensteuererklärung.
- Versteuerung dieser Einkünfte nicht mehr pauschal mit 25%, sondern nach dem persönlichen Einkommensteuersatz.

(8) Derzeit bestehen massive Anreize für Steuerverwaltung und Gerichte, dem Steuerbetrüger bei einem Geständnis eine Bewährungsstrafe zuzusichern. Dies schädigt die allgemeine Steuermoral und verringert den Anreiz für Selbstanzeigen.

Erforderliche Maßnahme ist den Steuerbetrug über 1 Mio. € zwingend mit einer Gefängnisstrafe ohne Bewährung zu ahnden.

Reform der Vermögen-, Grund- und Erbschaftsteuer

In Deutschland gibt es derzeit vier vermögensbezogene Steuerarten:

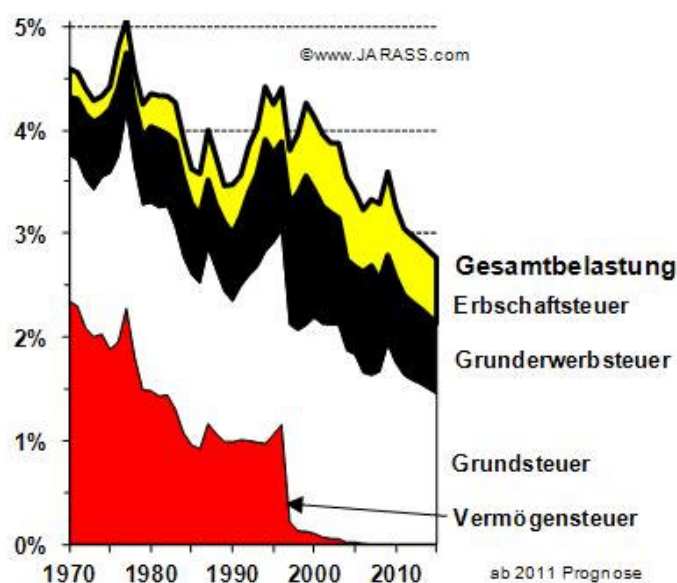
- Vermögensteuer (Erhebung ist seit 1997 ausgesetzt),
- Grundsteuer,
- Grunderwerbsteuer,
- Erbschaftsteuer.

Das Nettovermögen beträgt in Deutschland durchschnittlich gut 100.000 € pro Person, ist allerdings sehr ungleich verteilt:

- Das reichste Zehntel der Bevölkerung besitzt rund sechs Zehntel des Vermögens.
- Die folgenden zwei Zehntel der Bevölkerung besitzen drei Zehntel des Vermögens.
- Die folgenden zwei Zehntel der Bevölkerung besitzen ein Zehntel des Vermögens.
- Die verbleibende Hälfte der Bevölkerung hat keinerlei Vermögen oder sogar netto Schulden.

Vermögenssteuer

Die Abbildung zeigt die tatsächlich bezahlte Belastung von Unternehmens- und Vermögenseinkommen durch vermögensbezogene Steuern wie Vermögenssteuer, Grund- und Grunderwerbsteuer sowie Erbschaft- und Schenkungssteuer. Sie wurde seit 1970 von knapp 5% auf rund 3% abgesenkt, insbesondere durch die Außerkraftsetzung der Vermögenssteuer im Jahr 1997.



Tatsächlich bezahlte Belastung von Unternehmens- & Vermögenseinkommen durch vermögensbezogene Steuern

Erforderliche Maßnahmen bei der vermögensbezogenen Besteuerung

(1) Eine maßvolle Besteuerung der erzielbaren Erträge von korrekt zu Marktpreisen bewerteten Vermögen wurde vom Bundesverfassungsgericht bereits 1995 ausdrücklich für zulässig erklärt, doch bis heute nicht durch entsprechende Gesetzgebung in Kraft gesetzt.

Erforderliche Maßnahmen sind:

- Vermögenssteuer auf alle größeren Vermögen erheben, und zwar auf deren Verkehrswerte.
- Einführung einer Bundesimmobiliensteuer als Teil einer allgemeinen Vermögenssteuer.

(2) Die Grundsteuererhebung erfolgt weiterhin auf der Grundlage der zuletzt 1964 bestimmten Einheitswerte. Im klaren Widerspruch zur grundsätzlich geltenden Rechtslage hat der Gesetzgeber (ähnlich wie bei der Vermögenssteuer) geltendes Recht außer Kraft gesetzt und eine Aktualisierung der Einheitswerte seit 1964 verhindert.

Erforderliche Maßnahme ist die Erhebung einer kommunalen Grundsteuer auf Verkehrswerte.

(3) Die Erbschaft- und Schenkungssteuer wird zwar seit 2009 auf Verkehrswerte erhoben, allerdings wurden alle als Betriebsvermögen deklarierbaren Vermögenswerte ganz oder überwiegend von einer Besteuerung freigestellt.

Erforderliche Maßnahme ist die Erhebung der Erbschaftsteuer auf alle größeren Erbschaften ohne Ausnahmen.

(4) Eine Finanztransaktionssteuer könnte die Instabilität von Wechselkursen, Rohstoffpreisen und Aktienkursen mildern und hat ein sehr hohes Ertragspotenzial.

Erforderliche Maßnahme ist die Einführung einer Finanztransaktionssteuer.

Offene Fragen und erforderliche Untersuchungen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat im Juli 2011 die zentralen Forderungen zur Steuerpolitik programmatisch beschrieben: "Statt Steuersenkungen braucht Deutschland Steuergerechtigkeit. Vermögende, Unternehmen, Erben und hohe Einkommen müssen wieder stärker zur Finanzierung öffentlicher Aufgaben herangezogen werden."

Die steuerrechtlichen Ursachen für diese Missstände wurden für die wichtigsten Steuerarten dargestellt. Dort wurden auch jeweils Reformziele formuliert und Vorschläge für entsprechende Reformmaßnahmen vorgelegt.

Vor ihrer Durchführung müssen die vorgeschlagenen Reformmaßnahmen unter Berücksichtigung alternativer Vorschläge in mehrfacher Hinsicht genauer untersucht werden.

Zu weiteren Informationen siehe JARASS/OBERMAIR – Steuermaßnahmen zur nachhaltigen Staatsfinanzierung. MV-Wissenschaft, Münster, 2012; für 9,50 € versandkostenfrei lieferbar bei www.MV-Buchshop.de.

Autor:

Prof. Dr. Lorenz Jarass, Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden

Burn-Out – die Kehrseite der Effizienz

von Michaela Böhm, freie Hörfunk- und Print-Journalistin

Geschichten über Burnout erzählen sich in der Regel so: „Die Reise stromabwärts setzte sich Morgen für Morgen um fünf Uhr fort. Die 43-jährige Frau sprang aus dem Bett, machte die Wäsche, deckte den Frühstückstisch, brachte die zwei kleinen Töchter zur Schule und ging ins Büro. Als Volljuristin leitete sie eine städtische Behörde, die sie aus Kostengründen mit einer anderen fusionieren sollte. Ihre Energie verschwand in dem Job wie in einem schwarzen Loch. Abends kam sie mit Akten unterm Arm nach Hause, schrieb noch E-Mails an den Schulleiternbeirat, bügelte eine Bluse für den nächsten Tag, ehe sie sich um zwei Uhr nachts schlafen legte. Ihren Mann, der arbeitslos geworden war, versuchte sie aufzubauen. Ein Jahr sei das so gegangen. Als der Absturz kam, verstand die Juristin die Bedienung der Waschmaschine nicht mehr – und sank weinend zusammen.“

So beginnt die Titelgeschichte des Spiegel „Schwermut ohne Scham“ (6/2012). Eine Juristin, Druck im Job, grenzenlos die Arbeitszeit. So gehen sie weiter, die Geschichten der Burnout-Betroffenen. Vom Aufsteiger, der mit Vollgas Job und Zweitstudium durchläuft. Vom Klinikmanager, der 60 Stunden pro Woche arbeitet, abends Unterlagen wegschafft und sogar mit gebrochenem Bein ins Büro humpelt. Burnout wirkt wie die logische Folge von permanenten Dienstreisen, Führungsverantwortung und beruflichem Ehrgeiz, wie das i-Tüpfelchen der Jetlag-Karrieristen. Nicht zu vergessen die Prominenten: Den Starkoch Tim Mälzer hat es erwischt, den Skispringer Sven Hannawald, den Rapper Eminem, den Fußballtrainer Ralf Rangnick – sie alle waren am Ende ihrer Kräfte. „Ich bin für jeden Prominenten dankbar, der den Mut hat, sich zu outen“, sagt Gesundheitswissenschaftler Bernhard Badura. Sie machen öffentlich, woran sie zerbrechen, wenn der Druck zu groß ist. Burnout, so scheint es, ist kein Tabu mehr. Die Krankheit hat einen festen Platz. Sie hat es in die Medien, sie hat es ins Kabarett geschafft und ist sogar bis zu Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) vorgedrungen. Und sie scheint doch reserviert für die Alphanime, für die Überengagierten, die Selbstverbrenner. Die sich verausgabt und aufgeopfert haben, um sich selbst und die Firma voranzubringen. Selber schuld, oder?

Die ungelernete Arbeiterin, den Facharbeiter und die Sekretärin, Projektarbeiter, Leiharbeiter und Befristete trifft die Krankheit jedoch genauso, für Titelgeschichten sind sie aber nicht interessant genug. Und doch werden es immer mehr Menschen, wie die Zahlen der Krankenkassen belegen: In den vergangenen 20 Jahren hat sich die Zahl der Krankenhausbehandlungstage aufgrund psychischer Störungen mehr als verdoppelt. „Psychische Störungen sind eine neue, aber verdeckte Volkskrankheit“, sagt Barmer-GEK-Chef Rolf-Ulrich Schlenker. Psychische Störungen sind auch zum

häufigsten Grund für Erwerbsminderungsrenten geworden. Innerhalb von zehn Jahren ist der Anteil von 24,2 auf 39,3 Prozent gestiegen. Sicher, zu psychischen Störungen gehören auch Schizophrenie, Psychosen, Demenz und Suchtkrankheiten. Aber – so die BarmerGEK – depressive Störungen machen mit 40 Prozent den Löwenanteil aus.

Die Krankheit ohne richtige Diagnose

Burnout ist in der internationalen Klassifikation der Krankheiten lediglich als Zusatzziffer gelistet. Sie nimmt deshalb zu, weil sich die Arbeitsbedingungen dramatisch verändert haben. Zum Beispiel im Callcenter. Teamleiter können sich jederzeit und unbemerkt in die Telefonate der Beschäftigten einschalten. Ob sie das tun, ist zweitrangig. Dass es jederzeit geschehen könnte, weiß jeder Callcenter-Agent. Und das diszipliniert. Einmal pro Woche gibt es ein Gespräch mit dem Chef. Dort geht es um alles, was in einem Callcenter kontrolliert werden kann. Ob sich jemand pünktlich einloggt, wie lang er braucht, um das DSL-Paket zu verkaufen, ob das Telefon länger als zehn Sekunden geklingelt hat, bis das Gespräch angenommen wurde. Länger darf es nicht dauern, lautet die Vorgabe des Auftraggebers. Sonst ist die Prämie futsch und das Callcenter muss eine Strafe zahlen. Der Auftraggeber ist womöglich unzufrieden, wandert ab zur Konkurrenz, die Jobs sind in Gefahr. Es liegt ganz allein an euch, sagt der Arbeitgeber, ob ihr auch morgen noch hier arbeiten könnt. Für 1.350 Euro brutto. Strengt euch an, „das Team Anja muss mal reinhauen.“

Druck durch Kontrolle, um Leistung zu erzwingen, das gibt es in der Projektarbeit nicht. Projektarbeiter, etwa in der IT-Branche, arbeiten selbstständig, ohne dass ein Vorgesetzter anweist und kontrolliert. Oft gibt es nicht einmal Stechuhren. Der Entscheidungsspielraum ist groß. Ganz so, wie es Arbeitswissenschaftler für gutes Arbeiten immer empfohlen haben. Fragt sich nur, warum ein Viertel der IT'ler Anzeichen von chronischer Erschöpfung zeigt, zwei Drittel nach der Arbeit nicht abschalten können und die Mehrheit meint, ihre Arbeit sei auf Dauer nicht durchzuhalten. Das ergab eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Fragt sich, warum IT'ler stark von Burnout bedroht sind.

Der Druck ist subtil, die Menschen werden indirekt gesteuert, sagen Sozialwissenschaftler, die analysiert haben, welche Managementmethoden dort angewandt werden. Beschäftigte sollen agieren wie Unternehmer. Dazu werden teilautonome Einheiten, Profitcenter und kleinere GmbH organisiert. „Dann wird gesagt: Hier ist Euer Markt! Ihr wisst selbst am besten, was zu tun ist. Bitte legt los“, erklärt der Philosoph Stephan Siemens. Bezahlt wird nicht mehr nach Arbeitszeit, sondern fürs Ergebnis.

Ist Selbstaussbeutung Freiheit?

Tut, was ihr für richtig haltet, das klingt gut. Frei von Vorgaben sind die abhängig Beschäftigten, die nun denken und handeln sollen wie Unternehmer, dennoch nicht. Das Unternehmen erwartet Gewinne, setzt Rendite- und Umsatzziele fest, bricht sie herunter auf jede Einheit. Wird das Ziel verfehlt, droht die Auslagerung oder Schließung der Abteilung. Jeder Einzelne spürt den Druck, arbeitet mehr und länger. Der Kunde darf nicht warten, der Kunde muss zufrieden sein. Damit er nicht abwandert zur Konkurrenz.

Die Mitglieder des Teams setzen sich gegenseitig unter Druck. Wie können wir noch effektiver sein? Können wir uns erlauben, einen mitzuschleppen, der weniger leistet? Sie arbeiten bis zum Rand der Erschöpfung. Und dort wartet Burnout, sagt Stephan Siemens.

Gehen wir in die Industrie, direkt ans Fließband. Dort sind die Zeiten der Humanisierung längst vorbei. Als es noch Mitfahrbänder gab und keine Überkopfarbeit mehr. Als die Arbeiter noch auf einen Knopf drückten und das Auto freigaben. Als noch sie den Takt bestimmten und nicht der Takt sie. Das ist vorbei. Alles, was an Wissen und Fähigkeiten mit teilautonomer Gruppenarbeit aus den Menschen herausgeholt werden konnte, ist abgeschöpft worden. Jetzt wird Arbeit zerhackt in einzelne Handgriffe. Je einfacher die Handgriffe, desto niedriger die Fehlerquote, desto besser die Qualität, desto höher die Effizienz, sagen Produktionsexperten. Und lassen nicht nur Arbeitsumfänge und Takte zusammenschnurren, sondern machen Arbeit damit auch eintöniger. Gleichzeitig steigt, was Betriebsräte als „emotionale Verdichtung“ bezeichnen: Zu jeder Minute am Tag gleiche Leistung und gleiches Tempo bringen, um die vor- und nachgelagerte Station nicht zu blockieren. Das macht Druck. „Die größten Probleme, mit denen wir es zu tun haben, sind psychische Belastungen, der Leistungsdruck und die Ökonomisierung sämtlicher Prozesse. Am liebsten wäre es dem Arbeitgeber, dass jeder Beschäftigte denkt und handelt, als sei es sein eigenes Unternehmen“, sagt ein Betriebsratsmitglied eines Automobilproduzenten.

Die Aufgaben werden mehr, das Personal nicht.

Hinzu kommt, dass sich seit den 90er Jahren die Unternehmen schneller verändern als früher; ob Krise oder keine, das spielt keine Rolle. Die Gründe sind allerdings keine anderen: Unternehmen wollen mehr Gewinne machen. Dafür wird hier ein Werk geschlossen, dort das Rechnungswesen ausgelagert, hier das Marketing am Firmensitz gebündelt und dort fusionieren zwei Krankenhäuser. Man kappt die Hierarchieebenen oder heuert Freiberufler mit Werkverträgen an. „Vielorts hat Restrukturierung ein solches Ausmaß angenommen, dass in den Betrieben kein Stein mehr auf dem anderen bleibt“, schrieb Martin Behrens vom Wirtschafts- und

Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI). Restrukturierungen haben immer Folgen für die Beschäftigten, die hässlichste Form sind Standortschließungen und Personalabbau. Doch auch wer die Arbeit nicht verliert, kann sich nie sicher sein, ob es ihn nicht bei der nächsten Welle erwischt. Sicher ist nur, dass die Aufgaben mehr werden, aber nicht das Personal. In Folge dessen gibt es immer mehr Beschäftigte, die über Arbeitsverdichtung und Zeitdruck klagen.

Und wer nicht mehr kann, wer unter dem Druck zusammenbricht, landet in einer psychosomatischen Klinik. Mit Schlafstörungen und Angstattacken, innerer Unruhe und Antriebslosigkeit, wegen Freudlosigkeit und Niedergeschlagenheit. „Und dann werden sie sozusagen wieder widerstandsfähig gemacht, kommen in den Arbeitsprozess zurück und finden exakt die gleichen Verhältnisse vor, die sie krank gemacht haben“, sagte der Politikwissenschaftler Claus Leggewie in einem Hörfunkinterview. Es ginge aber darum, die Menschen nicht nur widerstandsfähiger, sondern auch widerständiger zu machen gegen Verhältnisse, die sie immer wieder krank machen würden.

Es wird in erster Linie Aufgabe von Betriebsräten und Gewerkschaften sein, Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass es nicht zu seelischen Störungen kommt. Die sind in Betrieben immer noch ein Tabu. Nach harter Arbeit körperlich kaputt zu sein, wird akzeptiert. Nicht aber geistige und seelische Erschöpfung. Insofern wird es vordringlich sein, Burnout zum Thema zu machen und psychische Belastungen vom Stigma der individuellen Unzulänglichkeit zu befreien. Betriebsräte können zum einen die Funktion von Whistleblowern übernehmen und Missstände öffentlich machen. Und zum anderen als Lotsen agieren, ein Hilfenetz knüpfen und Betroffene im akuten Fall unterstützen.

Mehr dazu in der IG-Metall-Broschüre: Ausgebrannt. Betriebsräte als Lotsen für Burnout-Betroffene, Frankfurt/Main. Für 3 Euro zu beziehen unter www.igmetall.de/shop, im Suchbegriff „Burnout“ eingeben.

Autorin:

Michaela Böhm, freie Hörfunk- und Printjournalistin, lebt in Frankfurt am Main

Der gute Mensch von Marseille (Filmkritik)

von Jürgen Kiontke

Ein Gewerkschafter als Titelfigur eines populären Kinofilms? Das kriegt derzeit nur Frankreich oder Italien hin. Als *role model* scheidet der Arbeitnehmervertreter doch weitgehend beim Publikum aus, scheint doch Gewerkschaftsarbeit für die Bonbon-Welt der Kultur viel zu unsexy.... Oder?

Nicht unbedingt. Wenn man genau hinschaut, finden sich sogar in den meisten nationalen Kinokulturen zumindest Spurenelemente der Arbeitnehmerorganisationen. Selbst in den Filmen Arnold Schwarzeneggers („Eraser“, USA 1996) waren schon ihre Vertreter zu sehen. Und noch vor kurzem trat ein italienischer Gewerkschafter im deutschen Kino in Erscheinung, und zwar als Wärter einer Irren-WG in dem Film „Wir schaffen das schon“ (I 2008). Nello (Claudio Bisio), der sich selbst für einen großen Arbeiterführer hält, von seiner Organisation aber nur belächelt wird, avanciert zum Leiter einer Genossenschaft von Gemütskranken, die im Italien der achtziger Jahre im Zuge der Psychiatriereform aus der geschlossenen Anstalt entlassen werden - und zwar auf den Arbeitsmarkt. Nello gründet mit ihnen eine Parkettlegerfirma. Und spätestens als die Verrückten unter seiner milden Anleitung das Tattoo am Bein ihrer Auftraggeberin mit schönem Holz in den Fußboden einlegen, ist klar: Dies ist ein in Film voller anrührender Szenen, in denen der Gewerkschafter als großer, engagierter Menschenfreund dargestellt wird.

Und aus Deutschland? Fällt einem zunächst mal der Tatort „Um jeden Preis“ ein (D 2009). Der handelt vom Gewerkschaftsführer Leo Greedinger (Thomas Sarbacher). Und es geht, na? Um einen Korruptionsfall, bei dem Greedinger und andere Funktionäre eine ganz schlechte Figur abgeben. Korrupte Gewerkschaftsmänner - wo gibt's denn sowas? Das riecht nach Amerika in den dreißiger Jahren. Den Arbeitervertrauensmann auf Betriebsebene hingegen, der ein positives Bild abgibt, den erlebt man eben selten in deutschen Kinoproduktionen.

Und deshalb leistet Europa jetzt erneut Amtshilfe: Der französische Film „Der Schnee am Kilimandscharo“ erhebt den Homo tradiunius ein weiteres Mal zum einsichtigen Mildtäter. Und das geht so: Hafenarbeiter Michel (Jean-Pierre Darroussin) lebt glücklich mit Marie-Claire (Ariane Ascaride) in Marseille. Kinder und Enkel wohnen um die Ecke. Marseille, der Hafen, die Leute, einmal im Monat Regen - in Michels Existenz herrscht Friede, Freude, Eierkuchen, dass man es nicht glauben kann.

So bleibt es natürlich nicht: Eines Tages sagt die Geschäftsleitung, dass 20 Leute rausgeschmissen werden. Grund genug für Michel, sich nachhaltig beliebt zu machen. Die Auswahl der Gekündigten fällt gnädigerweise ihm zu. Michel hält sich für die ganz große Nummer, da er sich als erstes selbst entlässt. Arbeitet er doch schon mehrere Jahrzehnte. Er glaubt, er kann sich ohne große Abschlüge in die Frührente verabschieden. Für die anderen gibt es weniger Sozialauswahl. Michel lost einfach aus, wer gefeuert werden soll. Freunde macht er sich sowieso nicht, denkt er - Lose ziehen ist wenigstens gerecht.

Nun steht auch noch sein Hochzeitsjubiläum mit Marie-Claire an, es wird gefeiert. Was gibt's als Geschenk? Schnee am Kilimandscharo! Der Filmtitel geht auf einen Chanson von Pascal Danel aus dem Jahr 1966 zurück - das Hochzeitslied der beiden. Logisch ist: Die Festtagsgäste haben fleißig Geld gesammelt, um Michael und Marie-Claire eine Reise nach Tansania zu schenken: zum Kilimandscharo. Mit sich selbst zufrieden sitzen die Protagonisten beim Abendessen, als es an der Tür klingelt. Zwei Maskierte überfallen die Gesellschaft, schlagen Michel und seine Frau zusammen und fesseln sie. Die Kreditkarte ist weg und auch die Kiste mit dem Reisegeld. Die stundenlange Geiselnahme lässt die Opfer traumatisiert zurück. Doch Michel und Marie-Claire kommen den Tätern schnell auf die Spur. Und finden heraus, dass es ein Mitarbeiter aus Michels Betrieb war, den er selbst für die Kündigung vorgeschlagen hat.

Der Täter ist Christophe (Grégoire Leprince-Ringuet), ein junger Mann, dem das Wasser bis zum Halse steht. Allerdings hat er es sich allzu leichtfertig in der Kriminalität bequem gemacht, wie bei der Festnahme herauskommt. Als Alibi reichen ihm seine kleinen Brüder - für die müsse er schließlich Geld heranschaffen, da sich die Mutter davon gemacht hat. Es ist eine der bizarrsten Szenen in diesem Film, als der ermittelnde Kommissar Michel anbietet, den festgenommenen Täter zusammenzuschlagen. „Ich hätte gewettet, Sie schlagen ihn nicht. Aber um Wetten zu gewinnen, geht man wohl besser zum Pferderennen“, sagt der Polizist.

Nachdem Michel seinen Hass überwunden hat, kommt seine soziale Natur zum Vorschein. Hat der junge Kollege nicht recht, wenn er sagt, dass es Michel einfach fällt, Leute zur Entlassung vorzuschlagen, wo er doch selbst Haus, Auto und Rente hat? „Wieviel haben sie dir bezahlt?“, fragt der hochaggressive Christophe den Gewerkschaftsmann. „Ideen habe ich auch ohne Gewerkschaft: den Betrieb abfackeln, Stunden und Lohn teilen. Wovon soll ich ohne Arbeit leben?“ Der hat ja Nerven, sagen Michels Freunde. Arbeitern ist es immer schon schlecht gegangen, deswegen darf man keine Leute überfallen.

Die Figuren in Guédiguans Film treten nun in eine lebhafte Diskussion darüber ein, ob der Mensch Opfer der Umstände ist, oder ob er für sein Handeln die Verantwortung zu übernehmen hat. Für viel Geschrei sorgen Michels und Marie-Claires Pläne, das geklaute Geld abzuschreiben. Immerhin haben eine Menge Leute dafür gespart. Für Michel stellen sich die Geschehnisse aber so dar, dass der Verbrecher nun ja seine Strafe bekommt. Kriminalität interpretiert er aber auch als Hilferuf. Denn gesellschaftlich betrachtet bleibt unter dem Strich ein Problem: Was ist mit den Kindern, um die sich Christophe zu kümmern hatte?

Je mehr Michel im Leben Christophes recherchiert, desto weniger verspürt er Rachedgedanken. Auch Marie-Claire ermittelt, unabhängig von Michel, im Milieu des Täters, kommt aber zu ähnlichen Ergebnissen. Die beiden Jungs werden auf die schiefe Bahn geraten, wenn der große Bruder im Knast sitzt. Michel kommt zu dem Ergebnis, dass er selbst mit der Welt der Arbeiter nicht mehr so viel zu tun hat. Aber durch die Ereignisse wird er an seine ursprüngliche Motivation erinnert - die Lebensverhältnisse seiner Klientel zu verbessern. Außerdem stellt sich für die Eheleute die Frage, wie sie das geschehene Verbrechen für sich in den Alltag integrieren können - den Rest ihres Lebens wollen sie keinen Hass verspüren. Zudem ist Michel auf der Suche nach einer neuen Aufgabe. Seinen erwachsenen Kindern handwerklich auszuhelfen, ist ihm auf die Dauer nicht genug. So nehmen Michel und Marie-Claire die beiden Kinder in ihr Haus auf. Und das wird sich auch aufs Umfeld auswirken.

Ganz wie es sich im sozialen Drama *produit en France* gehört, wird der Zuschauer mit positiven Gefühlen und märchenhaften Ausblicken aus der Erziehungsanstalt Kino entlassen, gegen die die „Die fabelhafte Welt der Amélie“ wie der Heimatplanet von Aliens aussieht. Zu fragen bleibt: Ist das nicht zu viel des Guten?

Nun, zunächst einmal vermischen sich hier verschiedene Diskurse, die auf eine zentrale Frage hinauslaufen: Was ist ein gutes Leben? Dabei scheint es nicht so entscheidend zu sein, was die Polizei sagt, sondern was für den Einzelnen sinnhaft ist. Die Problemlagen, für die der Film beinahe märchenhafte Lösungen bereithält, sind höchst real - wie die Antworten scheinbar naiv. Guédiguans Appell an den Gemeinsinn, an das Bewusstsein dafür, dass man sich mehr umeinander kümmern muss, weil alles andere doch auf einen zurückfällt, ist aber durchaus diskussionswürdig. Der Regisseur möchte konstruktives Wirken als politisches Prinzip verstanden wissen, als Formel des Zusammenlebens. Die Devise lautet: Eine andere Welt ist möglich. Und zwar vor der Haustür.

Der Gewerkschafter als Protagonist einer positiven sozialen Utopie - naiv oder nicht: Hier ist er ein Typ, den der Kino-Marseiller auf der Straße grüßt. Der italienische Parkettleger würde es auch tun. Wer noch?

Dem deutschen Kino täten solche Charaktere auch mal ganz gut.

„Der Schnee am Kilimandscharo“. F 2011. Regie: Robert Guédiguian. Darsteller: Ariane Ascaride, Jean-Pierre Darroussin u. a. Kinostart: 15. März 2012

Autor:

Jürgen Kiontke, Redakteur des DGB-Jugend-Magazins Soli aktuell und Filmkritiker u. a. für das Amnesty-Journal.

Neue Wirtschaftsdemokratie und das demokratische Projekt der Moderne – Fünf Thesen

von Dr. Helmut Martens, Sozialforschungsstelle Dortmund

Die reformpolitische Konstellation der 1970er Jahre (Paust-Lassen, Peter, Wolf 2009) war in den fortgeschrittenen westlichen Ländern verbunden mit einem im Kern linearen Fortschrittsdenken in dem Dreiklang von Arbeit, Fortschritt und Glück. Die Hoffnungen und Erwartungen richteten sich auf einen stetigen weiteren Ausbau der in den Nachkriegsjahrzehnten entstandenen wohlfahrtsstaatlichen Demokratie. Vollbeschäftigung, menschengerechtere Gestaltung der Arbeit und weiterer Ausbau demokratischer Beteiligungsrechte Aller waren die Zielsetzungen. „Humanisierung der Arbeit“ und „mehr Demokratie wagen“ waren in Deutschland damals die entsprechenden Stichworte. Neben diesen Hoffnungen auf eine Vertiefung der Entwicklungsziele des „Sozialdemokratischen Jahrhunderts“ wandten sich neue soziale Bewegungen mit Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit und ökologischer Nachhaltigkeit neuen Herausforderungen zu.

Heute ist die Lage nach drei Jahrzehnten einer neoliberal konzipierten und durchgesetzten Globalisierung gekennzeichnet von einer fortschreitenden sozialen Spaltung der Gesellschaft, in der Massenarbeitslosigkeit, die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und drohende Altersarmut für Viele eine tiefe Krise des Projekts der „sozialen Bürgerschaft“ für Alle (Balibar 2008) signalisieren. In unserer Zeit der Subjektivierung, Flexibilisierung und teilweisen Entgrenzung von Arbeit (Peter 2007) wurde die gesellschaftliche Reichtumsproduktion seit Mitte der 1970er Jahre nahezu verdoppelt. Aber von den Verheißungen des neoliberalen Gesellschaftsprojekts sind uns vor allem unbewältigte Herausforderungen und krisenhafte Zuspitzungen der Lage geblieben – und das gilt nicht nur für eine ökonomisch und sozial nachhaltige Entwicklung sondern, insbesondere auch für den Bereich der Ökologie. Denn mit der ökologischen Krise „ist eine Perspektive der Endlichkeit in den linearen Fortschritt eingezogen, die dem modernen Denken fremd, geradezu ungeheuerlich ist“ (Leggewie/Welzer 2009, 10) Und wie die jüngsten Zuspitzungen der Krise in der europäischen Union zeigen (vgl. zuletzt Enzensberger 2011), gelten dramatische Krisenentwicklungen mittlerweile auch für das demokratische Projekt der Moderne.

In den Gewerkschaften wird seit der „neuen Weltwirtschaftskrise“ (Krugman 2009) die Forderung nach einem Kurswechsel (Huber 2010) erhoben, zu dem auch eine Demokratisierung der Wirtschaft und Gesellschaft zählt. An der Suche nach Lösungsansätzen beteiligen sich Viele. Die folgenden fünf Thesen verstehen sich dazu als ein weiterer Beitrag.

1. Arbeit neu denken – Wirtschaftsdemokratie neu denken

Die Subjektivierung, Flexibilisierung und teilweise Entgrenzung von Arbeit fordert dazu heraus, Arbeit neu zu denken^[1] und dabei „das Ganze der Arbeit“ (Biesecker, 1999 u. 2004) in den Blick zu nehmen. Das sind Fragen, die das „Forum Neue Politik der Arbeit“ von den „Spandauer Fragen“ (2002) bis zu den „Spandauer Thesen“ (2005/6) auch immer wieder intensiv beschäftigt haben. Alle Formen gesellschaftlich notwendiger Arbeit^[2] sind demnach - nach dem Ende der eindeutigen Dominanz männlich geprägter Normalarbeitsverhältnisse - von einer auf nachhaltige Entwicklung zielenden Arbeitspolitik gesellschaftlich angemessen zur Geltung zu bringen. – nicht nur im nationalen Rahmen sondern in Europa. Themen der Frauenbewegung und der Ökologiebewegung gilt es so mit den Ansätzen herkömmlicher Arbeitspolitik zu verknüpfen, um die Perspektiven einer neuen Politik der Arbeit herausarbeiten zu können.^[3]

Nach der „neuen Weltwirtschaftskrise“ 2008/9 waren manche der Auffassung, dass „Wirtschaftsdemokratie das linke Thema der historischen Stunde“ sei. So hat das Hans-Jürgen Urban im Februar 2010 formuliert.^[4] Aber wenn wir vor dem Hintergrund der ungeheuren Produktivkraftentwicklung der vergangenen Jahrzehnte Arbeit neu denken, dann müssen wir auch das Konzept der Wirtschaftsdemokratie neu denken.

2. Nicht einfach an vorhandene Institutionen der Mitbestimmung anknüpfen

Aus dieser ersten These folgt eine zweite: Will man unter den heutigen Bedingungen wirksame Impulse für eine Demokratisierung der Wirtschaft setzen, kann man nicht einfach an unsere heutigen Mitbestimmungsinstitutionen anknüpfen, die in ihrer Entstehungsgeschichte auf das Konzept der Wirtschaftsdemokratie zurück verweisen. Ein VW-Gesetz für alle^[5] wäre sicherlich eine deutliche Verbesserung des Status Quo. Es ist vor dem Hintergrund der Standortkonflikte aus dem Konjunkturzyklus 2002 bis 2008 (vgl. Martens/Dechmann 2010) eine sehr einleuchtende Forderung, und angesichts seiner drohenden Strangulierung durch die EU-Rechtssprechung wird die IG Metall darum kämpfen. Aber eine solche Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung ist für die Masse der abhängig Beschäftigten unmittelbar folgenlos, und sie ist noch lange keine „neue Wirtschaftsdemokratie“.^[6]

Die Montanmitbestimmung war nach einem sehr zutreffenden Wort von U. Borsdorf „die isolierte Pragmatisierung einiger Grundgedanken der Wirtschaftsdemokratie für die Kräftekonstellation der Nachkriegszeit“ (U. Borsdorf, 1982,272). Die weitere Entwicklung der Mitbestimmung über das BetrVG von 1952, dessen Novellierung 1972 und das MitbestG'76 markiert Schritte der Einpassung der Mitbestimmung in die soziale Marktwirtschaft. Sie waren in Deutschland Teil des wohlfahrtsstaatlichen

Ausbaus der „institutionell verfassten Arbeitsgesellschaften“ (v. Ferber 1961) während der ersten Nachkriegsjahrzehnte. Die weiteren Entwicklungen bezeichnen dann Schritte von deren fortschreitender Erosion unter den Bedingungen eines zunehmend marktradikalen Neoliberalismus. Und mit den „Metamorphosen der sozialen Frage“ (Castel 2000), aber eben auch den unbewältigten ökologischen Herausforderungen sowie einer nicht mehr nur latenten Krise der Demokratie, drohen die fortgeschrittenen westlichen Gesellschaften „ihr Morgen“ zu verspielen.[7]

Aber was kennzeichnet demgegenüber das alte Konzept der Wirtschaftsdemokratie F. Naphtalis aus dem ADGB-Programm von 1928?[8] Wirtschaftsdemokratie sollte den friedlichen Übergang zum Sozialismus ermöglichen - und mit dessen Kommen wurde gerechnet, soviel Marxismus war damals noch in nahezu allen Strömungen der Arbeiterbewegung vorhanden. Gedacht wurde das damals vor dem Hintergrund von Hilferdings Theorie des „organisierten Kapitalismus“, einer Großtheorie, die mit der Weltwirtschaftskrise von 1929 obsolet wurde – wie auch (tagespolitisch) die Wirtschaftsdemokratie. Verknüpft war das Konzept mit einer starken Akzentuierung von Planung über die Wirtschafts- und Sozialräte. Die parlamentarische Demokratie sollte so ergänzt werden. Aber Formen von Beteiligung – auch nur der noch jungen Betriebsräte, geschweige denn der Arbeiter – waren dem Konzept eher fremd. Blickt man heute statt, wie Naphtali, auf die Massenarbeiter aus der Zeit noch vor dem Aufstieg des Fordismus auf die hochqualifizierten Wissensarbeiter in ihren virtuellen globalen Produktionsräumen[9], dann erkennt man leicht: man muss Wirtschaftsdemokratie wirklich neu denken.

3. Antworten auf vielfältige einander überlagernde Krisen gesucht

Die gegenwärtige öffentliche Krisendebatte fokussiert ganz einseitig auf die Finanzkrise, die aktuell isoliert als Schuldenkrise der Staaten behandelt wird – scheinbar ohne jeden Bezug zur Weltfinanzkrise und zur neuen Weltwirtschaftskrise. Zwar warnt der IWF mittlerweile vor einer drohenden „großen Depression“ und im Feuilleton der FAZ fordert N. Minkmar dazu auf: „Stellt endlich die Systemfrage!“ Aber die öffentliche Debatte wird immer noch von den neoliberalen Glaubenssätzen beherrscht. Ein vermeintlicher Lösungsvorschlag folgt dem nächsten, damit im Übrigen alles so weiterlaufen kann wie bisher. Folgt man der v. a. von der Bundesregierung forcierten Politik weiter, wird man Europa vor die Wand fahren.[10]

Tatsächlich sind wir mit vielfältigen, einander überlagernden und sich verstärkenden Krisen konfrontiert.

- Die Ökonomische Krise als „große Krise“ ist eine Krise der Finanzmärkte, der Realwirtschaft, der Staatsverschuldung und auch der Leitbranche des alten fordistischen Entwicklungsmodells, also der Automobilindustrie.
- Die ökologische Krise tritt uns als Energiekrise, als Problem der Endlichkeit von Ressourcen, als Klima-Krise gegenüber.[11]
- Die Krise der Demokratie wird sichtbar als wachsende Parteienverdrossenheit, über das Erstarken rechtspopulistischer Strömungen in fast allen europäischen Staaten und schließlich die Krise der EU.
- Weiter gibt es wachsende Welthungerkrisen und immer neue Kriegsgefahren.

Aber man könnte auch sagen: es mehren sich die Hinweise, dass das von H. Arendt so bezeichnete „Wunder der Politik“ – und das ist für sie immer demokratische Politik (vgl. Arendt 1993) - möglich ist. Vom „arabischen Frühling“ über Spanien bis zu „Occupy-Wallstreet“ sind neue demokratische Bewegungen entstanden. Sie fordern die herrschende Politik heraus – nicht nur die autokratischer Regime, auch die unserer „Postdemokratien“ (Crouch 2008). Sie suchen, und das wäre die dritte These, nach neuen, ganzheitlichen Antworten auf die Vielzahl der krisenhaften Entwicklungen.

Zugleich fällt auf, dass den Politikern in den Institutionen des herrschenden Politikbetriebs dazu bislang wenig einfällt.[12] Sie stecken fest im „Weiter-So“. Ihr Blick richtet sich fast immer isoliert auf *das* gerade ganz besonders brennende Problem, also z.Z. auf die vermeintliche „Schuldenkrise“[13], und ihre Lösungsvorschläge suchen dann an alte institutionelle Lösungen anzuknüpfen, die in den sogenannten „goldenen Jahrzehnten“ des Fordismus eine Zeit lang tragfähig gewesen sind.

4. Angesichts der gegenwärtigen Krisen geht es um das unabgeschlossene demokratische Projekt der Moderne

Meine vierte These lautet: Angesichts der gegenwärtigen, sich vielfach überlagernden und wechselseitig verstärkenden Krisen steht heute wieder einmal das demokratische Projekt der Moderne auf dem Spiel, das seit den großen Revolutionen am Ende des 18. Jahrhunderts (in den USA und in Frankreich) wieder in unserer Welt, also gerade einmal 240 Jahre jung ist. Dieses demokratische Projekt der Moderne – von Jefferson z.B. für eine agrarische und noch zutiefst patriarchal verstandene Gesellschaft konzipiert – ist von Beginn an sehr radikal-demokratisch gedacht worden (vgl. Arendt 1976). Und es gibt in ihm auch von Beginn an utopisch sozialistische Motive und Strömungen.[14] Es ist aber auch von Beginn an immer nur in Grenzen (z.B. nach Klasse, Rasse oder Geschlecht) realisiert worden, und der Kapitalismus, der im 19. Jahrhundert aufblühte, hatte immer auch ein gebrochenes Verhältnis zur Demokratie und kam über lange Zeiträume in vielen Regionen der Welt gut ohne sie aus.

Mit dem „Epochenbruch“ um die Mitte der 1970er Jahre[15] ist das „mehr Demokratie wagen“ Willy Brandts mehr und mehr „umgekehrt worden, und an seine Stelle ist – forciert von der europäischen Handlungsebene aus – ein entdemokratisierendes hayekianisches Projekt der Elitenherrschaft geworden.[16]

Mit der Spaltung und Prekarisierung unserer Gesellschaft gehen im Übrigen auch demokratische Entrechtungen in der Wirtschaft einher. Ein Viertel aller Beschäftigten arbeitet hierzulande im Niedriglohnbereich, meist ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsräte unter den Bedingungen einer autoritären Anordnungskultur (vgl. I. Artus 2010). Auch der Abbau sozialer Sicherungssysteme schreitet weiter im Zeichen der Privatisierung voran – und wird uns derzeit als *die* Lösung der Schuldenkrise in den südeuropäischen EU-Staaten präsentiert. Man konfrontiere die angebliche „Lösung“ der Griechenland-Krise, und die Beunruhigung der herrschenden Eliten über die, spät genug, beabsichtigte Befragung der griechischen Bevölkerung, z.B. mit diesem Jefferson-Zitat, das H. Arendt (1974, 306) in ihrer Schrift „Über die Revolution“ anführt: „Wenn das Volk je aufhören sollte, sich um öffentliche Angelegenheiten zu kümmern, werden wir alle, Ihr und ich und der Kongress und die Parlamentsversammlung, die Richter und die Statthalter, wie wir da gehen und stehen, zu reißenden Wölfen werden.“

5. Jefferson und Marx - Radikale Demokratie als Hebel zum Aufbrechen der neoliberalen Hegemonie

Dass das Volk sich um seine öffentlichen Angelegenheiten kümmert, und dass in einer Industriegesellschaft die Arbeit in einer privatrechtlich verfassten Wirtschaft endlich wirklich eine öffentliche Angelegenheit wird, setzt nun freilich voraus, dass

den Menschen entsprechende Ressourcen für demokratische Beteiligung zur Verfügung stehen. Arbeitszeitverkürzungen – vor dem Hintergrund einer angemessenen Verteilung des in den vergangenen Jahrzehnten immens gewachsenen gesellschaftlichen Reichtums – hätten hier ihren realpolitischen wie utopischen Gehalt.

Das erfordert aber im Zuge einer entsprechenden Mobilisierung das Aufbrechen des immer noch hegemonialen neoliberalen Denkens. Man müsste dann z.B. klar machen:

- Den Schulden der Staaten steht privat angeeigneter Reichtum in gleicher Höhe gegenüber.
- Der „sanfte Tod des Rentiers“ infolge einer Sozialisierung der Investitionen angesichts eines wachsenden Überflusses an anlagefähigem Kapital, die J. M. Keynes für das letzte Viertel des vergangenen Jahrhunderts von aufgeklärten Bürgern und einer aufgeklärten Politik erwartet hatte, muss endlich herbeigeführt werden.
- Das verselbständigte System der Finanzwirtschaft - in dem „gegenwärtige Zukünfte“ und „zukünftige Gegenwart“ in einem in die Zukunft hinein endlosen virtuellen Raum verrechnet oder verwettet werden, so dass uns „das Gespenst des Kapitals“ immer schon aus der Zukunft entgegenkommt (J. Vogl 2010), müsste also sozialisiert werden im Blick auf seine Funktionen für die Realwirtschaft.

Dann wäre es möglich, die repräsentative Demokratie durch vielfältige Formen direkter Beteiligung (von der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, über ein VW-Gesetz für alle bis zu Beteiligungsformen a' la Stuttgart 21, aber früh genug eben, oder in Gestalt von R. Jungks „Zukunftswerkstätten (Müller/Jungk 1982) oder P. Dienels „Planungszellen“ (Dienel 1991) wirkungsvoll zu erweitern. Dann wäre nachzudenken und zu experimentieren in Bezug auf gesellschaftliche Steuerungsprozesse, die neben der Institution des Marktes nicht nur private Planungsprozesse großer Konzerne kennen, und in denen auch steuernde Eingriffe demokratisch legitimierter und durch Beteiligung vitaler, staatlicher Instanzen vorbehaltlos möglich wären.^[17] Dann hätten die Repräsentanten unserer parlamentarischen Demokratie eine ganz andere Bodenhaftung – und der heute alles beherrschende Lobbyismus hinge zunehmend in der Luft.

Meine fünfte These wäre, dass die reale Produktivkraftentfaltung – auf Seiten der lebendigen Arbeit wie auch in Gestalt der IuK-Technologien, die heute schon das Entstehen global vernetzter Produktionsräume ermöglichen, von denen die großen

Konzerne ebenso leben wie z. B. Bewegungen wie Occupy – für eine solche radikale Demokratie alle Voraussetzungen bieten. Die Entfaltung von Demokratie – also einer Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft, bei der umfassende demokratische Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechte von Allen wirklich wahrgenommen werden können, würde dann als eine im Prinzip nie abzuschließende, von jeder Generation neu anzugehende „unendliche Aufgabe“ (Heil/Hetzel 2006) erkennbar. Niemand könnte den Unfug von einem Ende der Geschichte verbreiten, ohne sich einem schallenden Gelächter auszusetzen, denn alle wären dazu herausgefordert und hätten die Chance sich nach ihren je individuellen Möglichkeiten an deren Gestaltung aktiv zu beteiligen.

Literatur:

Arendt, H. (1974): Über die Revolution, München Zürich

Arendt, H. (1993): Was ist Politik? Fragmente aus dem Nachlass, hrsgg. Von U. Ludz, München-Zürich

Artus, I. (2010): Interessenvertretung im Niedriglohnbereich. Vortrag auf der Tagung „Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Modernisierungskampagnen – Praxis und Forschung in Deutschland, 08./09. Juni 2010, Mühlheim a. d., Ruhr (Mitschrift)

Augstein, J. (2011): Aufräumarbeiten im Finanz-Fukushima, Spiegel-online, 27.10. 2011 (<http://www.spiegel.de/politikdeutschland/0,1518,794313,00.html>)

Balibar, E. (2008): Die philosophischen Grundlagen des Wohlfahrtsstaats. Von der Kritik der Menschenrechte zu der Kritik der sozialen Rechte, in: Lindner, U.; Nowak, J.; Paust-Lassen, P. (hg.): Philosophieren unter anderen. Beiträge zum Palaver der Menschheit. Frieder Otto Wolf zum 65. Geburtstag, Münster

Bauchmüller, M. (2011): Ferne Katastrophe. In der Finanzkrise gerät Wachstum zum Selbstzweck. Das wird teuer. SZ, 5./6. 11. 2011, S. 25

Biesecker, A. (1999): Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“. Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH (WZB), Paper 00504 der Querschnittsgruppe „Arbeit und Ökologie“

Biesecker, A. (2004): Arbeit und Ökologie – Thesen. In: Scholz, D.; Glawe, H.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Peter, G.; Wolf, F. O. (Hg.): Arbeit in der neuen Zeit. Regulierung der Ökonomie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, Münster

Borsdorf, U. (1982): Hans Böckler. Arbeit und Leben eines Gewerkschafters von 1875 bis 1945, Köln

Borsdorf, U. (1986): Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung – Historische Stufen der Annäherung an den Kapitalismus, in: WSI-Mitteilungen 3/1986, S. 264-278

Castel, M. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz

Dienel, P.C. (1997): Die Planungszelle. Eine Alternative zur Establishment-Demokratie, Opladen

Enzensberger, H. M. (2011): Sanftes Monster Brüssel oder die Entmündigung Europas, Frankfurt

Ferber, C. v. (1961): Die Institution der Arbeit in der industriellen Gesellschaft – Versuch einer theoretischen Grundlegung. Habil.-Schrift, (nur teilweise veröffentlicht)Göttingen

Heil, R.; Hetzel, A.(2006): Die unendliche Aufgabe – Perspektiven und Grenzen radikaler Demokratie, in: dies. (Hg.):Die unendliche Aufgabe. Kritik und Perspektiven der Demokratietheorie, Bielefeld, S. 7-23

Huber, B. (2010): Kurswechsel für Deutschland. Lehren aus der Krise, Frankfurt am Main

Jungk, R.; Müllert, N. R. (1981): Zukunftswerkstätten, Hamburg

Kambartel, F. (1994): Arbeit und Praxis, in: Honneth, A. (Hg.): Pathologien des Sozialen. Die Aufgaben der Sozialphilosophie, Frankfurt am Main, S. 123-139

Krippendorf, E., (2001): Jefferson und Goethe, Hamburg

Krugman, P. (2009): Die neue Weltwirtschaftskrise, Frankfurt am Main

Leggewie, C.; Welzer, H. (2011): Bürger auf die Barrikaden! Auszüge aus „Das Ende der Welt, wie wir sie kannten“ (2009), in: Forum Wissenschaft und Umwelt Wien,

Interdisziplinär 14: Demokratie und Umweltkrise. Brauchen wir mehr Mitbestimmung München 2011, S. 157-160

Martens, H. (2003): Aufbrüche und blockierte Reformvorhaben: Erfahrungen mit OE-Prozessen in den Gewerkschaften; Vortrag auf dem Hattinger Forum „Organisationslernen in Gewerkschaften – sind die Gewerkschaften zukunftsfähig? Hattingen 19./20. 09. 2003, www.hattinger-kreis.de

Martens, H. (2010): Neue Wirtschaftsdemokratie. An knüpfungspunkte im Zeichen der Krise von Ökonomie, Ökologie und Politik, Hamburg

Martens, H. (2011): Neue Wirtschaftsdemokratie. Übergangsforderungen vor dem Hintergrund der Krise, in: DAS ARGUMENT, H. 291, 2/2011, S. 211-221

Martens, H.; Scholz, D. (2010): Wirtschaftsdemokratie neu denken – Eine Herausforderung angesichts der neuen Weltwirtschaftskrise, [www:FNPA.de](http://www.FNPA.de)

Minkmar N. (2011): Stellt endlich die Systemfrage, FAZ, 11.12. 2011

Naphtali, F. (1977/1928): Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Frankfurt

Scholz, D.; Glawe, H.; Martens., H.; Paust-Lassen, P.; Reitzig, J.; Peter, G.; Wolf, F.O. (Hg.) (2006): Turnaround. Strategien für eine neue Politik der Arbeit, Münster

Scholz, D.; Schmidt-Hullmann, A.;Karras, A.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Pieper, W.; Wolf, F.O. (Hg.) (2009): „Europa sind wir – Gewerkschaftspolitik für ein anderes Europa“, Münster

Vogl, J. (2010): Das Gespenst des Kapitals, Zürich

Wolf, F.O. (2009): Wie funktioniert europäische Politik und wie kann sie verändert werden?, in: Scholz, D.; Schmidt-Hullmann, F.; Karras, A.; Martens, H.; Paust-Lassen., P.; Pieper, W.; Wolf, F.O., (Hg.): „Europa sind wir“ – Gewerkschaftspolitik für ein anderes Europa, Münster, S. 17-39

Quellen:

[1] „Arbeit neu denken“ war vor diesem Hintergrund z. B. das Thema einer wissenschaftlichen Tagung an der Universität Jena im Juni 2011.

[2] Vgl. zu diesem weiten Arbeitsbegriff auch Kambartel 1994.

[3] Die Debatten des „Forums neue Politik der Arbeit“ sind auf dessen Homepage www.FNPA.de dokumentiert. Hinweise auf die zahlreichen Veröffentlichungen finden sich ebenfalls dort.

[4] So in einem Referat auf der Tagung in Erinnerung an J. Huffschmidt in Berlin im Februar 2010.

[5] Gefordert in einer EntschlieÙung des Gewerkschaftstags 2011 der IG Metall, vgl. auch Meine u.a. 2010.

[6] Vgl. die konzeptionellen Überlegungen bei Martens 2010 u. 2011 sowie bei Martens/Scholz 2011.

[7] Wie es R. Castel in einem seiner Zukunftsszenarien frühzeitig markant umrissen hat (Castel 2000).

[8] Vgl. zum Folgenden schon Borsdorf 1986.

[9] Vgl. die aktuelle Untersuchung von A. Boes und T. Kämpf (2011) über die „Global verteilte Kopfarbeit“.

[10] Als aktuellen Kommentar siehe T. Konicz (2011) oder auch J. Augstein (2011). Zur Kritik des neoliberalen europäischen Projekts grundsätzlich Scholz u.a. (2009) oder zuletzt auch Enzensberger 2011.

[11] Und sie ist mindestens so dramatisch wie die Krise der verselbständigten Finanzwirtschaft. Die Durchsetzung sozialer, ökonomischer und auch ökologischer Nachhaltigkeit erfordern angesichts des immer absehbareren „Endes der Welt wie wir sie kannten“ (Leggewie/Welzer 2009) ein sehr grundsätzliches neues Denken, demgegenüber das „Drehen an einigen ökonomischen Stellschrauben“ angesichts der Folgen der neuen Weltwirtschaftskrise bisweilen anmutet wie das Austauschen eines defekten Wasserhahns in der Erste-Klasse-Kabine der Titanic, nachdem sie den Eisberg gerammt hat. Ungerührt lautet die Devise an Deck: Wir sind unsinkbar“ (Leggewie/Welzer 2011, 158).

[12] „Wider die herrschende Leere“ lautete schon der Titel eines Buches maßgeblicher Redakteure der Frankfurter Rundschau, das sich als ein Frontalangriff gegen das weithin gedankenleere „Weiter So“ des herrschenden Politikbetriebs liest.

[13] Selbst im Wirtschaftsteil großer liberaler Tageszeitungen findet man inzwischen Kommentare, die auf die Perspektivlosigkeit solcher isolierten Lösungssuchen verweisen Vgl. etwa M. Buchmüller in der SZ vom 5./6.11. 2011.

[14] Die punktuell sogar mit der Person T. Jeffersons verknüpft sind vgl. dazu Krippendorf 2000.

[15] Vgl. dazu die „Spandauer Thesen“ sowie die dazu im Rahmen des FNPPA geführte Debatte in Scholz u. a. 2006.

[16] Enzensberger (2011), hat in seiner kleinen Analyse der „halbvergessenen Vorgeschichte“ der EU herausgearbeitet, dass in ihr wichtige Personen, wie der erste Präsident der hohen Behörde, Jean Monnet, in ihrem Konzept von Europa auf „im Konsens getroffene Eliteentscheidungen“ setzten und auf die „höfliche Fiktion der Volkssouveränität“ keinen Wert legten (a. a .O. 41). F. O. Wolf zitiert in diesem Zusammenhang eine sehr erhellende Definition ‚moderner Politik‘ die ihm zu Zeiten seiner Mitgliedschaft im Europäischen Parlament der EU-Kommissar Martin Bangemann gegeben hat, und „für die das Verfahren der Gesetzgebung auf der Grundlage der Volkssouveränität angesichts der Schnelligkeit und Komplexität der vor allem technischen Entwicklung viel zu langsam und umständlich wäre: Klare Festlegung von Zielen und Kriterien durch rechtsverbindliche internationale Konventionen und Schaffung einer allein kompetenten Interpretationsinstanz mit Sanktionsmacht. Bangemanns Beispiel war damals der WTO. Aber auch andere Strukturen der neueren ‚global governance‘ und eben die EU selbst erfüllen die Anforderungen dieses hayekanischen Programms einer Aushöhlung demokratischer Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten“ (Wolf 2009,27f).

[17] Vgl. dazu die Debatte auf der [Homepage des FNPA](#) zum Thema Wirtschaftsdemokratie.

Autor:

Dr. Helmut Martens, Wissenschaftlicher Angestellter an der Sozialforschungsstelle Dortmund

Whistleblowing – Eine Auswertung betrieblicher Regelungen der Hans-Böckler-Stiftung

von Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung

Wer in die Trillerpfeife bläst (engl. whistleblowing) sorgt für Aufmerksamkeit, prangert einen Missstand an oder schlägt Alarm. Skandale um Korruption oder Datenmissbrauch kommen in jüngerer Zeit häufiger vor. Gut, wenn Unternehmen ein Hinweisgebersystem etablieren, um Risiken frühzeitig zu erkennen und um aus eigenem Antrieb heraus gegen Missstände vorzugehen.

Der Hinweisgeber heißt Whistleblower und kann z. B. ein Beschäftigter im Unternehmen sein. Adressaten der Informationen können Vorgesetzte, Fachabteilungen, vom Unternehmen Beauftragte (unter Umgehung der Vorgesetzten), Aufsichtsbehörden (externes Whistleblowing) oder die Öffentlichkeit sein. Whistleblower haben nicht unbedingt ein positives Image. In einigen Bereichen gibt es seit längerem Meldemöglichkeiten oder -pflichten. Einige umfassendere Whistleblowing-Regelungen gehen vom US-Börsenrecht aus. Sie verstehen sich als Instrument zur Überwachung rechtskonformen Handelns (Compliance), als innerbetriebliches Frühwarnsystem zur Risikoversorgung. Vor allem international tätige Konzerne sehen sich daher häufig in der Pflicht, entsprechende Richtlinien einzuführen. Andere Unternehmen führen Hinweisgebersysteme als Reaktion auf Korruptionsskandale ein.

Bei der Einführung von Whistleblowing-Systemen kann der Betriebsrat mitbestimmen. Im Rahmen einer Analyse des Archivs Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung wurden erstmals 32 Regelungen aus den Jahren 2008 bis 2011 ausgewertet. Häufig bestimmen einseitig getroffene Unternehmensrichtlinien und Verhaltenskodizes Wege, wie Whistleblowing praktiziert werden soll. Sie legen fest, welche Arten von Missständen von wem und an wen intern gemeldet werden dürfen, können, oder sollen und wie mit diesen Meldungen umgegangen wird.

Über die konkrete Praxis mit internem Whistleblowing sind Unternehmen mit Informationen meist äußerst zurückhaltend. Dies liegt vermutlich daran: Wenn Unternehmen vor allem mit der Aufdeckung von Korruption Schlagzeilen machen, wird befürchtet, dass eher der Begriff Korruption als jener der Aufklärung hängen bleibt. Ohne Transparenz in der praktischen Anwendung ist andererseits kaum zu beurteilen, ob Whistleblowing-Systeme nur auf dem Papier gut aussehen; ob sie in der Praxis von der Unternehmensleitung als Spitzelsysteme gegen unliebsame Beschäftigte oder als reinigendes Instrument auch gegen rechtswidriges und unmoralisches Verhalten von Führungskräften genutzt werden. Dem Schutz des

Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu. Nach der bisherigen Rechtslage ist der Schutz der Hinweisgeber jedoch unzureichend. Die SPD erarbeitet derzeit einen Gesetzentwurf.

Regelungsrahmen

Die meisten ausgewerteten Vereinbarungen sind allgemeine Verhaltensrichtlinien, die von Unternehmensleitungen vorgegeben werden. Dabei stellen Whistleblowing-Regelungen nur einen Teilaspekt dar. Verhaltensrichtlinien beschreiben, welches allgemeine Verhalten ein Unternehmen von seinen Beschäftigten erwartet und welches Verhalten aus Sicht des Unternehmens unerwünscht oder untersagt ist. Dies soll einerseits ein Verhalten begünstigen, das den vorgegebenen staatlichen Rechtsrahmen respektiert. Andererseits wird häufig auch versucht, eine unternehmensinterne Verhaltenskultur zu etablieren – für den Umgang miteinander und etwa auch mit Kunden. Im Einzelnen finden sich hierfür vielfältige Bezeichnungen: Codes of Conduct, Verhaltensrichtlinie, Verhaltenskodex, Grundsätze integren Verhaltens, Ethik-Charta, Corporate Compliance Policy etc. Auch die genauen Regelungsinhalte und ihre Formulierungen variieren stark.

In umfassenden Richtlinien finden sich häufig folgende Regelungsthemen:

- Verhalten und Respekt im Umgang miteinander
- Gesetzestreue und redliche Führung der Geschäfte
- Vertraulichkeit - Interessenskonflikte, Trennung von Privat- und Konzerninteressen
- Korruption oder Bestechung
- Prävention von Geldwäsche
- Keine gesetzeswidrigen Aktivitäten
- Wettbewerbs- und Kartellrecht
- Schutz natürlicher Ressourcen und des [...] -Vermögens
- Annahme und Gewährung von Geschenken und anderen Vergünstigungen
- Periodenabschlüsse und Finanzkommunikation

- Insider-regeln
- Datenschutz und IT Sicherheit
- Umsetzung der Compliance Rules.

Vereinzelt werden solche Richtlinien mit dem Betriebsrat kommuniziert. Hin und wieder gibt es auch Betriebsvereinbarungen, die allgemein eine Art Verhaltenskodex definieren. Die meisten Betriebsvereinbarungen werden jedoch zu enger eingegrenzten Fragestellungen geschlossen, z. B. zur Korruptionsprävention oder dezidiert zum Whistleblowing-System.

Ziele der Regelungen

Als allgemeines Ziel wird häufig moralisches, an Werten orientiertes, integrires Handeln der Beschäftigten in den Mittelpunkt gestellt und mit den ökonomischen Zielen in Verbindung gebracht:

„Das Handeln [der Firma] und ihrer Mitarbeiter ist bestimmt durch Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie den Respekt gegenüber den Mitmenschen und der Umwelt. Die Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung. Wesentliche Unternehmensziele sind die Versorgung der Kunden mit den erwünschten Leistungen und der dementsprechende unternehmerische Erfolg. Eine marktgerechte Rendite für die Aktionäre [...] kann nachhaltig nur erzielt werden, wenn das Unternehmen nach einer stetig verbesserten Erfüllung der Qualitäts- und Leistungsansprüche strebt.“ (Energiedienstleister, 080600/28/2008)

In den Whistleblowing-Regelungen finden sich vereinzelt explizite Anknüpfungen an Vorgaben des US-Rechts.

„Gemäß dem Sarbanes Oxley Act aus 2002 dient der Whistleblower Prozess dazu, so früh wie möglich schwerwiegende Betrugereien und Fehlverhalten im Prüfungs- und Rechnungswesen sowie in Bank- und Bestechungsangelegenheiten aufzuweisen und zu erkennen.“ (Metallerzeugung und -bearbeitung, 080600/51/2010)

Es finden sich eng eingrenzende, auf Wirtschaftskriminalität fokussierende Zielbestimmungen.

„Maßnahmen zum Schutz vor unternehmensschädigendem Verhalten und zur Vorbeugung vor Wirtschaftskriminalität.“ (Gastgewerbe, 080600/56/2010)

In anderen Fällen werden auch offene Formulierungen gewählt.

„Zweck dieser Vereinbarung ist die Schaffung eines betriebsinternen Hinweismanagementsystems, das der Aufdeckung und Aufklärung betrieblicher Missstände und dem Schutz der Beschäftigten dienen soll.“ (anonym 80600/63/2010)

Die ausgewerteten Vereinbarungen beschreiben vielfältige Momente, die einen Hinweis auslösen können: Verstöße gegen unternehmensspezifische Normen, Bezugnahme auf Gesetze (AGG, Datenschutz etc.). Teilweise werden Hinweisgebersysteme auch eingesetzt, um Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zu verbessern.

„[...] etwaige Unfälle, Betriebsstörungen oder sonstige gefährliche Bedingungen, [...] so dass so schnell und effizient wie möglich Gefahren abgewehrt und Schäden begrenzt werden können.“ (Chemische Industrie, 080600/21/2008)

Meldeberechtigter Personenkreis

Ausgangspunkt jedes Hinweisgebersystems sind die meldenden Personen, die Whistleblower. Ob durch unverbindliche Appelle oder verbindliche Vorschriften – stets geht es darum, potenzielle Whistleblower zu motivieren Hinweise zu geben. Man kann zwei Systeme unterscheiden:

- a) das interne bzw. geschlossene System beschränkt sich auf alle Beschäftigten oder einzelne Abteilungen bzw. Bereiche
- b) das nach außen – z. B. für Lieferanten und/oder Kunden – geöffnete System.

Darüber hinaus kann der Anwendungsbereich in regionaler und betrieblicher Hinsicht abgesteckt werden. Hinweisgebersysteme, die letztlich für jeden offen stehen, bilden bisher die Ausnahme. Einige Unternehmen lassen jedoch in bestimmten Bereichen, z. B. im (Kunden-)Beschwerdemanagement, Meldungen von außen zu.

Schutz vor Benachteiligung

Regelungen zum Whistleblowing basieren im Prinzip auf einem Versprechen: Meldende sollen vor Nachteilen geschützt sein. Dieses Versprechen wird im Einzelnen sehr unterschiedlich gestaltet und gewährleistet: Beispielsweise wird Vertraulichkeit garantiert sowie der Schutz der Anonymität. Häufig werden Benachteiligungen ausgeschlossen:

„Wegen der Erhebung einer Beschwerde werden dem/der Mitarbeiter/-in keine Nachteile entstehen.“ (Kreditgewerbe, 080600/25/2008)

Seltener finden sich Vereinbarungen, die umfassender formuliert sind und Zuständigkeiten intern regeln. Durch sie sichert der Arbeitgeber aktiven Schutz gegen Benachteiligungen durch Dritte zu:

„Die zuständigen Mitarbeiter von Compliance stellen sicher, dass ein in redlicher Absicht Meldender vor negativen Auswirkungen seitens des Arbeitgebers, der Kollegen oder Dritter geschützt ist.“ (Versicherungsgewerbe, 080600/65/2011)

Anonymität bedeutet, dass der Meldende unbekannt und somit vor Benachteiligungen effektiv geschützt ist. Wenn die Angelegenheit vertraulich ist, dann kennt eine weitere Person die Identität des Meldenden. Diese darf sie jedoch gegenüber Dritten nicht oder nur unter besonderen Voraussetzungen offenbaren. Auch dies dient dem Schutz des Meldenden. Von den dargestellten Meldewegen sollen vor allem internetbasierte Systeme, anonyme Meldungen ermöglichen. Andere Meldewege setzen eher auf Vertraulichkeit, obwohl per Telefon, Post oder anonyme Email-Dienste ebenfalls anonyme Kontakte möglich sind.

Der Schutz durch Anonymität und Vertraulichkeit betrifft vor allem den Kommunikationsweg und die Rückverfolgbarkeit zum Meldenden. Eine Identifizierbarkeit aufgrund des Inhalts der Meldung, des Kontexts oder anderer Äußerungen des Meldenden ist dadurch aber nicht ausgeschlossen. Hier zeigt sich ein gewisser Vorteil von Ombudsleuten und anderen Vertraulichkeitsmittlern: Sie berücksichtigen auch dieses Problem, indem sie die weiterzuleitende Nachricht entsprechend abfassen und den Meldenden beraten. Einige Regelungen verfahren jedoch mit Anonymität und Vertraulichkeit recht undifferenziert.

Der Betriebsrat

Innerhalb der ausgewerteten Regelungen sind es naturgemäß vor allem Betriebsvereinbarungen, die dem Betriebsrat teilweise eine aktive Rolle im Hinweisgebersystem zuweisen oder zumindest ermöglichen. Einige beziehen sich auf die §§ 84, 85 BetrVG und weiten sie auf alle Compliance-Belange aus.

„In allen Belangen von Compliance kann der/die Mitarbeiter/-in von seinem/ihrem Beschwerderecht gemäß §§ 84, 85 BetrVG Gebrauch machen und bei allen diesbezüglich geführten Gesprächen den örtlichen Betriebsrat hinzuziehen.“
Kreditgewerbe, 080600/25/2008

Nachstehend wird der Betriebsrat explizit als mögliche Meldestelle genannt:

„Bei Beschwerden oder Hinweisen auf eine mögliche Verletzung dieser gemeinsamen Erklärung kann sich jeder Mitarbeiter direkt an seinen Vorgesetzten oder an die jeweilige lokale Arbeitnehmervertretung sowie auch an die von [...] benannten externen Ombudsleute wenden.“ (Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 080600/55/2010)

Mitunter finden sich aber auch nur Grundsatzbekundungen:

„[...] und der Konzernbetriebsrat halten diese Maßnahme im Interesse der Mitarbeiter und des Unternehmens für sinnvoll und wirken daher bei der konzernweiten Einführung durch diese Konzernbetriebsvereinbarung mit.“
Metallerzeugung und -bearbeitung, 080600/62/2008

Im folgenden Beispiel werden Informations- und Berichtspflichten zugunsten des Betriebsrats formuliert. Sie beziehen sich auf das gesamte Hinweisgebersystem.

„Die Geschäftsleitung informiert den Gesamtbetriebsausschuss im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen über die Anzahl der Anzeigen (nach Regionen), die Art des Schädigungsvorwurfs, sowie über das Verhältnis von bestätigten Vorwürfen zu offensichtlich unbegründeten Vorwürfen und solchen, die nicht abschließend aufgeklärt werden konnten. Die Geschäftsleitung informiert desweiteren über die damit verbundenen eingeleiteten personellen Maßnahmen gegen Anzeigende/Beschuldigte sowie über Maßnahmen zum Schutz des Unternehmens bei begründeten Vorwürfen.“ (Gastgewerbe, 080600/56/2010)

Bisweilen werden Betriebsräte in Schulungsmaßnahmen zum Thema Whistleblowing eingebunden und informiert. Soweit Betriebsvereinbarungen zu Whistleblowing Konflikte zwischen den Vertragsparteien regeln, sehen sie meist strukturierte und gestufte Einigungsversuche und notfalls das Anrufen der Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG vor.

Die vollständige Auswertung analysiert welche Regelungstrends bestehen und wie betriebliche Akteure das Thema Whistleblowing aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Download der Auswertung unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Auswertungen: Kompass, Unternehmenskultur oder

<http://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-005053>

Autorin:

Dr. Manuela Maschke, geb. 1968, Diplom-Volkswirtin, promovierte Politikwissenschaftlerin, seit 2004 Leiterin des Archivs Betriebliche Vereinbarungen bei der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf

Der Leitbegriff "Gute Arbeit"

von Dr. Hans-Joachim Schulz, ver.di

Die ver.di-Initiative

Im Sommer 2010 verabschiedete die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eine Grundsatzerklärung, die ein gewerkschaftspolitisches Pionierstück enthält: die Proklamation des Rechts auf Gute Arbeit. Dieses programmatische Bekenntnis korrespondiert mit einer gewerkschaftlichen Praxis, in der Arbeitsgestaltung als Thema und Gute Arbeit als Konzept stetig an Bedeutung gewinnen – auf betrieblicher Ebene, in der Tarifarbeit, in der Kommunikation mit den Beschäftigten und im Bemühen um die Verankerung von Sozialrechten. Innerhalb weniger Jahre ist *Gute Arbeit* bei ver.di dorthin gerückt, wohin Arbeitsgestaltungs-Politik gehört: ins Zentrum des gewerkschaftlichen Handelns.

2001: Start in einer arbeitspolitisch misslichen Situation

Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund von Startbedingungen zu sehen, die für die Initiative denkbar schlecht waren: Als ver.di 2001 ihren Gründungskongress veranstaltete, steckte die Arbeitsgestaltungs-Politik der Gewerkschaften insgesamt, aber auch anderer sozial engagierter Akteure seit Jahren in einem Tief. In den Achtzigern waren unter dem programmatischen Titel "Humanisierung der Arbeit" starke Impulse in Arbeitspolitik und -forschung gesetzt worden. Dann aber geriet die Arbeitsqualität, warum auch immer, in die Rolle eines randständigen Themas. 2001 fehlte es schließlich an allem: an übergreifenden Initiativen, an Öffentlichkeit und vor allem auch an einer Leitidee, die – ähnlich der "Humanisierung der Arbeit" – auch über die symbolpolitische Zugkraft des Begriffs die Möglichkeit eröffnet hätte, eine geballte arbeitspolitische Gestaltungsmacht zu entfalten.

In diese arbeitspolitisch missliche Situation fügte sich die neu gegründete Gewerkschaft, indem sie darauf verzichtete, zentrale Strukturen zu schaffen, die über die klassischen Ressorts des Arbeitsschutzes hinausgereicht hätten. So kam es, dass aus den fünf Vorläufergewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV zwar reichlich Traditionen und Know-how zum Thema Arbeitsqualität in ver.di eingingen. Was aber fehlte war ein organisationsintegratives und dabei öffentlichkeitswirksames Projekt, ein entsprechendes Themenmanagement und eine strategische Orientierung.

Am Ende kamen die entscheidenden Anstöße zur Revitalisierung der gewerkschaftlichen Arbeitsgestaltungs-Politik in Deutschland aus der Wahrnehmung drastischer Veränderungen in der Arbeitswelt.

Dazu zählten vor allem:

- das Schleifen von Arbeitnehmerrechten im Zuge des von der Regierung Schröder/Fischer forcierten neoliberalen Deregulierungs-Taumels;
- die öffentliche Demontage sozialer Leitbilder der Arbeitskultur, die sich, vom Regierungshandeln flankiert, in qualitätsfeindlichen Slogans wie “Hauptsache Arbeit” und “Sozial ist, was Arbeit schafft” äußerte;
- Neustrukturierungen in der Arbeitsorganisation, die zunächst im Kontext der IT-Branche wahrgenommen wurden und im Laufe der Zeit unter Titeln wie “Entgrenzung” und “Mehr Druck durch mehr Freiheit” bekannt wurden.

2002-2007: Gute Arbeit kristallisiert sich als neuer arbeitskultureller Leitbegriff heraus

In dieser Drucksituation manifestierten sich ab 2002/3 Bestrebungen zu einer Wiederbelebung der arbeitspolitischen Debatte und Initiativekraft in den Gewerkschaften. An diesen Aktivitäten war auch ver.di beteiligt. Die stärksten Impulse kamen zu dieser Zeit allerdings aus den Reihen der IG Metall. Von dort aus wurde auch, aus Skandinavien importiert, ein Begriff lanciert, der sich immer mehr als Signifikant einer Arbeitsqualität durchsetzte, die an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert ist, sowie entsprechender arbeitspolitischer Initiativen: *Gute Arbeit*.

In diesen Jahren begannen sich auch verschiedene ver.di-Organisationseinheiten verstärkt dem Thema Arbeitsgestaltung zu widmen, so die Kolleginnen und Kollegen im Bereich Innovation und Technologiepolitik, die Initiative Faire Arbeit in der Finanzdienstleistung, die im Jahre 2005 in Nordrhein-Westfalen initiiert wurde und bis heute aktiv ist, und die Kampagne für menschenwürdige Arbeitsbedingungen beim Discounter Lidl, deren Anfänge in das Jahr 2004 zurückreichen. Für die Entwicklung der späteren verdi-Initiative Gute Arbeit erwiesen sich zwei Projekte als besonders wichtig: Soziales Benchmarking und der DGB-Index Gute Arbeit.

- Soziales Benchmarking als Konzept wurde vom Projekt *Soziale Gestaltung der Arbeit in Call-Centern - soCa* entwickelt, das Ende 2001 bis 2005 in einer Kooperation zwischen der Arbeitnehmerkammer Bremen und dem ver.di-Bereich Innovation und Technologiepolitik aktiv war. Dabei wurde der konzeptionelle und praktische Versuch unternommen, die Sicht der Beschäftigten, ermittelt durch eine Umfrage, als zentrales Kriterium für die Bewertung von Arbeits- und Unternehmensqualität im Betrieb zu etablieren

und zum Ausgangspunkt eines betrieblichen Dialogs zur Arbeitsgestaltung zu machen.

- Das Konzept DGB-Index Gute Arbeit wurde in den Jahren 2006/07 in einer Projektgruppe erarbeitet, für deren Leitung und Koordination der ver.di-Bereich Innovation und Technologiepolitik verantwortlich zeichnete. Entwickelt wurde ein Messinstrument zur Bestimmung der Arbeitsqualität als Teil eines arbeitspolitischen Konzepts. Die Grundidee: Arbeitsgestaltung ist auf Basis einer öffentlichen Arbeitsberichterstattung zu leisten, bei der die Beschäftigten die primäre Quelle zur Bewertung der Arbeitsqualität sind und die Maßstäbe für Gute Arbeit setzen.

2007: Die Gründung der ver.di-Initiative „Gemeinsam für Gute Arbeit“

Die öffentliche Präsentation des DGB-Index durch die Vorsitzenden des DGB, der IG Metall und von ver.di im September 2007 kam einer Gewerkschaftsdemonstration für Gute Arbeit als arbeitskulturellem Leitbegriff und Gegenentwurf zum qualitätsfeindlichen Projekt „Hauptsache Arbeit“ gleich. Diese Positionierung fand drei Wochen nach dem Index-Debüt auf dem 2. ver.di-Bundeskongress in Leipzig eine ver.di-spezifische Bekräftigung und Schwerpunktsetzung. Auf diesem Gewerkschaftstag wurden die Weichen zu einer Stärkung und Neuakzentuierung der ver.di-Aktivitäten zur Arbeitsgestaltung gestellt:

- Beschlossen wurde, eine Initiative *Gemeinsam für Gute Arbeit* zu starten und eine öffentlichkeitswirksame Arbeitsberichterstattung aus Sicht der Beschäftigten für den Dienstleistungs-Sektor aufzunehmen.
- Organisationsoffiziell wurde Gute Arbeit als eine Querschnittsaktivität definiert. Die Aufgabe, als Koordinator und Impulsgeber zu wirken, wurde dem Bereich *Innovation und Gute Arbeit* übertragen, in den der Bereich *Technologiepolitik und Innovation* umgewandelt wurde. Die *Initiative Gute Arbeit* bezeichnet dabei mehr einen Themenzusammenhang denn ein Organisationsgefüge.
- Gute Arbeit avancierte zu einem Integrationssslogan, der mit Nachdruck dafür kandidiert, als Dachbegriff für alle Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsqualität eingesetzt zu werden, so etwa im Kampf gegen Prekarisierung, für den Mindestlohn, gegen Arbeitsintensivierung, für den Arbeitnehmer-Datenschutz, gegen Diskriminierung.
- Verankert wurde auch eine partizipative Auslegung der Konzepts Gute Arbeit.

2008: Start der Betriebsbefragungen als Teilhabe-Aktivitäten

Die verdi-Initiative für Gute Arbeit basiert auf Positionen, die im Zusammenhang mit dem DGB-Index gemeinsam von den Vertretern der beteiligten Gewerkschaften (DGB, IG Metall, ver.di, IG BCE, NGG) erarbeitet wurden. Organisationseigen ist allerdings der Nachdruck, mit dem bei ver.di auf die Partizipation der Beschäftigten am Bewertungs- und Gestaltungsprozess Wert gelegt wird. Das geschieht seit 2008 insbesondere durch betriebliche Beschäftigtenumfragen mit dem Index Gute Arbeit oder in Anlehnung daran.

Die Grundidee: Wenn Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen bewerten, ihre Ansprüche an die Arbeitsgestaltung formulieren und sich darüber auseinandersetzen, dann praktizieren sie Teilhabe. Diese hat zwei Aspekte: Zum einen geht von solchen „Beschäftigten-Plebisziten für Gute Arbeit“ (Frank Bsirske) eine unmittelbare Wirkung aus. Zum anderen wird bei den Umfragen ein Orientierungswissen produziert, das als Basis für partizipative Gestaltungsprozesse eingesetzt wird. Beschäftigtenumfragen sind im ver.di-Konzept damit als zentraler Bestandteil einer „Arbeitspolitik von unten“ bestimmt, wie es der ver.di-Vorsitzende in seiner Grundsatzrede auf dem ver.di-Bundeskongress 2011 formulierte, als Vollzugsmoment einer „demokratischen Beteiligung am Arbeitsplatz“.

Im Vergleich zum dem Konzept, das historisch unter dem Titel „Humanisierung der Arbeit“ bekannt wurde, ist das Konzept Gute Arbeit also demokratischer und basisnäher angelegt. Leicht überpointiert ließen sich die Unterschiede so beschreiben: Statt menschengerechte sind bedürfnisgerechte Arbeitsdingungen der Gestaltungsmaßstab, statt um die Formulierung der Interessen der Beschäftigten durch die Gewerkschaft geht es um die Organisation eines Forums für die Artikulation von Urteilen und Ansprüchen der Beschäftigten, statt um eine anwaltschaftlich geleistete Arbeitsberichterstattung um die Dokumentation der Sicht der Beschäftigten selbst.

2008-2011: Wegmarken der Initiative

Querschnittsarbeit bewährt sich primär in der Tagesarbeit. Profil und Entwicklungspotenzial werden allerdings am besten anhand einiger der Wegmarken deutlich:

Anfang 2008: In Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen werden die ersten betrieblichen Beschäftigtenumfragen mit dem Index Gute Arbeit durchgeführt, so bei der Howoge Wohnungsbaugesellschaft Berlin und bei der Telekom Netzproduktion Infrastruktur Niederlassung Nord.

Frühjahr 2008: Beginn des Einsatzes von Wandzeitungen in den Betrieben, auf denen Beschäftigten ihre Ansprüche an Gute Arbeit formulieren und ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Anfang 2009: Start der ersten Befragung einer Mitgliederstichprobe mit Hilfe des Index Gute Arbeit, durchgeführt bei unternehmensunabhängigen Call-Centern.

Frühjahr/Frühsummer 2009: Tarifaueinandersetzung der Kita-Beschäftigten. Erhoben und letztlich durchgesetzt wurden dabei Forderungen zum Gesundheitsschutz und zur tariflichen Regelung der betrieblichen Gesundheitsförderung, die auf Basis von Beschäftigtenumfragen ermittelt worden waren.

Sommer 2010: Proklamation des Rechts auf Gute Arbeit in der ver.di-Grundsatzerklärung.

Dezember 2010: Start der ver.di-Publikationsreihe *Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten*.

Februar 2011. Die Nr. 2 der ver.di-Reihe widmet sich den Arbeitsbedingungen von interaktiv Arbeitenden – Beschäftigten, die oft oder immer mit Kundschaft, PatientInnen, KlientInnen usw. zu tun haben. Die Ermittlung der spezifischen Anforderungen und Belastungen, denen Beschäftigte in der Dienstleistungs- und dabei insbesondere der interaktiven Arbeit ausgesetzt sind, gehört zu den Schwerpunkten der ver.di-Initiative.

Juli 2011: Eine erste Bilanz ergibt, dass sich in den Branchen, die zum ver.di-Organisationsbereich gehören, bereits weit über 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Umfragen beteiligt haben, die mit dem Index Gute Arbeit oder in Anlehnung an diesen durchgeführt wurden.

Sommer 2011: *Daten zu Taten. Wie Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen beurteilen und verändern* in einer Praxishilfe, die unter diesem Titel erscheint (Download unter www.verdi-gute-arbeit.de), werden anhand realisierter Modelle die Potenziale der Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten präsentiert.

September 2011: Der 3. ver.di-Bundeskongress beschließt, Gute Arbeit als Leitbild für die Gestaltung der Arbeit in gesamten Dienstleistungs-Sektor zu verankern und die entsprechenden Aktivitäten zu verstärken.

2012: Arbeit braucht einen menschlichen Takt

Mit der „Guten Arbeit“ ist den Gewerkschaften ein öffentliches Agenda-Setting gelungen, und das mit einem Thema, das jahrelang im Niedergang begriffen war. Die Bedingungen für eine Arbeitsgestaltungs-Politik, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, konnten damit innerhalb kurzer Zeit deutlich verbessert werden. Der Blick auf die Entwicklungen in der Arbeitswelt, insbesondere den Anstieg der Arbeitsintensität und arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen, lässt allerdings erkennen, wie klein die Fortschritte gemessen an den wachsenden Aufgaben sind.

Umso wichtiger ist es, dass das Konzept Gute Arbeit bei ver.di mittlerweile stark verankert ist und die Initiative eine wachsende Unterstützung erfährt. Mit dem nun schon bewährten partizipativem Verfahren wird die Erarbeitung von Gestaltungslösungen zum Schutz der Beschäftigten vor psychosozialen Belastungen einen Arbeitsschwerpunkt bilden.

Autor:

Dr. Hans-Joachim Schulz, geboren 1949 in Berlin, Leiter des ver.di-Bereichs Innovation und Gute Arbeit

Neue Arbeitswelt und neue Selbstständigkeit

von PD Dr. Karin Schulze Buschhoff, ver.di

Europaweit ist in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Zunahme an selbstständiger Erwerbsarbeit zu beobachten. Auch in Deutschland ist die Zahl der Selbstständigen von 1991 bis 2010 kontinuierlich angestiegen und lag im Jahr 2010 mit insgesamt 4,3 Mio. über 1,2 Mio. höher als 1991, was einer Zunahme von 40% entspricht. Die Selbstständigenzahl erreichte damit den bisher höchsten Wert seit 1991. Mit einer Selbstständigquote von 11% an allen Erwerbstätigen liegt Deutschland im europäischen Vergleich im Mittelfeld (IMF 2011). Europaweit ist der Anstieg der Selbstständigkeit vor allem auf die wachsende Bedeutung der Solo-Selbstständigkeit zurückzuführen. In Deutschland ist über die Hälfte aller Selbstständigen solo-selbstständig.

„Neue Selbstständigkeit“

Auffällig ist ein starkes Wachstum der ‘neuen Selbstständigkeit’, d.h. von Erwerbsformen, die mit traditionellen Formen der Selbstständigkeit (Kleingewerbetreibende, Professionen, Mittelstandsbetriebe und verkammerte Berufe) nicht zu vergleichen sind. So wächst die Zahl der neuen Selbstständigen in den expandierenden Dienstleistungsbereichen, z.B. im Gesundheitsbereich, im Kulturbereich und bei den unternehmensorientierten Dienstleistungen. Eine Stagnation oder gar ein Rückgang des Anteils Selbstständiger ist dagegen in den klassischen Dienstleistungsbereichen wie Gastgewerbe oder Handel zu verzeichnen.

Die ‘neuen Selbstständigen’ - mit steigendem Anteil an Frauen - gründen Kleinst-Unternehmen oftmals ohne oder nur mit geringen Vermögenswerten. Diese Gründungen basieren häufig auf Tätigkeitsprofilen, die auf Wissen und Fähigkeiten beruhen und geringe Anforderungen an ökonomische und personelle Ressourcen stellen. Strukturelle Veränderungen wie flexiblere Produktionsformen, die Veränderung von Vertragsformen und die zunehmende Ausgliederung von Funktionsbereichen aus den Betrieben (z. B. in Form von Franchising) und die Bedeutungszunahme des Dienstleistungssektors tragen zum Anstieg der Selbstständigkeit bei. Eine der wesentlichen Ursachen des Booms der Solo-Selbstständigkeit in Deutschland ist die Existenzgründungsförderung für Arbeitslose. Als arbeitsmarktpolitisches Instrument hat diese in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Lebenswirklichkeit

In einer aktuell erhobenen Studie (Mauß 2010), die die Bereiche „Innovation und Gute Arbeit“, „Selbstständige“ und „Mitgliederentwicklung“ in ver.di in Auftrag gegeben haben, wurden Solo-Selbstständige in Deutschland zu ihrer Situation befragt. Ergebnisse der Befragung sind, dass die Solo-Selbstständigen eine sehr heterogene Gruppe sind, mit sehr unterschiedlichen Bildungsabschlüssen und unterschiedlichen Gründungsbiographien. Häufig wird die Selbstständigkeit im Vergleich zum abhängigen Beschäftigungsverhältnis als „Normalfall“ angesehen, dies gilt speziell in der Medien- und Kreativbranche. Unabhängig vom Bildungsstand oder der Gründung „ohne Not“ oder „mit Not“ (d.h. aus der Arbeitslosigkeit heraus) äußern die Solo-Selbstständigen eine hohe Zufriedenheit mit der aktuellen Situation. Als Vorteile werden genannt: Freiheit und Selbstverantwortung, hohe Identifikation mit der Arbeit, hohe Wertschätzung durch Auftraggeber/ Kunden. Als Nachteile werden genannt: lange Arbeitszeiten, wenig Urlaub, das häufig problematische „Verschmelzen“ von Arbeit und Freizeit, das ein „Abschalten“ schwierig macht, schwankende Auftragslagen und der damit einhergehende wirtschaftliche Druck sowie die fehlende Verankerung in den Sozialversicherungssystemen. Problematisch wird von vielen Solo-Selbstständigen ihre mangelnde Absicherung gegen Krankheit und – vor allem – gegen Altersarmut gesehen. Im Hinblick auf die Altersvorsorge haben viele den Eindruck, dass sie nicht genügend vorsorgen, dies aufgrund mangelnder finanzieller Mittel aber auch nicht können.

Soziale Sicherung

In Bezug auf die soziale Sicherung Selbstständiger stellt Deutschland im europäischen Vergleich eine Besonderheit dar: Während in der Mehrzahl der europäischen Länder die Selbstständigen durch die staatlichen Pflichtversicherungssysteme systematisch erfasst werden, ist die Pflichtversicherung in Deutschland entsprechend der Tradition der Bismarckschen Sozialversicherung auf wenige Sondergruppen Selbstständiger (bzw. Scheinselbstständiger) begrenzt. Dahinter steht die Vorstellung, dass die Selbstständigen für sich selbst vorsorgen können und nicht des kollektiven Schutzes der Solidargemeinschaft der Versicherten bedürfen. Dies gilt, mit Ausnahme von Sonderregelungen, die einzelne Gruppen von Selbstständigen in die Sozialversicherung mit einbeziehen, auch heute noch. Bei diesen einzelnen Gruppen von Selbstständigen wurde davon ausgegangen, dass die Annahme fehlender Schutzbedürftigkeit nicht gerechtfertigt ist und sie wurden schrittweise in die staatliche Alterssicherung integriert. So bestehen heute für etwa ein Viertel der Selbstständigen obligatorische Sondersysteme, wobei die Bedingungen je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich sind. Obligatorische Alterssicherungssysteme gelten für Hausgewerbetreibende, Lehrer/innen, Erzieher/innen, Pflegepersonal, Hebammen, Seelots/inn/en, Küstenschiffer/innen und Küstenfischer/innen; Handwerker/innen mit Eintrag in die Handwerksrolle und

Bezirksschornsteinfegermeister/innen; Künstler/innen und Publizist/inn/en;
Landwirt/inn/e/n; sowie Freie Berufe wie Rechtsanwalt/inn/e/n, Notar/inn/e/n
oder Arzt/inn/e/n.

Für selbstständige Künstler/innen und Publizist/inn/en besteht die
Versicherungspflicht in der in der Kranken- und Rentenversicherung mit der
Schaffung der Künstlersozialkasse (KSK) seit 1983. Die Beitragshöhe in der KSK
richtet sich nach dem im Voraus geschätzten Jahreseinkommen, das in Monate
umgerechnet wird. Die Versicherten haben wie abhängig Beschäftigte die Hälfte der
Beitragssumme an die Sozialversicherung zu zahlen, die zweite Hälfte wird durch
einen Bundeszuschuss und die vom Auftraggeber zu entrichtende
Künstlersozialabgabe aufgebracht.

Offensichtlich ist, dass auch weitere Gruppen von Selbstständigen, insbesondere
unter den „neuen Selbstständigen“, nicht anders als die bislang schon
pflichtversicherten Gruppen von Selbstständigen und die abhängig Beschäftigten auf
den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen und den sozialen Risiken Alter, Krankheit
und Arbeits- bzw. Auftragslosigkeit in gleicher Weise ausgesetzt sind. Vielfach
gefordert wird deshalb die Erweiterung der staatlichen Pflichtversicherung der
Altersvorsorge um Selbstständige aller Berufsgruppen.

Eine solche Erweiterung staatlicher Systeme der sozialen Sicherung um den
Versichertenkreis der Selbstständigen aller Berufsgruppen ist jüngst in der
Arbeitslosen- und in der Krankenversicherung erfolgt. Seit 2006 besteht die
Möglichkeit der Weiterversicherung Selbständiger in der Arbeitslosenversicherung.
Seit 2009 besteht die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung für die
gesamte Bevölkerung, und damit auch für die Selbstständigen.

Handlungsoptionen

Die soziale Sicherung der ‚neuen Selbstständigen‘ stellt sich derzeit als lückenhaft
dar. Eine der größten und zugleich schwierigsten Herausforderungen besteht in der
konkreten Ausgestaltung eines längst überfälligen Reformschrittes, nämlich der
Ausweitung der Pflichtversicherung der gesetzlichen Rentenversicherung auf alle
Erwerbstätigen und damit auch aller Selbstständigen. Für die in der gesetzlichen
Rentenversicherung wenigen pflichtversicherten Berufsgruppen von Selbstständigen
und für die freiwillig versicherten Selbstständigen gilt derzeit: Bestehen keine
besonderen Konditionen wie z. B. bei der KSK, dann müssen sie ihren Beitrag
vollständig selbst aufbringen (d.h. bei der im Prinzip paritätisch angelegten
Beitragszahlung ‚fehlt‘ der Arbeitgeberanteil und muss von den Beschäftigten
mitgetragen werden). Wegen dieser Rahmenbedingungen sind die Beiträge relativ
hoch. Die derzeit geltenden Regelungen in den gesetzlichen
Sozialversicherungssystemen führen insbesondere für pflichtversicherte

Selbstständige im unteren Einkommensbereich zu einer erheblichen relativen Belastung.

Ver.di als Organisation mit insgesamt ca. 30 000 selbstständig tätigen Mitgliedern tritt seit langem für die Einbeziehung der Selbstständigen in das solidarische System der staatlichen Alterssicherung ein und propagiert analog zur Künstlersozialkasse die Beteiligung der Auftraggeber an den Sozialversicherungsbeiträgen, der den „fehlenden“ Arbeitgeberanteil ausgleichen könnte. Ein Auftraggeberanteil könnte in Form eines Honoraranteils einbezogen werden, der wie bei der Mehrwertsteuer als Sozialversicherungsbeitrag in die Rechnung eingetragen und auf den Endpreis der Arbeitsleistung aufgeschlagen würde. Der/die Selbstständige wäre dann für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge selbst verantwortlich. Eine weitere Variante wäre ein Zuschuss aus Steuermitteln zu den Sozialversicherungsbeiträgen bei kleinen Einkommen, die sich der Staat durch eine Auftraggeberabgabe rückerstatten lassen könnte (ver.di 2005: 134).

Nicht nur in der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern auch in den anderen Sozialversicherungszweigen bestehen akute Probleme, die einer Neuregelung bedürfen. So werden z.B. in der gesetzlichen Krankenversicherung die Beiträge der Selbstständigen nicht am Realeinkommen bemessen, sondern mit einem ‘angenommen Mindesteinkommen’ festgelegt, das oftmals faktisch nicht erreicht wird. Weiterhin ist die freiwillige Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer, die vorerst bis 2010 befristet war, zwar positiv evaluiert worden und wird seit 2011 unbefristet weitergeführt, dies jedoch zu erheblich schlechteren Konditionen. Die monatlichen Versicherungsbeiträge steigen nach und nach auf das Vierfache, von unter 20 Euro auf über 75 Euro. Weiterhin haben langjährig Selbstständige keine Möglichkeit zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung, also die sogenannten Altfälle, die in den letzten beiden Jahren keine zwölf Monate Pflichtversicherung nachweisen können. Es ist jedoch schwer nachvollziehbar, warum ausgerechnet den Selbstständigen, die über Jahre hinweg ihre Existenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt bewiesen haben, ein Beitritt zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung verwehrt wird.

In einem weiteren Bereich gilt es nicht nur Nachbesserungen, sondern Pionierarbeit zu leisten, im Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung für Selbstständige. Viele Selbstständige erfahren ihre Erwerbssituation als Spannungsverhältnis von beruflicher Autonomie und „harter Arbeit“. Selbstständigkeit geht häufig mit hoher Motivation und Leistungsbereitschaft, aber auch Verausgabung und tendenzieller Selbstvernachlässigung und entsprechend hoher gesundheitlicher Belastung einher. Außerdem haben wegen einer ausgeprägten Abneigung gegen alles, was unternehmerische Flexibilität und Autonomie einschränken könnte, Konzepte wie „Arbeitsschutz“ und „(Kleinst-)Betriebliche Gesundheitsförderung“ für Selbstständige derzeit wenig Orientierungskraft. Die Etablierung eines neuen Leitbildes mit einer veränderten Sicht auf unternehmerisches Handeln unter der

Einbeziehung von gesundheitlicher Vorsorge und Selbstachtsamkeit ist notwendig, um das Thema betriebliches bzw. persönliches Gesundheitsmanagement unter Solo-Selbstständigen salonfähig zu machen. (Pröll 2009).

Quellen/Literatur:

Ehler, Jürgen, 2009: Alterssicherung Selbstständiger ohne obligatorische Altersvorsorge. Manuskript zum Vortrag auf der ver.di-Fachtagung „Soziale Sicherung von Selbstständigen“, Berlin, Juni 2009.

Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2011: Gründungen, Liquidationen und Insolvenzen 2010 in Deutschland, Nr. 1-2011.

Mauß, Alexander, 2010: ver.di – Gewerkschaft der Selbstständigen. Gruppendiskussionen mit organisierten und nicht-organisierten Selbstständigen. Mauss-Research-Präsentationsbericht. Berlin.

Mirschel, Veronika, 2009: Forderungen der ver.di Bundeskommission Selbstständige zur Sozialen Sicherung Solo-Selbstständiger. Berlin, Mai 2009.

Pröll, Ulrich, 2009: Erwerbsarbeit und Gesundheit von Selbstständigen. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Heft 4/2009, Lucius Verlag Stuttgart, S. 298-313.

Ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Abteilung Sozialpolitik/Gesundheitspolitik (2005): Sozialpolitische Informationen. Daten/Fakten/ Hintergründe, 1. Halbjahr 2005.

Autorin:

PD Dr. Karin Schulze Buschhoff, Gewerkschaftssekretärin bei der ver.di Bundesverwaltung und Privatdozentin an der FU Berlin.

Das Spannungsverhältnis zwischen Internationalismus und Nation

von Sebastian Voigt

Bericht über die Tagung „Arbeiterbewegung – Nation – Globalisierung“

Mit der Forderung ‚Proletarier aller Länder, vereinigt euch!‘, die Karl Marx und Friedrich Engels im Kommunistischen Manifest aufgestellt haben, ist der internationalistische Anspruch der Arbeiterbewegung und damit auch der Gewerkschaften formuliert. So wie sich das Kapital nicht um nationale Grenzen schert, sollten auch die Ausgebeuteten unabhängig von ihrer Herkunft die Gegenwehr organisieren und letztlich durch Überwindung der kapitalistischen Vergesellschaftung zur Errichtung einer staaten- und klassenlosen Weltgesellschaft voranschreiten. So zumindest die Theorie.

Die historische Realität der Arbeiterbewegung sah jedoch anders aus. Um nur ein Beispiel zu nennen: Statt sich mit ihren ‚Klassenbrüdern‘ zu verbünden und gemeinsam gegen den Krieg zu protestieren, entdeckte die bisher als ‚vaterlandslose Gesellen‘ geschmähte deutsche Arbeiterbewegung bei Ausbruch des Ersten Weltkriegs den Patriotismus und sah sich plötzlich in der Pflicht, die Heimat zu verteidigen. Eine vergleichbare Entwicklung vollzog sich in allen europäischen Ländern. Das ambivalente Verhältnis zur eigenen Nation und der Widerspruch zwischen universalistischen Postulaten und nationalstaatlich orientierter Praxis spielt bis heute in den deutschen Gewerkschaften immer wieder eine Rolle.

Eine Tagung zur begrifflichen Annäherung

Als gewerkschaftsnahe Institution finden sich ähnlich Debatten auch in der Hans-Böckler-Stiftung. Nachdem ein Vertrauensdozent der neurechten Wochenzeitung „Junge Freiheit“ im Oktober 2010 ein Interview gegeben hatte, in dem er eine offene Diskussion über die ‚Nationale Frage‘ und eine positive Besetzung des Begriffs der Nation von links einforderte, regte sich unter den Stipendiaten großer Protest. Sie forderten in einem Beschluss, die Vertrauensdozentur zu entziehen und sich inhaltlich mit den Themen Nationalismus und Rechtspopulismus auseinanderzusetzen. Während die erste Forderung von Seiten der Stiftung und der Vertrauensdozenten abgelehnt wurde, bestand Einvernehmen über die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Debatte. Mit umfangreicher Unterstützung der Stiftung konnte so in einer Kooperation zwischen den Stipendiaten und den Vertrauensdozenten die Konferenz „Arbeiterbewegung – Nation – Globalisierung“ organisiert werden, die vom 15.-17. Februar 2012 an der Universität Wuppertal

stattfand. Maßgeblich an der Vorbereitung war der Vertrauensdozent Heinz Sünker beteiligt.

Die Resonanz war sehr groß und einigen Interessierten musste aufgrund der räumlichen Kapazitäten sogar abgesagt werden. Insgesamt fanden sich über 100 Teilnehmer – von Stipendiaten der Stiftung bis hin zu den Bundesvorständen unterschiedlicher Gewerkschaften – ein, die drei Tage intensiver Diskussionen erlebten. Eröffnet wurde die Konferenz von Lambert Koch, dem Rektor der Bergischen Universität Wuppertal, gefolgt von einem Grußwort des Ministers für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und ehemaligen Vorsitzenden des DGB Bezirks NRW, Guntram Schneider. Dieser betonte die Wichtigkeit der Tagung und forderte eine Auseinandersetzung mit Nationalismus, rechtem Gedankengut und Antisemitismus in der Gesellschaft insgesamt, aber auch speziell in den Gewerkschaften. Ferner hob er vor dem Hintergrund aktueller Studien über die erschreckende Verbreitung von Antisemitismus und Antizionismus hervor, dass für ihn die Solidarität mit Israel immer „Organisationsraison“ der deutschen Gewerkschaften gewesen sei. Diesen Gedanken griff Uwe Dieter Steppuhn auf, der Leiter des Bereichs Studienförderung. Auch die Hans-Böckler-Stiftung sei – trotz des linken Selbstverständnisses – nicht gefeit vor Rechtspopulismus und Antisemitismus. Er wies darauf hin, dass es bereits im Vorfeld des Irakkrieges eine heftige Auseinandersetzung gegeben habe, nachdem ein Stipendiat die ‚jüdische Lobby‘ in den USA für den Angriff verantwortlich gemacht und implizit den Holocaust geleugnet hatte. Bereits 2004, so Steppuhn, hatte die Hans-Böckler Stiftung eine große Tagung zum Thema ‚linker Antisemitismus‘ finanziert und die jetzige Veranstaltung stehe in einer Kontinuität dazu.

Ideologie und Internationalismus

Nach Wuppertal waren hochkarätige Professoren, oftmals Vertrauensdozenten oder (Alt-)Stipendiaten und andere Nachwuchswissenschaftler als Referenten und Kommentatoren eingeladen. Die thematische Vielfalt der Panels reichte von „Die Arbeiterbewegung und die nationale Frage“ über „Die Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus und die Gewerkschaften in der Geschichte der Bundesrepublik“ bis hin zu „Die Junge Freiheit und die Ideologie der Neuen Rechten“. Im Eröffnungsvortrag zeigte Marcel van der Linden, der Forschungsdirektor am Internationalen Institut für Sozialgeschichte in Amsterdam, die historische Entwicklung des internationalistischen Verständnisses der Arbeiterbewegung auf. Angesichts der aktuellen Situation wies er darauf hin, dass die grundlegenden Veränderungen der Arbeitsverhältnisse die Gewerkschaften vor immense Probleme stellten. Weltweit sei die Mehrheit der Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen im informellen Sektor beschäftigt, der sich dem Einfluss der Gewerkschaften oftmals entziehe. Als konkretes Beispiel führte er Indien an, wo lediglich ein Bruchteil der Arbeitenden geregelte Arbeitsbedingungen hätten, aber

300 Millionen Menschen jenseits davon beschäftigt seien. Diese tauchten meist gar nicht in offiziellen Statistiken auf. Auf diese fundamentale Schwierigkeit hätten die Gewerkschaften, vor allem auch die transnationalen Dachverbände wie der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) bisher keine angemessene Antwort gefunden.

Die Tagung zeichnete sich durch eine stimulierende Kontroversität aus, die jedoch nicht in persönlichen Anfeindungen mündete, wie es leider nicht selten der Fall ist. Angeregt durch einen Beitrag von Dieter Nelles (Universität Bochum) über den gewerkschaftlichen Widerstands gegen den Nationalsozialismus, den er anhand der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) skizzierte, entspannte sich eine Diskussion darüber, inwieweit heute an derartige historische Beispiele einer gelungenen internationalistischen Kooperation angeknüpft werden könne. Dem entgegen gehalten wurde, dass der aktive Widerstand gegen das NS-Regime auch in der deutschen Arbeiterbewegung nicht die Mehrheitsposition widerspiegle. Vielmehr hätten es weder die linken Parteien noch die Gewerkschaften geschafft, den Nationalsozialismus zu verhindern.

Die "Nationale Frage"

Dass keineswegs jede Kritik am Kapitalismus fortschrittlich ist, machte der Generalsekretär der Evangelischen Akademien in Deutschland, Klaus Holz, am Beispiel der Auffassung von Arbeit bei Adolf Hitler deutlich. Er hat schaffende Arbeit als konstitutiv für die (Volks-)Gemeinschaft angesehen und diese dem zersetzenden, parasitären Finanzkapital gegenübergestellt, das von den Juden repräsentiert werde. Der Beitrag des Altstipendiaten Christoph Jünke, Mitarbeiter an der Fernuniversität Hagen, traf den Kern der Auseinandersetzung. In einem historischen Überblick über das Verhältnis der marxistischen Klassiker zur nationalen Frage zeigte er deren Bedeutung im Lauf der Geschichte auf. Die nationale Frage habe ständig eine Rolle gespielt und tue dies bis heute. Sie schlichtweg zu ignorieren, sei nicht möglich, weil sich die deutsche Linke nicht einfach in einem voluntaristischen Akt aus ihrem nationalen Aktionsrahmen herauskatapultieren könne. Dieser Auffassung des Referenten wurde von Diskutanten heftig widersprochen und angemerkt, dass der Begriff der Nation gerade vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte nicht fortschrittlich gewendet werden könne und sich derartige Versuche als historisch fatal erwiesen hätten.

In einem stärker aus der Praxis heraus argumentierenden Vortrag zeigte Sebastian Wertmüller, Ver.di Bezirksgeschäftsführer der Region Süd-Ost-Niedersachsen, die Defizite der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf. Er bemängelte, dass politische Fragestellungen darin zunehmend unwichtiger würden, diese aber hinsichtlich der Bekämpfung von rechtem Gedankengut bei Kollegen unerlässlich seien. Zugleich wies er auf den Grundwiderspruch der Gewerkschaften hin. Trotz allem

internationalistischen Anspruch blieben sie immer notwendig nationale Organisationen, die im staatlichen Rahmen agierten und vor allem die Interessen ihrer eigenen Mitglieder zu vertreten hätten. Dies sei nicht aufzulösen, sondern der Struktur der Gewerkschaften immanent.

Umgang mit der "Neuen Rechten"

Im abschließenden Beitrag ging die Professorin für Politikwissenschaft, Ursula Birsl, konkret auf die ‚Junge Freiheit‘ und die Ideologie der Neuen Rechten ein. Sie betonte die Notwendigkeit, eine Unterscheidung zwischen der extremen Rechten wie beispielsweise der NPD und dem Klientel der ‚Jungen Freiheit‘ zu treffen. Seit Jahren versuche die Zeitung prominente Gesprächspartner auch aus dem liberalen oder linken Spektrum zu gewinnen. Dies gelinge ihr äußerst gut, so dass sie sich den Anstrich der Pluralität und Offenheit gebe. Anhand des Interviews des Vertrauensdozenten der Hans-Böckler-Stiftung machte sie deutlich, dass dieser keine klassisch rechte Position vertrete. Wenn er von Nation spreche, meine er etwas gänzlich anderes als der Interviewer der Zeitung. Dennoch trage das Interview zur Salonfähigkeit der Neuen Rechten bei.

Die Wuppertaler Tagung warf viele wichtige Fragen auf, andere Aspekte konnten allerdings nur angerissen werden. Insofern bleibt zu hoffen, dass diese Themen weiterhin hohe Priorität in der Hans-Böckler-Stiftung und den Gewerkschaften einnehmen werden. Nicht zuletzt die Mordserie des ‚Nationalsozialistischen Untergrunds‘ manifestiert die Notwendigkeit der Beschäftigung mit Rechtsextremismus, neurechter Ideologie und Rechtspopulismus. Um dieses Gedankengut bekämpfen zu können, bedarf es der inhaltlichen Aufklärung. Die Tagung in Wuppertal, zu der auch ein Sammelband mit den Vorträgen geplant ist, konnte dabei nur ein erster Schritt sein.

Autor:

Sebastian Voigt, Promotionsstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung

Das Vermächtnis der Killerlady (Kolumne)

von Tom Schimmeck

Neulich ging ich ins Kino, genoss eine brillante Schauspielerin in einem hundsmiserablen Film: Da tastet sich eine verfallende, verwirrte Ex-Herrscherin zaudernden Schrittes durch ihr Haus. Während die Wirklichkeit ihrer Untertanen, die sie umkrempele, nur in kurzen Blitzen auftaucht, die nichts erhellen. „Die eiserne Lady“, der Versuch eines Thatcher-Portraits, ist ein wunderbares Beispiel dafür, wie wenig eine Geschichte, die sich auf eine Figur reduziert, von Geschichte zu erzählen vermag. So geriet der Streifen zu einer verqueren Ode an individuelle Stärke und Entschlossenheit. Ohne nach dem wozu, nach den gesellschaftlichen Folgen zu fragen. Ganz im Sinne der Margaret Thatcher, die einst den famosen Satz sagte: „There is no such thing as society.“

Das mag Zufall sein, das ganz persönliche Unvermögen eines schlecht ausbalancierten Talents. Ein gutes Händchen für Dramaturgie und Emotion ist ja oft nur um den Preis analytischen Unverstands zu haben. Selten aber stieß mir das Missverhältnis krasser auf. Steckt mehr dahinter?

These: Der intellektuelle Totalausfall dieses Films spiegelt die fortdauernde Schwäche der Kritik an den sozialen und ökonomischen Verheerungen der letzten Jahrzehnte.

Denn einerseits ist nun wohl alles bekannt über die Wirkungen des globalen neoliberalen Wahns. Er ist rundum demaskiert, diskreditiert und doch schwächelt der Diskurs darüber. Der Chor der Kritiker beschränkt sich zumeist auf wenige übliche Verdächtige in Wissenschaft, Medien, Kirchen und Gewerkschaften. Während Scharen von Politikern, Journalisten und „Experten“ noch immer – nur leicht verdruckt – die Glaubenssätze des Thatcherismus rezitieren: Sparen, Privatisieren, Deregulieren. Vielen gilt dieses Mantra weiterhin als „alternativlos“ (das immer noch gern benutzte Unwort des Jahres 2010). „There is no alternative!“ war übrigens der erste Schlachtruf des Thatcherismus. So häufig gebraucht, dass es sogar eine Abkürzung dafür gab: TINA.

Solcher Starrsinn mag zum Teil in Denkfaulheit, Willfährigkeit, in bestens organisierten Interessen, hirnzersetzendem Talkshowgeplapper und der Meinungshegemonie gewisser Verlage begründet sein. Doch all dies liefert keine hinreichende Erklärung dafür, warum die Ideologie der „freien“ Märkte, deren hässliche Folgen weithin sichtbar sind, weiterhin so viel Wirkung entfalten kann. Gewiss: Banker und Heuschrecken sind heute verpönt. Sie trauen auch einander längst nicht mehr. Ihre Logik aber herrscht weiter ungebrochen. Die Macht der

Märkte, die Spekulation, die Gier nach der fettesten Rendite diktieren unser aller Lebensumstände, vertiefen die gesellschaftlichen Gräben, teilen die Welt in Gewinner und Verlierer. Versuche einer politischen Regulierung, Domestizierung, Zivilisierung dieser Prozesse wirken zaghaft und unendlich mühsam.

Politik wird so zum eigentlichen Verlierer der neoliberalen Ära. Indem sie als rasende Reparaturkolonne den platzenden Blasen hinterherwischt, Rettungsschirme aufspannt, einen befürchteten Kollaps durch Finanzspritzen und andere Notkorrekturen zu verhindern sucht, fällt sie der Verachtung anheim. Der anti-politische, staatsverachtende Diskurs in den USA ist dafür beredtes Beispiel. Mit schon religiöser Inbrunst intoniert er die alte Reagan-Formel: „Der Staat ist nicht die Lösung, der Staat ist das Problem.“ Ein Mitt Romney deutet die europäische Krise flugs als Todeskampf des Wohlfahrtsstaates. Die Deutungsmacht der neoliberalen Doktrin ist bis heute derart potent, dass echte Alternativen noch immer nicht gedacht werden dürfen.

Beispiel Großbritannien. Nigel Lawson, ihr Finanzminister, hat die Essenz des marktliberalen, zugleich autoritär-konservativen Thatcherismus einst recht griffig zusammengefasst: „Freie Märkte, finanzielle Disziplin, strenge Kontrolle der öffentlichen Ausgaben, Steuersenkungen, Nationalismus, viktorianische Werte, Privatisierung und ein Schuss Populismus“. Die Ära Thatcher währte von 1979 bis 1990. Als die Lady mit der Handtasche die Macht übernahm, galt ihre erste Schlacht der Schwächung der organisierten Arbeit. Mit „Erfolg“: Das politische Gewicht der Gewerkschaften schwand. Waren 1979 noch 13,3 Millionen Briten Gewerkschaftsmitglieder, verblieben 1993 weniger als neun Millionen. Die Wirtschaft schrumpfte, Fabriken schlossen, Jobs gingen verloren. Erst 1987 erreichte der industrielle Output wieder das Niveau von 1979. Zugleich war es ein Angriff auf die Infrastruktur: Lokalregierungen wurden geschwächt, das Schul- und Gesundheitssystem attackiert, Staatsbesitz in großem Stil privatisiert. „Das Familiensilber“, kritisierte der konservative Thatcher-Vorgänger Harold Macmillan, „wurde an die wenigen Familienmitglieder verkauft, die es sich leisten konnten“. Die Milliardenerelöse verwendete Thatcher für Steuersenkungen.

Als Thatcher 1990 zurücktrat, lag die Kinderarmut bei 28 Prozent (mehr Daten unter: <http://www.guardian.co.uk/news/datablog/2012/jan/06/iron-lady-margaret-thatcher-data>). Die Ungleichheit, die Kluft zwischen Arm und Reich, wuchs enorm. Schon im Januar 1982 hatte es diese Politik vollbracht, die Zahl der Arbeitslosen auf 11,5 Prozent zu verdoppeln. Thatcher war enorm unpopulär. Doch im April griff die argentinische Junta die Falkland-Inseln an – jene kalte, windige Inselgruppe vor der südargentinischen Küste, deren knapp 3000 Einwohner „God save the Queen“ singen dürfen. Thatcher konnte einen Krieg führen und den nationalen Reflex auslösen. Die Briten schwenkten Fahnen und stießen patriotische Brunnfschreie aus. Es funktioniert immer wieder.

Der interessante Punkt ist: Tony Blair, der nach dem Sieg von „New Labour“ 1997 Premier wurde, veränderte an der Grundausrichtung des Thatcherismus wenig. Die Ungleichheit blieb. Sein unsäglicher Peter Mandelson deklamierte Jahre später: "We are all Thatcherites now". Es war die Zeit des „Dritten Weges“ und der „Neuen Mitte“ – eines unsicheren Taumelns, das sich als tatkräftig und modern gerierte. Gerhard Schröder, ein Jahr nach Blair zum Kanzler gekürt, stieg mit ähnlicher Ausrichtung in den Ring, fixiert in einem Schröder-Blair-Papier, das alte Ideale der Sozialdemokratie als Ideologie denunzierte, nach pragmatischer „Flexibilisierung“ von Arbeitnehmerrechten und Sozialstaat rief und letztlich das Unvermögen der Politik konstatierte, globale Wirtschaftsprozesse zu steuern. Aus heutiger Sicht ein Dokument forsch formulierter Ohnmacht.

Viele vermeintlich progressive Parteien in Europa haben diese Ohnmacht im Umgang mit dem globalen Kapitalismus demonstriert. Sie sind involviert, waren Teil der großen Markt-Erzählung. Sie sind pragmatisch mitgelaufen. Jetzt klopft das schlechte Gewissen an. Das macht eine echte Neuausrichtung schwer. Es fehlt die Kraft zu neuen Visionen.

Die soziale Verrohung in Großbritannien etwa gedieh so weit, dass 2010 ausgerechnet David Cameron, der schließlich siegreiche konservative Herausforderer von New Labour, die Verwerfungen dieser „krankenden Gesellschaft“ zum Thema machte. Und auch in Deutschland müssen sich die ehemaligen Stars der rot-grünen Ära heute zuweilen von den Schwarzgelben necken lassen, weil sie es waren, die das Spekulantentum so richtig entfesselten (2001 etwa mit einem „Gesetz zur weiteren Fortentwicklung des Finanzplatzes Deutschland“), Fonds und Derivate zuließen, die Steuerfreiheit der Veräußerungsgewinne von Kapitalgesellschaften durchsetzten und den Billiglohnsektor massiv ausbauten. Welch hübscher Zufall, dass sich Ex-Kanzler Gerhard Schröder neulich erst, Anfang Februar, in der Londoner City von Vertretern der Finanzbranche als großer Reformier feiern ließ. Der Mann hat ein Faible für falsche Freunde.

Thatchers Handtasche wurde übrigens im letzten Sommer vom Auktionshaus Christie's versteigert. Für 25000 Pfund (man hatte mehr erwartet). Das Geld, so hieß es, käme „wohltätigen Zwecken zugute“.

Autor:

Tom Schimmeck, 51, Mitgründer der taz, ehemals Redakteur von taz, Tempo, Spiegel, profil und Woche, Autor von FR, Zeit, Süddeutsche, Geo u.v.a.m., ist freier Autor im Bereich Politik, Gesellschaft und Wissenschaft

Tagelöhnertum im Internet-Zeitalter

von Tomasz Konicz

Anfang Februar versetzten Pressemeldungen über geplante massive Stellenstreichungen bei IBM-Deutschland die Belegschaft des IT-Unternehmens in helle Aufregung. Bis zu 8000 der rund 20 000 in Deutschland beschäftigten IBM-Beschäftigten würden in den nächsten Jahren ihren Arbeitsplatz verlieren, ließen Spitzenmanager gegenüber dem Handelsblatt durchsickern. Die Konzernleitung hüllt sich bezüglich des anstehenden Kahlschlags in Schweigen und ließ in einer offiziellen Erklärung verlautbaren „angesichts der wettbewerbsintensiven Natur unseres Geschäfts“ weitere Details der „Beschäftigungsplanung“ nicht öffentlich zu diskutieren. Die Verwaltung und die Kundenbetreuung sollen besonders stark betroffen sein, wobei künftig viele „Aufgaben in die Hände externer Fachkräfte“ - etwa nach Osteuropa - ausgliedert werden sollen.

Die wohl durch gezielte Indiskretion in die Welt gesetzte Drohung mit einem Arbeitsplatzkahlschlag von rund 40 Prozent hält die Belegschaft von IBM in einer Unruhe, die für Bert Stach, Verdi-Verhandlungsführer bei IBM, unerträglich sei: „Schon seit Längerem vermuten viele, dass etwas passiert. Jetzt ist es an der Zeit, Farbe zu bekennen.“ Die Betriebsleitung müsse nun für Klarheit sorgen, so Stach. Die Ahnung vieler Mitarbeiter, dass gerade bei IBM-Deutschland „etwas passieren“ würde, resultiert aus den Renditevorgaben, die laut der Konzernstrategie von 10 US-Dollar pro Aktie in 2010 auf 20 US-Dollar in 2015 verdoppelt werden sollen. Zuletzt konnte die neue IBM-Chefin Virginia Rometty eine Rendite von „nur“ 13,09 Euro pro Aktie vermelden. Dabei soll vor allem die deutsche IBM-Niederlassung die hochgesteckten Renditevorstellungen nicht erfüllt haben, die ohne fundamentale Strukturveränderungen „niemals zu erreichen“ seien, so ein Spitzenmanager gegenüber dem Handelsblatt.

Die Verflüssigung des Arbeitslebens

IBM-Deutschland wird aufgrund der besagten Renditeschwäche zu einem Experimentierfeld für neuartige Organisationsformen der Lohnarbeit in der IT-Branche, mit der die hochgesteckten Profitvorgaben der Konzernleitung erreicht werden sollen – und die das Potenzial haben, prekariertes Tagelöhnertum zum Normalfall in der Softwareindustrie zu machen. Das von der Konzernführung „liquid“ (flüssig) getaufte neue Organisationsmodell sieht eine massive Flexibilisierung der Arbeitsabläufe und deren „flüchtigere Organisation“ (Handelsblatt) vor, die durch die Auslagerung von Tätigkeitsfeldern an externe Dienstleister und insbesondere an freie Mitarbeiter bewerkstelligt werden soll.

Das Neuartige an diesem Konzept besteht darin, dass nun Organisationsstrukturen des Internets massiv auf die Arbeitsabläufe in der IT-Branche übertragen werden sollen. Die Internetstrukturen materialisieren sich hierdurch im Arbeitsleben. „Big Blue“ will künftig viele Softwareprojekte auf eigens eingerichteten Internetportalen (Liquid Portal) ausschreiben, bei denen zertifizierte freie Softwareentwickler sich anmelden können, um sich für die jeweils von IBM ausgeschriebenen Projekte zu „bewerben“. Auf diesen „Projektbörsen“ - die eine Art Ebay der Lohnarbeit darstellen dürften - sollen auch die derzeit noch fest angestellten IBM-Mitarbeiter um neue Aufträge „mitbieten“. Sollte diese massive Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeitsorganisation in Deutschland erfolgreich sein, wird das bereits in Ansätzen zu Anwendung gelangende Liquid-Konzept konzernweit umgesetzt. Wohin IBM höchstwahrscheinlich zusteuert, machte Personalchef Tim Ringo in einem unachtsamen Moment im April 2010 deutlich, als er im Gespräch mit der Fachzeitschrift *Personnel Today* eine Reduzierung der fest angestellten Stammbesetzung des IT-Riesen von knapp 400 000 auf weltweit nur noch 100 000 Angestellte bis 2017 in Aussicht stellte. Die entlassenen Mitarbeiter würden dann nach dem Modell des „Crowdsourcing“ in Subunternehmen ausgegliedert, um diese bei Bedarf einfach auszuleihen: *„Es gäbe keine Gebäudekosten, keine Renten und keine Kosten für das Gesundheitswesen, was enorme Einsparungen bedeutet“*, so Ringo. Der Personalchef bezeichnete Crowdsourcing als *„sehr bedeutend, dabei haben sie eine Kernbelegschaft, aber die überwiegende Mehrheit ist an Subunternehmen ausgelagert.“* Kurz nach diesen Aussagen Ringos folgen scharfe Dementis seitens der Unternehmensführung, die aber angesichts der nun - knapp zwei Jahre später - anstehenden Entlassungswelle doch reichlich hohl klingen.

Crowdsourcing in der Human Cloud

Die Unternehmensstrategie des Crowdsourcing (hierbei handelt es sich um einen Neologismus aus den englischen Wörtern für Masse/Menge und Quelle) zielt auf den Aufbau und die Ausnutzung einer Community, also möglichst großen Gruppe von Menschen, die an das Unternehmen gebunden ist, ohne fest angestellt zu sein. Alle größeren Websites verfügen über eine Community, die über Foren oder sonstige Kommunikationskanäle sich konstituiert und die gelegentlich auch für bestimmte Projekte oder Anliegen mobilisiert werden kann.

IBM möchte somit die Kernbelegschaft extrem reduzieren, und um sich eine Art Community von prekären und freien IT-Tagelöhnern aufzubauen, die sich in einer Vielzahl von Subunternehmen und Jobportalen um die künftig extern ausgeschriebenen Aufträge bemühen sollen. Um die Tragweite der Idee hinter diesem neuartigen Konzept des Tagelöhnertums vollauf zu begreifen, hilft der Rückgriff auf den neuen IT-Begriff der „Cloud“ (Wolke), mit dem die Daten, Programme und Dienstleistungen bezeichnet werden, die ein Benutzer in dem Internet aufbewahrt – etwa durch webgestützte E-Mail-Clients, soziale Netzwerke, Videoportale, Foto- und

Musikdienste, usw. Nahezu jeder von uns hinterlässt solch eine Wolke von persönlichen Daten im Internet. IBM will nun mittels des Liquid-Konzepts und des Crowdsourcing eine ähnlich strukturierte „Wolke“ von freien Mitarbeitern und Subunternehmen schaffen, die um die kleine Kernbelegschaft herum sich zur etwaigen Verfügung hält. IBM will eine menschliche Wolke, eine „Human Cloud“ von freien Mitarbeitern schaffen, die nur noch mittels der entsprechenden Zertifizierungen und Subunternehmen oder Jobportale an dem Unternehmen „angedockt“ bleiben. Mit diesem Prozess geht auch eine regelrechte Zerfaserung der Unternehmensstrukturen einher, die aufgrund einer Vielzahl von Subunternehmen, Dienstleistern und Jobportalen im Konzernumfeld an Eindeutigkeit und Kontur verlieren. Anfang Februar etwa meldete der Heise-Verlag, dass IBM künftig mehr Geschäftsfelder und Verantwortung an seine Partner delegieren würde.

Der künftige IBM-Projektleiter aus der Kernbelegschaft würde diesen Vorstellungen gemäß künftig auf etlichen Jobportalen sich seine freien Mitarbeiter aus der IBM-Cloud „zusammenklicken“ - ganz so, wie wir uns derzeit Favoritenlisten oder Einkaufslisten auf Internetportalen zusammenstellen. Nach dem Ende des Projekts würden die „gemieteten“ freien Mitarbeiter erneut „freigesetzt“ - und in Bereitschaft übergehen. Dabei gehen die Möglichkeiten der Kostensenkung beim Rückgriff auf die „Human Cloud“ noch weiter: Ein weiteres zentrales Moment dieser Crowdsourcing-Strategie wird die Intensivierung der Konkurrenz zwischen den Lohnabhängigen bilden, wie die ver.di Betriebszeitung bei IBM erläuterte, die Crowdsourcing als eine „interaktive Form der Leistungserbringung“ bezeichnete, die auf „eine große Anzahl von Akteuren unter Verwendung sozialer Netzwerke“ mobilisiere:

„Das bedeutet, dass eine Aufgabe, deren Umsetzung bisher betrieblich klar geregelt war, in der Form eines offenen Calls an eine undefinierte große Gruppe – die Crowd – gegeben wird. Mitglieder dieser Crowd bieten die fertigen Lösungen dieser Aufgabe dann dem Aufgabensteller an. Das ist für den Aufgabensteller - hier die IBM - besonders lukrativ, denn der kann aus den fertigen angebotenen Lösungen genau die aussuchen, die ihm am besten gefällt und am billigsten ist. Natürlich wird nur diese eine fertige Lösung bezahlt. Vielleicht kriegt noch der Zweitplatzierte etwas, aber die anderen gehen leer aus. Sie haben dann umsonst gearbeitet.“ Siehe dazu: <http://www.ich-bin-mehr-wert.de/w/files/ibm/verdiatibmweb-201112.pdf>

IBM strebt dabei sowohl externes wie internes Crowdsourcing an. Extern soll vor allem das Portal Top-Coder zum Zuge kommen, bei dem sich bereits rund 350 000 freie Programmierer als Nutzer angemeldet haben. Hierbei erstellt der betreffende Programmierer ein Profil seiner Fähigkeiten, wie auch auf anderen Online-Plattformen, um dann an dem allgemeinen Konkurrenzkampf um Aufträge teilnehmen zu können. IBM wird somit in einem ersten Schritt beim Top-Coder-Portal seine Ausschreibungen platzieren, dass im Firmenjargon als „Liquid Ressource“ bezeichnet wird. Das entsprechende Portal gleicht somit Facebook, nur

dass hier die von IBM zertifizierten Fähigkeiten der Beschäftigten und deren frühere Leistungsbewertungen eingesehen werden können. Perspektivisch will IBM diese Art des webgestützten Tagelöhnerturns in der gesamten Branche popularisieren, indem die entsprechenden Portale auch anderen Unternehmen zur Nutzung angeboten werden sollen.

Prekarisierung und Krise

Erste Erfahrungen mit Crowdsourcing hat IBM bereits intern gesammelt. Dieses wird von der sogenannten „Liquid Community“ bereits seit einiger Zeit im Unternehmen praktiziert. Hierbei handelt es sich um rund 7000 IBM-Mitarbeiter mit freien Zeitkonten, die sich in diese „neue Arbeitsweise exakt eingefügt“ hätten, wie IBM-Vizepräsident Patric Howard im August 2011 schwärmte: „wir schaffen 30 Prozent schnellere Auslieferung, 20 Prozent höhere Qualität, (...) und haben dabei in 30 Monaten die Kosten um 33 Prozent gesenkt.“

Die flexiblen und „flüchtigen“ - nur für die Dauer des jeweiligen Projekts entstehenden - Strukturen spiegeln nicht nur den Renditehunger der Konzernleitung wieder; sie sind auch ein Reflex auf die gegenwärtige Krisenepoche, in der sich das gesamte kapitalistische Weltsystem befindet. Crowdsourcing und die Generierung einer Human Cloud ermöglichen es, auf die immer stärkeren konjunkturellen Fluktuationen und ökonomischen Unwägbarkeiten durch nahezu sofortiges „Abstoßen“ der freien Mitarbeiter zu reagieren. Viele Lohnabhängige in der IT-Branche sehen sich durch diese „Verflüssigung“ des Arbeitslebens zu Beginn des 21. Jahrhunderts mit einem Ausmaß an Prekarisierung und existenzieller Unsicherheit konfrontiert, das seit dem 19. Jahrhundert zumindest in den Industrieländern als überwunden schien.

Autor:

Tomasz Konicz, geb. 1973 in Olsztyn/Polen, studierte Geschichte, Soziologie, Philosophie in Hannover, sowie Wirtschaftsgeschichte in Poznan. Arbeitet als freier Journalist mit den Arbeitsschwerpunkten Osteuropa und Krisenanalyse. Publizistische Tätigkeit derzeit unter Anderem für Lunapark21, Neues Deutschland, Streifzüge und Telegraph. Er lebt unweit der westpolnischen Stadt Poznan.

Zur Geschichte der tunesischen Gewerkschaftsbewegung – Teil 1

von Dr. Rainer Fattmann

Am 14. Dezember 2010 übergoss sich der tunesische Gemüsehändler Mohamed Bouazizi mit Benzin und setzte sich aus Protest gegen fortwährende Schikanen und Demütigungen der tunesischen Behörden in Brand. Am 4. Januar 2011 erlag er seinen Verletzungen. Seine Tat löste massive Proteste und Unruhen im ganzen Land aus und bildete den Auftakt zur tunesischen Revolution und damit zum Arabischen Frühling. Am 14. Januar 2011 setzte sich der tunesische Präsident Zine el-Abidine Ben Ali nach 23-jähriger Regentschaft fluchtartig nach Saudi-Arabien ab.

Maßgeblich für den raschen Erfolg der „Jasmin-Revolution“ war nach Ansicht vieler Beobachter nicht zuletzt das Engagement zahlreicher Funktionäre und Kader der in der „Union Générale des Travailleurs Tunisiens“ (UGTT) zusammengeschlossenen Gewerkschaftsbewegung des Landes.[1] Ihre lokalen und regionalen Gliederungen, insbesondere im Süden des Landes, hatte das Regime nie vollständig in den Griff bekommen. Am Tag des Sturzes von Ben Ali beteiligte sich die UGTT an einem zweistündigen Generalstreik, um gegen das gewaltsame Vorgehen der Regierung gegen den Volksaufstand zu protestieren.[2]

Der Artikel versucht in zwei Teilen einen Überblick über die bis in die 1920er Jahre zurückreichende Geschichte der tunesischen Gewerkschaftsbewegung zu geben, ohne den ihre Rolle als zivilgesellschaftlicher Akteur im neuen Tunesien nicht verstanden werden kann.

Muhammed Ali El Hammi, Tahar Haddad und die erste Gründung einer tunesischen Gewerkschaftsorganisation[3]

Die organisatorischen Anfänge der tunesischen Gewerkschaften reichen bis in die 1920er Jahre zurück und sind aufs engste mit den Namen Muhammed Ali El Hammi (1890-1928) und Tahar Haddad (1899-1935) verknüpft. Der von den tunesischen Gewerkschaften heute noch als ihr „Gründervater“ angesehene Muhammed Ali wurde 1890 in El Hammi im Süden des Landes geboren und hatte seine berufliche Karriere 1908 als persönlicher Chauffeur des ungarischen Botschafters in Tunis

begonnen. Zwischen 1911 und 1920 bereiste er die nordafrikanischen Staaten und die Türkei. 1920 kam er nach Berlin, um an der dortigen Friedrich-Wilhelms-Universität ein Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aufzunehmen. Seine Seminare belegte er bei einer Reihe sozialreformerischer, zum Teil der Sozialdemokratie nahestehender Hochschullehrer. Insbesondere mit den verschiedenen Formen der Selbsthilfe der Arbeiterschaft beschäftigte er sich intensiv, und die von August Müller abgehaltenen Kurse über das deutsche Genossenschaftswesen – besonders in der Landwirtschaft – übten einen nachhaltigen Einfluss auf ihn aus.[4]

Nach seiner Rückkehr nach Tunis im März 1924 knüpfte er Kontakte zu führenden Vertretern der tunesischen Unabhängigkeitsbewegung wie Habib Bourguiba und Tahar Sfar. Deren Ideen inspirierten ihn zunächst für die Gründung einer Kreditgenossenschaft. Besonders enge Kontakte verbanden ihn mit dem Religionsgelehrten und Journalisten Tahar Haddad, der in den folgenden Jahren mit bemerkenswert aufgeklärten Publikationen über die tunesische Arbeiterbewegung und über die Rolle der Frau in der tunesischen Gesellschaft in Erscheinung treten sollte.[5] Dem politischen Denken Haddads wird gerade in der 'Frauenfrage' eine erhebliche Fernwirkung zugeschrieben. Der nach der Unabhängigkeit im Jahr 1957 in Kraft getretene „Code du statut personnel“ (CSP) stellte einen Meilenstein in der juristischen Gleichstellung nicht nur der tunesischen Frauen dar und fußt in weiten Teilen auf den Forderungen, die Haddad 20 Jahre zuvor erhoben hatte.[6]

Noch im Jahr 1924 entstand auf Initiative der Gruppe unter Führung Muhammed Alis mit der „Mutuelle économique tunisienne“ die erste Genossenschaft des Landes.[7] Als im Sommer desselben Jahres die Hafendarbeiter von Tunis in einen Streik traten, um höhere Löhne zu erkämpfen, sahen Muhammed Ali und Tahar Haddad die Stunde für die Gründung einer nationalen Gewerkschaftsbewegung gekommen. Obwohl Leon Jouhaux, der Generalsekretär der französischen Confédération Générale des Travailleurs (CGT), persönlich bei Muhammed Ali und seinen Freunden intervenierte, um sie von ihrem „separatistischen“ Projekt abzubringen,[8] wurde am 3. Dezember des Jahres die Confédération Générale des Travailleurs Tunisiens (CGTT) gegründet - der erste unabhängige Gewerkschaftsbund im französischen Kolonialreich überhaupt. Der Dachverband wollte die tunesischen Arbeitnehmer nach Branchen und Berufen zusammenfassen. Am 19. Januar 1925 hielt die CGTT ihren ersten Kongress ab, der sich umgehend mit dem zeitgleich ausgebrochenen Streik der Zementarbeiter von Hammam-Lif und einer Revolte der Landarbeiter solidarisierte.[9]

Unterdrückung der CGTT

Die Gründung der CGTT und ihre Unterstützung der Streikbewegungen provozierte allerdings eine umgehende Reaktion der französischen Kolonialverwaltung. Schon

am 29. Januar 1925 kündigte der französische Ministerpräsident Herriot Maßnahmen gegen die CGTT und ihre Funktionäre an. Den Initiatoren der neuen Organisation wurden zugleich Spionage für Deutschland und kommunistische Umsturzversuche unterstellt. Wortführende Aktivisten wurden verhaftet, abgeurteilt und des Landes verwiesen. Muhammed Ali wurde zu einem zehnjährigen Exil verurteilt; er emigrierte schließlich nach mehreren Zwischenstationen auf die arabische Halbinsel, wo er 1928 in der Nähe von Dschidda bei einem mysteriösen Autounfall ums Leben gekommen sein soll.[10]

Mit der Zerschlagung der CGTT endet das erste Kapitel der tunesischen Gewerkschaftsgeschichte; die Wiedergründung der Organisation im Jahr 1937 durch Belgacem Guenaoui scheiterte schon im April 1938 an einem neuerlichen Verbot der französischen Regierung. Erst nach Ende des Zweiten Weltkriegs gelang unter veränderten politischen Rahmenbedingungen 1946 die Gründung der heutigen UGTT.

Gründung der UGTT

Nach der Kapitulation Frankreichs 1940 behinderte das Vichy-Regime auch in Tunesien jedwede gewerkschaftliche Betätigung. Erst die Niederlage der Achsenmächte in Nordafrika (nach der Schlacht von Tunesien im März 1943) bot auch den Gewerkschaften neue Entfaltungsmöglichkeiten. Im November 1944 kam es dann auf Initiative Farhat Hacheds[11] – der später zu einer im öffentlichen Bewusstsein der Tunesier fortlebenden Ikone des Unabhängigkeitskampfes avancieren sollte – im Süden des Landes zur Gründung einer ersten unabhängigen, regionalen „Gewerkschaftsunion von Sfax“ (die Stadt bildet noch heute den wirtschaftlichen Mittelpunkt Südtunesiens). Kurz zuvor waren Hached und andere gewerkschaftliche Aktivisten aus der tunesischen Sektion der französischen CGT ausgetreten. Analog zu der Union von Sfax gründeten Hached und seine Mitstreiter 1945 in Tunis die „Union unabhängiger Gewerkschaften des Nordens“. Am 20. Januar 1946 vollzog der Gründungskongress der UGTT dann den Zusammenschluss dieser beiden Regionalorganisationen. Die versammelten Delegierten wählten Hached zum ersten Generalsekretär.

Arbeitskämpfe

In den ersten Jahren sah sich die UGTT vor die Aufgabe gestellt, konkrete Verbesserungen der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Arbeiterschaft durchzusetzen. Tatsächlich führte bereits im Folgejahr eine ganze Streikserie zu hart erkämpften Lohnerhöhungen in verschiedenen Branchen. Dann kam es in einigen Orten zu Zusammenstößen mit den französischen Kolonialtruppen. Bei Auseinandersetzungen zwischen Arbeitern und der Armee wurden allein in Sfax 30 Gewerkschafter getötet. Trotz des harten Vorgehens der Protektoratsverwaltung

gegen die Arbeitsniederlegungen und der Verhaftung zahlreicher Gewerkschaftsaktivisten führten 1948 und 1950 neuerliche Streiks zu weiteren Lohnerfolgen. Erstmals gelang es dabei der UGTT auch die Lage der gerade im Süden des Landes in den ärmlichsten Verhältnissen lebenden Menschen zu verbessern.[12] Allein im November 1950 waren während der Erntezeit 23 Landarbeiterstreiks erfolgreich und führten zu fühlbaren Einkommenssteigerungen. Damit konnte die UGTT, deren Einfluss sich zunächst hauptsächlich auf die Hafener- und Bergarbeiter erstreckte, ihre Attraktivität auf die mit Abstand größte Gruppe der tunesischen Arbeiterschaft steigern.[13]

Kampf um die Unabhängigkeit

Auf der politischen Ebene entwickelte sich die UGTT parallel zur von Habib Bourguiba geführten Neo-Destour-Partei, dem wichtigsten Protagonisten im tunesischen Unabhängigkeitskampf. Farhat Hached unternahm im Auftrag seiner Organisation mehrere Reisen nach Europa und in die USA, um die Weltöffentlichkeit auf die Anliegen der tunesischen Bevölkerung aufmerksam zu machen. Den Anschluss der UGTT an den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) nutzte Hached geschickt, um die Unterstützung der internationalen Gewerkschaftsbewegung für die Sache der Tunesier zu gewinnen. Als stellvertretendes Mitglied des Exekutivausschusses bot ihm der IBFG zudem einen gewissen Schutz vor Repressalien der französischen Besatzungsbehörden. Nach der Internierung Bourguibas und der Verhaftung von rund 150 führenden Mitgliedern der Destour-Partei im Januar 1952 kam es im ganzen Land zu Protesten, Unruhen und bewaffneten Attacken auf die Einrichtungen der Kolonialverwaltung und der Armee, die das ganze Jahr über dauerten. Hached avancierte spätestens jetzt zur unumstrittenen Führungsfigur, zur „Seele“ des tunesischen Unabhängigkeitskampfes.[14]

Am 5. Dezember 1952 wurde Hached bei einer Autofahrt in der Nähe von Tunis von Angehörigen der kolonialistischen Terrorgruppe „Rote Hand“ (Main Rouge) ermordet. Die – bis heute ungesühnte – Tat löste Proteste und Streiks von Kairo bis Casablanca aus.[15] Unterdrücken konnte die französische Regierung den Unabhängigkeitskampf der Tunesier nicht mehr. Am 3. Juni 1955 erhielt das ehemalige Protektorat die innere Autonomie, am 20. März 1956 erkannte Frankreich schließlich die Unabhängigkeit Tunesiens an. In die erste unabhängige Regierung unter Habib Bourguiba trat auch Ahmed ben Salah ein, der die UGTT zuvor beim IBFG in Brüssel vertreten hatte und der 1954 zum Generalsekretär der Organisation gewählt worden war. In den folgenden Jahrzehnten wurde die Geschichte Tunesiens durch die UGTT in entscheidender Weise mitgeprägt. Dabei fungierten die tunesischen Gewerkschaften in den verschiedenen Phasen nach der Unabhängigkeit sowohl als Gegenmacht wie als Ordnungsfaktor eines schnell in den Autoritarismus abgleitenden Regimes.

Mit der Unabhängigkeit 1956 und im weiteren mit der Rolle der Gewerkschaften in der „Jasmin-Revolution“ geht es in Teil II in Kürze weiter.

Literatur/Quellen:

[1] Vgl. „UGTT, le syndicat qui a politisé la 'Révolution du jasmin',“ in: Jeune Afrique vom 20.01.2011
<http://www.jeuneafrique.com/actu/20110120T150134Z20110120T150_023Z/>.

[2] Vgl. hierzu z.B. die Nachricht der Internationale Union der Lebensmittel- und LandarbeitnehmerInnen (IUL) vom 18. Januar 2011: „Die UGTT unterstützt die Proteste in Tunesien mit Streiks“ <<http://cms.iuf.org/?q=de/node/705>>.

[3] Zu Muhammed Ali vgl. Gerhard Höpp (édité et complété par Joshua Rogers et Kathrin Wittler), Muhammed Ali à Berlin, herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Tunis 2009. Die Broschüre findet sich auch im Internet:
http://festunis.org/media/2010/Publications/10_WEB_Pub_FES_Ali.pdf

[4] Ebd., S. 23.

[5] Zu Haddad vgl. die jüngst erschienene Biographie von Iman Hajji, Ein Mann spricht für die Frauen: at-Tahir al-Haddad und seine Schrift 'Die tunesische Frau in Gesetz und Gesellschaft', (Islamkundliche Untersuchungen Bd. 291), Berlin 2009.

[6] 1956 nahm der erste Staatspräsident des unabhängigen Tunesien, Habib Bourguiba, die Thesen von Tahar Haddad als Grundlage für die Ausarbeitung des modernsten arabischen Familienrechts in der arabischen Welt. Neben dem Polygamieverbot und dem Verbot von Zwangsehen beinhaltete es auch die prinzipielle juristische Gleichstellung von Mann und Frau bei Scheidungen, eine Regelung, die in den 1950er Jahren nicht nur für die arabische Welt vorbildlich war; vgl. hierzu allgemein Hajji (gesamt) sowie Claude Liauzu, Habib Bourguiba, Héretier de Tahar Haddad et des militants réformistes des années 1920?, in: Michel Camau/Jellal Abdelkafi, Habib Bourguiba, la trace et l'héritage, Paris 2004, S. 21-28.

[7] Vgl. Höpp, Muhammed Ali, S. 24f.

[8] Vgl. ebd., S. 26; gewerkschaftliche Betätigung war in den französischen Protektoriatsgebieten keineswegs verboten. Um die Belange der tunesischen Arbeitskräfte kümmerte sich – jedenfalls in der Theorie – die tunesische Sektion des führenden französischen Gewerkschaftsbundes, der CGT. In der Praxis setzte sich diese jedoch wohl vornehmlich für die schmale Schicht der französischen

Arbeitskräfte ein, die häufig als Vorarbeiter und Kolonnenführer ihre tunesischen Kollegen zu beaufsichtigen hatten.

[9] Ebenda.

[10] Vgl. hierzu wiederum Höpp, Muhammed Ali, S. 28f.

[11] Zu Hached vgl. Abdelaziz Barrouhi, „Justice pour Farhat Hached“, in: Jeune Afrique vom 2.4.2010 <<http://www.jeuneafrique.com/Article/ARTJAJA2567p048-049.xml>>.

[12] Vgl. hierzu Werner Plum, Gewerkschaft und soziale Lage in Tunesien, in: Gewerkschaftliche Monatshefte (GMH) 11/1958, S. 679-683.

[13] Ebd., S. 679.

[14] Vgl. Gewerkschaftsrundschau, in: GMH 1/1953, S. 59.

[15] Vgl. ebenda.

Autor:

Dr. Rainer Fattmann, Historiker und selbständiger wissenschaftlicher Publizist.

Broschüre gegen Braun – Rechtsextremismus in Bayern (Buchrezension)

von Dirk Hertrampf

Rechtsextreme versuchen zunehmend Kernthemen der Gewerkschaften für sich zu besetzen. Zu diesem Schluss kommt die Blickpunkt-Broschüre „Rechtsextremismus in Bayern – Befunde – Argumente – Gegenstrategien“, die vom DGB-Bezirks Bayern Anfang 2012 herausgegeben wurde. Die Broschüre zeigt, dass gewaltbereite Rechtsextreme keinesfalls nur aus Ostdeutschland kommen, wie es die NSU-Morde in der Öffentlichkeit nahelegten. „Rechtsextremistische, ausländerfeindliche, nationalistische, antisemitische, rassistische Gedanken greifen um sich, auch in Bayern“ mahnt Matthias Jena, Vorsitzender der DGB Bayern in dem Vorwort zur Broschüre.

„In Bayern sind – in absoluten Zahlen – mehr Neonazis aktiv als in allen anderen Bundesländern. Motiviert werden sie nicht zuletzt von einer weiten Verbreitung nationalistischer, rassistischer und antisemitischer Ideologiefragmente in der bayrischen Bevölkerung. Wie Studien der Universität Leipzig eindeutig nachgewiesen haben, ist der Anteil an vorurteilsbeladenen Menschen im Süden deutlich höher als im Bundesdurchschnitt“ stellt der Autor Robert Andreasch fest. Er wird aufgrund seines Engagements im Internet von rechtspopulistischen Medien diffamiert und beschimpft.

Ausgangspunkt der Analyse ist der Befund, dass Rechtsextreme zunehmend versuchen an gewerkschaftliche Themen anzudocken und eine Lösung der sozialen Frage aus ihrer Sicht anbieten. So sprechen sie sich für eine Bekämpfung der Leiharbeit und für einen gesetzlichen Mindestlohn von 9€ pro Stunde aus. Als zentraler Schritt zu Erreichung dieser Maßnahmen gilt die „Bekämpfung der Überfremdung Deutschlands“ durch die Abschiebung und Ausweisung von Ausländern. Diese Vereinfachung führt zu einer Umdeutung der sozialen Frage in eine nationale Frage, wie wir sie schon als billigste Politikformel von der NSDAP her kannten. Zugleich steht die von den Nazis propagierte harmonische „Volksgemeinschaft“ in Gegensatz zu antagonistischen Arbeitskämpfen der Gewerkschaften.

Auch das grundlegende Verständnis der Rechtsextremen von Arbeit steht jenem der Gewerkschaften diametral entgegen. Arbeit in ihrem Sinne ist devote Aufopferung des Lohnabhängigen für einen imaginären „Volkskörper“. Inhaltlich dürfte die NPD also gegen Hartz IV gar nichts einzuwenden haben. Die Broschüre zeigt auch sehr detailliert, wie realitätsfern das Verständnis der NPD vom Arbeitsmarkt ist. Sie

begreift ihn als ein Reservoir von deutschen Arbeitern (sic!) in einer statischen deutschen Wirtschaft und verkennt dabei völlig die konjunkturellen Schwankungen und Dynamiken der Ökonomie. Scheinbar setzt sie da auf den unausgesprochenen volkswirtschaftlichen Ausgleich durch räuberische Vernichtungskriege, wie schon ihre verklärten Vorbilder aus den dreißiger Jahren. Daneben machen die Autoren klar, dass die Bedeutung der NPD seit 2008 zugunsten parteifreier Organisationen abnimmt und sie bei der Durchführung von Großveranstaltungen zunehmend von diesen rechtsradikalen „Kameradschaften“ und deren Mobilisierungsvermögen abhängig ist.

Die Autoren scheuen sich aber auch nicht auf die wunden Punkte der Gewerkschaften selbst hinzuweisen: Sie mahnen zur selbstkritischen Reflexion und erklären, dass auch Gewerkschaftsmitglieder nicht vor rechtsextremem Gedankengut gefeit sind und diese Gefahr innergewerkschaftlich stärker thematisiert und diskutiert werden muss. Das betrifft sowohl Facharbeiter, als auch Angestellte in Verantwortungspositionen, also wichtige Trägergruppen der gewerkschaftlichen Arbeit. „Als Arbeitnehmer droht ihnen das Schicksal von sozialen Verlierern, als Gewerkschaftsmitgliedern droht ihnen das Schicksal von politischen Verlierern“, wird eine Studie der FU Berlin aus dem ersten Halbjahr 2005 zitiert. Der drohende Statusverlust, verstärkt durch die Angst vor Hartz IV, provoziert Frustration und diese wiederum mache anfällig für rechtsextremes Gedankengut. Außerdem seien gewerkschaftliche Erklärungsmuster für eine Reihe von gesellschaftlichen Themen entweder nicht genügend ausgearbeitet oder erreichen selbst die eigenen Mitglieder nicht. So benötige der DGB etwa klarere politische Strategiekonzepte für das „untere Drittel der Gesellschaft“.

Zuletzt zeigen die Autoren der Broschüre konkrete Handlungsmöglichkeiten auf. Die Gewerkschaften müssen sich offen mit den Themen Patriotismus und Heimat (egal, ob Deutschland oder andere Länder damit gemeint sind) auseinandersetzen und müssen ihre eigene Bildungspolitik verstärken. Zuletzt wird darauf hingewiesen, dass die wichtigsten Orte der Auseinandersetzung die Städte und Gemeinden sind und der kommunalpolitischen Präsenz und den Ansprechpartnern vor Ort eine Schlüsselfunktion zukommt. „Je mehr politische Bildung in den Gewerkschaften, umso niedriger der Zustimmungsggrad zu rechten Positionen“, schlussfolgert Wolfgang Veiglhuber aufgrund seiner Erkenntnisse.

Der Text ist klar gegliedert und birgt eine konzise Gegenwartsdarstellung der derzeitigen Neonazi-Szene. Dabei lässt sich ein Großteil der Analyse des bayrischen Rechtsextremismus problemlos auf das gesamte Bundesgebiet anwenden, was die Broschüre für die breite Öffentlichkeit lesenswert macht. Die Handlungsempfehlungen entspringen einem sehr durchdachten Anspruch an Engagement aus der Arbeitswelt gegen Rechtsextremismus. „Hier sind

Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gefordert, nicht als Helden, sondern als bewusste Menschen mit offenen Augen und Ohren“, resümiert Veiglhuber.

Damit kommt der DGB Bayern zum gleichen Schluss wie Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrer Rede zur Gedenkfeier für die Opfer rechtsextremer Gewalt in Berlin: Nationalsozialistisches Gedankengut ist mit staatlichen Mitteln allein nicht zu bekämpfen, sondern braucht Bürgerinnen und Bürger, die nicht wegsehen und statt Gleichgültigkeit Zivilcourage zeigen. Egal ob in Regensburg oder Zwickau, in der U-Bahn oder am Wochenmarktstand.

Die Blickpunktbrochüre „Rechtsextremismus in Bayern – Befunde – Argumente – Gegenstrategien“ (München 2012) kann auf www.bayern.dgb.de heruntergeladen werden oder über die DGB-Regionen als Printausgabe bezogen werden. Herausgeber ist der DGB Bezirk Bayern.

Autor:

Dirk Hertrampf, 1989 in Burgstädt bei Chemnitz geboren. Ab 2007 Studium der Germanistik und Sprechwissenschaft in Jena, seit 2010 dort Masterstudent in germanistischer Sprachwissenschaft. Seit 2007 Redakteur der Jenaer Studentenzeitung „Akrützel“ und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, dort seit 2011 gewähltes Mitglied des Bundeskollektivs der Stipendiatenschaft.

Die Kosten psychischer Erkrankungen und Belastungen in Deutschland

von Michael Friedrichs, Dr. Wolfgang Bödeker

Psychische Störungen sind eine wesentliche Ursache für Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung. Die wirtschaftlichen Belastungen durch diese Erkrankung sind wegen der Kombination aus hohem Verbreitungsgrad, frühem Einsetzen und oft ungünstigem, langem Krankheitsverlauf bedeutend. Die jährlichen Gesamtkosten wurden in Europa für das Jahr 2004 auf 240 Milliarden € geschätzt. Der größte Teil entfällt dabei auf die indirekten Kosten, die mit 132 Milliarden € beziffert werden können.

Das Thema „psychische Belastungen und psychische Gesundheit“ hat dementsprechend als Handlungsfeld in der betrieblichen Praxis in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Als Hindernis für die Umsetzung präventiver Maßnahmen wird seitens der Unternehmen oft ein vermeintlich ungünstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis gesehen. Dies wirft die Frage auf, welche ökonomischen Auswirkungen psychische Störungen und Belastungen aufweisen, wie hoch also das ökonomische Potential geeigneter Maßnahmen zur Vermeidung oder Linderung psychischer Störungen ist. Je nach Präventionsakteur liegen hier aber unterschiedliche Perspektiven vor. Der Unternehmer ist vor allem durch Produktionsausfälle aufgrund von Fehlzeiten betroffen. Die Krankenkassen haben primär die Behandlungskosten zu tragen. Die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen sind also eine wichtige Kenngröße zur effizienten Planung von Präventionsmaßnahmen.

Methodik

Die Kosten psychischer Störungen sind Bestandteil der Krankheitskostenrechnung des statistischen Bundesamtes. Hierin werden die direkten von den indirekten Krankheitskosten unterschieden. Direkte Kosten bezeichnen sowohl die mit der Krankheitsbehandlung als auch mit Präventions-, Rehabilitations-, oder Pflegemaßnahmen verbundenen Ausgaben (Ressourcenverbrauch). Die indirekten Krankheitskosten dagegen ergeben sich als Verlust an Erwerbsjahren durch Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und vorzeitigen Tod infolge einer Erkrankung. Hier wurden die Berechnungen für das Jahr 2008 des statistischen Bundesamtes verwendet.

Für die Ermittlung der indirekten Kosten, also der monetären Bewertung des Ressourcenverlusts, können verschiedene Verfahren angewendet werden. Das Statistische Bundesamt verzichtet daher auf die Ermittlung der indirekten Kosten

und gibt lediglich die verlorenen Erwerbsjahre nach Krankheiten für das Alterssegment von 15-64 Jahren an. Eine verbreitete Methode zur Ermittlung indirekter Kosten ist der Humankapitalansatz, der auch hier Verwendung findet. Dabei wird der Produktionsausfall durch die Verrechnung der verlorenen Erwerbsjahre mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommen multipliziert (2009: 34.200 €).

Krankheitskosten infolge von Belastungen in der Arbeitswelt lassen sich nicht unmittelbar aus der Krankheitskostenrechnung ableiten. Vielmehr muss zunächst eine quantitative Beziehung zwischen den Belastungsfaktoren und einem Krankheitsindikator hergestellt werden, also von einer arbeitsassoziierten oder arbeitsbedingten Erkrankung ausgegangen werden. Der Anteil von Erkrankungen, der durch bestimmte Faktoren verursacht wird, lässt sich durch die sogenannten attributiven Risiken beschreiben. Attributive Risiken geben an, welcher Anteil des Erkrankungsgeschehens vermieden werden könnte, wenn etwa durch Präventionsmaßnahmen ein Belastungsfaktor der Arbeitswelt ausgeschaltet oder vermindert würde. Zur Berechnung attributiver Risiken ist es erforderlich, zunächst die Stärke des Zusammenhangs zwischen dem Auftreten einer Belastung und einer Erkrankung zu bestimmen (das so genannte relative Risiko). Sofern weiterhin bekannt ist, welcher Anteil der Arbeitsbevölkerung dem Belastungsfaktor ausgesetzt ist (die Prävalenz), lässt sich durch Verrechnung der beiden Größen das Attributive Risiko bestimmen. Zuletzt müssen dann nur noch die Krankheitsausgaben mit den arbeitsbedingten Anteilen multipliziert werden.

Zur Berechnung dieser Größen wurden zusätzlich die Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sowie Arbeitsunfähigkeitsdaten der ehemaligen BKK Gesundheit herangezogen, die uns freundlicherweise für dieses Projekt zur Verfügung gestellt worden sind.

Zur Abbildung psychischer Belastungen in der Arbeitswelt wurde u.a. das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek verwendet, dessen zentrale Belastungskomponente der sogenannte „High Strain“, die Kombination von geringem Handlungsspielraum mit hohen Anforderungen, ist. Dieses integrale Maß psychischer Belastungen lässt sich aus der Erwerbstätigenbefragung 2006 des BIBB und der BAuA konstruieren. Der Handlungsspielraum eines Arbeitnehmers wird dabei z.B. durch die Planbarkeit der Arbeit, monotone Tätigkeit oder vorgeschriebene Stückzahlen abgebildet. Psychische Anforderungen sind z.B. die Lösung unvorhergesehener Probleme, Störungen, nebenläufige Tätigkeiten, Termin- oder Leistungsdruck. Verknüpft mit Daten zur Arbeitsunfähigkeit lassen sich dann relative Risiken, Prävalenzen und letztlich attributive Risiken berechnen.

Ergebnisse

Die folgende Tabelle 1 zeigt die direkten und indirekten Kosten psychischer Erkrankungen allgemein, noch ohne die spezifische Betrachtung zugrunde liegender Belastungen. Psychische Störungen verursachen demnach gut 28 Mrd. € direkte und 26 Mrd. € indirekte Kosten. Die ökonomisch bedeutenden Untergruppen sind vor allem die affektiven Störungen, deren Kosten fast vollständig auf die weitere Untergruppe der Depressionen zurückzuführen sind, sowie die neurotischen, Belastungs- und somatoformen Störungen und die psychischen und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen (Suchterkrankungen).

Tabelle 1: Direkte Kosten, verlorene Erwerbsjahre und Produktionsausfall 2008 durch psychische Störungen

	Direkte Kosten (in Mio. €) ¹	Verlorene Erwerbsjahre (in 1000 Jahren) ¹	Produktionsausfall (in Mio. €) ²
Psychische Störungen (Gesamt)	28.654	763	26.095
Affektive Störungen (u.a. Depression)	5.678	225	7.695
Neurotische, Belastungsstörungen (u.a. Phobien)	3.164	172	5.882
Psych. Störungen durch psychotrope Substanzen	2.948	133	4.549

Quellen:

1: Krankheitskostenrechnung DESTATIS 2010, www.gbe-bund.de

2: Eigene Berechnungen

Die nachfolgende Tabelle 2 stellt die arbeitsbedingten direkten und indirekten Kosten in Folge von psychischen Belastungen für alle Erkrankungen und psychische Störungen sowie deren bedeutsamsten drei Untergruppen dar. Hiernach belaufen sich die direkten Kosten für alle Krankheiten auf ca. 10 Mrd. € und die indirekten Kosten auf 19,2 Mrd. €. Innerhalb der psychischen Störungen, für die 1,97 Mrd. € direkte und 4,44 Mrd. € indirekte Kosten auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz zurückgeführt werden können, hat die Untergruppe der psychischen und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen mit arbeitsbedingten 0,640 Mrd. € direkten und 1,3 Mrd. € indirekten Kosten auf Grund von psychischen Belastungen den höchsten Anteil.

Tabelle 2: Arbeitsbedingte Krankheitskosten infolge psychischer Belastungen

	Direkte Kosten (in Mio. €)	Indirekte Kosten (in Mio. €)
Alle Erkrankungen	9.980	19.261
Psychische Störungen (Gesamt)	1.970	4.443
Affektive Störungen (u.a. Depression)	513	1.082
Neurotische, Belastungsstörungen (u.a. Phobien)	351	928
Psych. Störungen durch psychotrope Substanzen	640	1.300

Zusammenfassung

In der nachfolgenden Übersicht werden resümierend die Schätzungen der Kosten psychischer Störungen und psychischer Belastungen zusammengestellt.

1. Auf der Basis der Krankheitskostenrechnung 2008 muss davon ausgegangen werden, dass psychische Störungen ca. 11 % der jährlichen direkten Krankheitskosten und ca. 18 % aller verlorenen Erwerbsjahre verursachen. Den direkten Kosten von 28,6 Milliarden € stehen ein Produktionsausfall von 26 Milliarden € gegenüber.
2. Arbeitsbedingte – in dieser Rechnung auch körperliche -Belastungen haben hieran mit 3 Milliarden € direkten und 3,3 Milliarden € indirekten Kosten einen beträchtlichen Anteil.
3. Arbeitsbedingte psychischen Belastungen können direkte Krankheitskosten von 9,9 Milliarden € und indirekte Kosten von bis zu 19,3 Milliarden € zugeordnet werden. Allein für die Prävention im Bereich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ergibt sich also ein Einsparpotential von knapp 30 Mrd. €.
4. 1,97 Milliarden € direkte und 4,44 Milliarden € indirekte Kosten für psychische Störungen können auf arbeitsbedingte psychische Belastungen zurückgeführt werden.

Tabelle 3: Zentrale Ergebnisse

Krankheitskosten durch psychische Störungen		
	Direkte Kosten	Indirekte Kosten
Allgemein ¹	28,65 Mrd. €	26,10 Mrd. € ^{1,3}
Arbeitsbedingt ²	3,00 Mrd. €	6,33 Mrd. €
Krankheitskosten durch psychische Belastungen		
	Direkte Kosten	Indirekte Kosten
Alle Erkrankungen ³	9,98 Mrd. €	19,26 Mrd. €
davon: Psychische Störungen ³	1,97 Mrd. €	4,44 Mrd. €

Quellen:

1: Krankheitskostenrechnung DESTATIS 2010, www.gbe-bund.de

2: Bödeker 2008

3: Eigene Berechnungen

Das vollständige Gutachten findet sich in:

Kamp, L. und Pickshaus, K. (Hrsg.) Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Hans Böckler Stiftung, IG Metall. 2011
(www.boeckler.de/pdf/p_mbf_regellungsluecke.pdf).

Literatur/ Quellen:

Bödeker, W. Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühberentung in Deutschland. BKK Bundesverband (Hrsg.)
http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2008/BKK_Broschuere_arbeitsbedingteGesundheitskosten_RZ_web.pdf (letzter Zugriff 27.02.2012)

DESTATIS, 2010. Statistisches Bundesamt. Krankheitskosten. Fachserie 12.0 Reihe 7.2 Wiesbaden.

Autoren:

Dr. Wolfgang Bödeker, Leiter der Abteilung Statistik & Analysen beim Bundesverband der Betriebskrankenkassen

Michael Friedrichs, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Prävention und Gesundheitsförderung der Universität Duisburg-Essen in der Team Gesundheit GmbH

Jetzt kommt der Mensch dran (Filmkritik)

von Jürgen Kiontke

Oberflächen, nichts als Oberflächen: Der Film „Work Hard - Play Hard“ - der Titel bedeutet in etwa „Feste arbeiten, feste feiern“ - zeigt eine Arbeitswelt, die vor allem aus sauberen Möbeln und Gesichtern besteht. Die Maloche des 21. Jahrhunderts ist spiegelglatt, ihre Insassen sind aalglatt.

Regisseurin Carmen Losmann hat sich für ihre filmische Studie dorthin begeben, wo die Verpackung für die heutige Mehrwertproduktion entsteht. Und so wird beim Architektenbüro Behnisch das neue Unilever-Gebäude in Hamburgs Hafencity durchgesprochen. „Ich les mal die Vorgaben vor“, sagt der Chef, und referiert die Anforderungen ans neue Haus. Und staunt selbst: „Das erlebt man selten, dass der Auftraggeber schon eine Arbeitsatmosphäre festlegen möchte.“

Spaß soll die Arbeit machen. Ein Gebäude soll entstehen, das gerade nicht an Arbeit erinnert. Transparent, offen, entspannt. Ganz wichtig in der Arbeitsatmo des 21. Jahrhunderts: das zwanglose Miteinander! Denn 80 Prozent der Innovationen entstehen beim Smalltalk zwischen den Büros und an der Kaffeemaschine, wie man bei Behnischs erfährt. Nur - wie institutionalisiert man den locker-fröhlichen Quassel-Talk auf dem Gang? So zwischen Wahl- und Fußballergebnissen?

Der Film kennt keine Gnade. Die Menschen, die bei Losmann auftreten - Unternehmensberater, Firmeninhaber, Marketing Manager, Mitarbeiter - meinen es todernt, wenn sie über ihre Arbeit reden; darüber, wie die Umgebung gestaltet sein muss und wo sie auch bei sich selbst Optimierungsbedarf sehen. Kopf- und Seeleninneres soll zur Profitmaximierung genutzt werden. Das Bürohaus der Zukunft ist dabei ein *luftiges*. „Guten Morgen“ ruft der Chef über viele Etagen hinweg. Er hat wichtige Mitteilungen fürs Personal parat, z. B. über die „Vision“: „Spirit, Kultur, Megawachstum“ - so purzeln sie ihm aus dem Kopf, die Zutaten der postmodernen

Unternehmenskommunikation. Das Personal nimmt es zur Kenntnis. Selbst echte Pflanzen wirken hier, als seien sie aus Plastik.

Man wird den Gedanken nicht los: Die Menschen in diesem Film sind tot, sie wissen es bloß noch nicht. Fremdbestimmung ist jedenfalls nicht mehr nötig. Denn die Leute hier arbeiten „task-orientiert“, die kontrollieren sich ganz von allein. Die Arbeit ist des Deutschen liebstes Kind. Mit seiner *Special Vision* überzieht er ganz Europa. Losmann ist beim Assessment-Center der Unternehmensberatung Kienbaum dabei wie auch beim Meeting der Deutschen Post AG. Angestrengt wirkt hier keiner, hier denken alle mit.

Wie stehe ich als Unternehmer meiner selbst im Betrieb da - die Art und Weise, wie die Beschäftigten ihr Credo von der Selbstverbesserung aufsagen hat etwas Sakrales, wenn nicht gar etwas vom Programm der Anonymen Alkoholiker: „Hallo, ich heiße Wolfgang und ich habe bei meiner Performance Verbesserungsbedarf, insbesondere im empathischen Bereich.“ - „Ich werde besser denken und handeln“, sagt der nächste, bei der Teamklausur im Hochseilgarten. „Das bringt mehr Umsatz. Ich bin auf jeden Fall integrationsfähig.“ Der nächste Kollege weiß von sich selbst: „Zwischen Technik, Markt und Mensch fühle ich mich gut aufgehoben.“

Am Hochseil soll der „Flow“ den Fortschritt bringen, vielleicht kann man ihn mit in den Alltag nehmen - das gute Gefühl, das man hat, wenn man völlig in seiner Tätigkeit aufgeht, Zeit und Umgebung vergisst. Der Flow - das Gefühl, wenn man im voll besetzten Bundesliga-Stadion drei Tore in fünf Minuten schießt. Es wäre doch schön, wenn man damit morgens schon anfangen könnte: Emotionen sollen in die Arbeit gelangen, die da bisher noch nie hingekommen sind.

In diesem Film werden die Prozesse optimiert, dass es quietscht. Mit der Coolness von Blattschneiderameisen sitzen sich Chefs, Kienbaum-Spezialisten und Mitarbeiter gegenüber. „Und wo sind ihre Schwächen?“ Losmanns Film hat vor allem eine: Es ist ein Dokumentarfilm, hier ist alles echt. Alle Beteiligten sind mit dem Film einverstanden, man fühlt sich gut dargestellt. Es handelt sich dabei jedoch mitnichten um Kinderspielchen, auch wenn sich dieser Eindruck zuweilen einstellt. Das Zeitalter der Analysen sei vorbei, jetzt komme der Mensch, heißt einmal - und das klingt wie eine handfeste Drohung: „Wir wollen den richtigen Menschen. Wenn wir das jetzt nicht richtig betreiben, dann gibt's uns in zehn Jahren nicht mehr.“ Prozesse und Strukturen ließen sich schnell ändern, erklärt der Fachmann. „Aber Einstellungen und Verhalten - das dauert.“

Losmann hat einen schwer zu schauenden Film gedreht. Es macht eben wenig Spaß, dabei zuzusehen, wie Unternehmensberatungen genau diesen Faktor in den Betriebsablauf integrieren möchten. Wie New-Age-Sekten kommen sie einem vor, die

Unilever-Chefbelegschaften, wenn sie nach neuen Marketing-Strategien suchen - „den Betriebsrat sollte man da proaktiv einbinden, Transparenz hilft da immer viel“.

Oder bei der Post, wo es auch mal sein kann, „dass die Leute sich selbst wegrationalisieren“ (O-Ton Personalentwickler). Mit dem Spaß ist es dann allerdings vorbei. Zur Erinnerung: Hier geht's um Briefe austragen, um Mitarbeiter, die am Schalter stehen, wenn 40 Leute in der Schlange warten. Die Führungskräfte reden derweil viel von „Change“ - gern in Verbindung mit was Großem, also von der „Change Story“ oder der „Change Agenda“. Der Philosoph Martin Heidegger hat den schönen Satz geprägt: „Die Sprache ist das Haus des Seins und der Mensch wohnt darin“. In diesem Film ist sie eine septische Behausung, vielleicht einem iPad-Screen nicht unähnlich.

Und so sieht diese Wirklichkeit auch aus - wie ein abgefilmter Bildschirm. Nicht zuletzt die Kameraarbeit ist dafür verantwortlich: Losmann hat den Meister des kalten Bildes, Dirk Lütter, fürs Fotografieren verpflichtet. Der hatte sich schon im letzten Jahr mit seinem ersten eigenen Spielfilm „Die Ausbildung“ verewigt - trostloser und lebensfeindlicher als bei ihm sieht die Gegenwart der Büros derzeit bei keinem anderen aus: Seine Bilder sind wie gefrorenes Glas.

Hier würde niemals ein Insekt freiwillig durchs Bild huschen; undenkbar, dass es die Ideen tun. Kreative Prozesse fördern? Man möchte den Beratern und Mitarbeitern eine Kiste Bier auf den Schoß stellen, auf dass sie ihren Wahnsinn eine Weile vergessen. Nur manchmal stehen die selbsterklärenden Figuren auch vor dem Rätsel ihrer selbst: „Lasst uns die Sache jetzt ein bisschen challengen in unserem Bereichsmeeting“, sagt ein Firmenleiter, und korrigiert sich umgehend selbst. „Ach, ihr wollt ja keine Bereiche mehr. Na gut, wir nennen das jetzt trotzdem so.“

**„Work Hard - Play Hard. D 2011. Regie: Carmen Losmann.
Kinostart: 12. April 2012**

Autor:

Jürgen Kiontke, Redakteur des DGB-Jugend-Magazins Soli aktuell und Filmkritiker u. a. für das Amnesty-Journal.

Sechs Thesen zur Wirtschaftspolitik in Zeiten des Aufschwungs Brauchen wir Alternativen?

von Prof. Dr. Ursula Schumm-Garling

Die Begriffe, die man sich von etwas macht sind sehr wichtig.

Sie sind die Griffe, mit denen man die Dinge bewegen kann. (Bert Brecht)

1. Ein besonderes Kreuz ist es, dass die politisch Verantwortlichen mit den alten Rezepturen weitermachen, obwohl sie in den jüngsten Mehrfachkrisen krachend gescheitert sind. Das Verharren in festgefahrenen Verhältnissen bei gleichzeitigem Wissen um dessen Grenzen führt bei vielen Menschen zur politischen Abstinenz und bei einigen - immer noch zu wenigen - zu öffentlichem Protest; obwohl sie im Namen von vielen sprechen (siehe Occupy). Wir brauchen aber einen Perspektivwechsel für fortschrittliche Potentiale. Neben die Kämpfe für individuelle Grundrechte treten die Auseinandersetzungen um die sozialen Grundrechte und in einem dritten Schritt die Grundrechte für ein Leben ohne ökologische, technische oder militärische Katastrophen (Vgl. Huffschmid/ Jung 1988, S.95f.).

Wir können bei der Suche nach Alternativen nicht davon ausgehen, dass wir fertige und funktionsfähige Konzepte vorfinden oder erdenken, wir müssen vielmehr kritisch an die Realität anknüpfen. Es gilt, Reformalternativen auf dem Weg zur Transformation zu entwickeln. Veränderung entsteht, wenn die Menschen Alternativen zum Bestehenden wahrnehmen und *begreifen*. Eine solche Perspektive von **unten** kann die Erneuerung des Konzeptes der Wirtschaftsdemokratie sein. Wirtschaftsdemokratie könnte ein anti-finanzmarktpolitisches Transformationsprojekt werden (Detje, Martens, Schmitthenner 2011, S.47). Dessen Kernelemente wären die betriebliche Selbst- und Mitbestimmung, gesamtwirtschaftliche Steuerung, demokratische Strukturpolitik sowie ein europäischer Verständigungsprozess über den ökonomischen und gesellschaftlichen Umbau. Wirtschaftsdemokratie und politische Demokratie stehen dabei in einem komplementären Verhältnis. Diese Politik der Erneuerung der Demokratie führt auch zu einer spürbaren Verbesserung der unmittelbaren Arbeits- und Lebensverhältnisse und zur Überwindung der Krise.

„Die konsequente Demokratisierung aller Lebensbereiche ist die einzige Möglichkeit, ein demokratisches System lebendig zu halten.“ (Negt, 2011, S.8.)

2. Spätestens seit der CDU/ CSU /FDP Koalition von 1982 wurde eine Politik durchgesetzt, die Deregulierung, Privatisierung und Liberalisierung aller Lebensbereiche zum Ziel hatte, und ebenfalls unter dem Label „Reform“ firmierte. Nach dem Wahlerfolg von Rot-Grün 1998 begannen Maßnahmen zur Privatisierung der sozialen Sicherheit und die weitere Entfesselung der Finanzmärkte. Mit den "Hartz-Gesetzen" kam es zu einer tendenziellen Auflösung gesicherter Beschäftigungsverhältnisse, zur Entwicklung prekärer Arbeit und zu einer Erhöhung des Armutsrisikos durch den permanenten Druck auf die Belegschaften. Alle Maßnahmen und Entscheidungen wurden als Einzelmaßnahmen verhandelt und stärkten das Bild vom Finanzmarkt getriebenen Kapitalismus.

3. In Begriffen wie Eigenverantwortung, Flexibilität oder Selbstständigkeit sind Elemente enthalten, die in früheren Zeiten durchaus emanzipatorischen Charakter hatten und sich bis zu den Wurzeln der Arbeiterbewegung zurückverfolgen lassen. In der neoliberalen Sprache erhalten diese Begriffe jedoch einen völlig anderen Sinn: Die Individuen werden von außen durch die Ansprüche einer marktliberalen Steuerung des betrieblichen und gesellschaftlichen Lebens verpflichtet sich diesen zu unterwerfen, wodurch sie den Möglichkeiten zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten beraubt werden. Sozialstaatliche Absicherungen stellen für die abhängig Beschäftigten Kapital dar, das ihnen den Status als Bürger in der Demokratie sichert. (Castell, 2011) Nicht nur die strukturellen Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch die subjektiven Verarbeitungsmuster ändern sich. Die Subjekte leben in der neoliberalen Welt, die ihnen Freiheit und Selbstbestimmung verspricht solange bis sie merken, dass die individuell geschaffenen Werte nur auf Kredit zu haben sind. Unsicherheit und Zukunftsangst wirken sich so auf alle Lebensbereiche aus.

4. Als Wundermittel zur Lösung aller Probleme wird das Wachstum der Wirtschaft angesehen. Das realwirtschaftliche Wachstum führte bis in die 70er Jahre zu der Annahme, es würde wesentlich dazu beitragen, Arbeitsplätze zu sichern bzw. zu schaffen. Seit das Wachstum aber mehr und mehr auf Spekulationen auf internationalen Finanzmärkten beruht und damit virtuell wird, verliert Wachstum auch auf der ideologischen Ebene für die Schaffung von Arbeitsplätzen endgültig jede Legitimation. Die sogenannten Finanzinnovationen haben vor allem dem Zweck gedient, unter Umgehung der Realwirtschaft die Renditen der Finanzprodukte zu steigern, und sie weit über die in der Realwirtschaft zu erzielenden Profitraten zu treiben. Durch dieses Wachstum wird vorwiegend der Reichtum der Reichen vermehrt, und gleichzeitig ein wachsender Anteil des bisher Geschaffenen zerstört. Wachstum in den wirtschaftsstarken Ländern vermindert zudem die Überlebensbedingungen in den armen Ländern.

Spätestens seit den Untersuchungen des *Club of Rome* in den 70er Jahren ist allgemein bekannt, dass die natürlichen Ressourcen begrenzt sind und un gelenktes

wirtschaftliches Wachstum in die Katastrophe führt. Die Steigerung von Wachstum wäre nur möglich, wenn die natürlichen Ressourcen von klarem Wasser bis zu sauberer Luft unbegrenzt verfügbar wären. Die ökologischen Reserven schwinden aber zusehends. Die soziale Krise nimmt angesichts der extremen Umverteilung zu Gunsten der Vermögenden und zu Lasten der Arbeitenden zu. Die Transformation im 21. Jahrhundert wird vom gelingenden sozialökologischen Umbau abhängen; da sich die sonst positiv interpretierte „harte Budgetrestriktion des Geldes“ in „finanzielle Repression mit hartem Stress für Ökonomie, Gesellschaft und Natur“ verwandelt (Vgl. Altvater, 2010, S. 59).

5. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat indirekte und direkte Auswirkungen auf die Frauenerwerbstätigkeit (Vgl. dazu Mara Kuhl, 2010). Wir können feststellen, dass Frauen in der Analyse der Krisen kaum auftauchen. Bei den diskutierten Lösungsvorschlägen wird das Geschlechterverhältnis ausgeblendet. Die extremen Schieflagen bei der Einkommensverteilung und die globalen Ungleichgewichte bleiben unangetastet und bewirken damit eine Verfestigung der bestehenden Ungleichheit.

Bei den beschlossenen Konjunkturpaketen wurde nur ein Viertel der Ausgaben für direkte öffentliche Investitionen verwendet. Dabei könnte nach vielen aktuellen Studien und den Erfahrungen aus den nordeuropäischen Ländern der größte Wachstums- und Beschäftigungseffekt dort erzielt werden. Die Hälfte der Ausgaben kommt jedoch als Steuer- oder Abgabensenkungen den großen Unternehmen bzw. den Vermögenden zugute, die sich Kriterien der Gleichstellung entziehen. Eine Entlastung oder Unterstützung der Menschen mit geringem Einkommen hätte die bestehende Gerechtigkeitslücke verringern können; außerdem würden die Mehreinnahmen unmittelbar ausgegeben und hätten damit konjunkturstabilisierend gewirkt.

Mara Kuhl kommt zu dem Ergebnis, dass die Care-Ökonomie mit ihren Bildungs-, Sorge-, Versorgungs- und Betreuungsangeboten ein großes Nachfragepotential bildet und deshalb auch unter Gleichstellungskriterien besonders gefördert werden müsste. Dagegen steht zu befürchten, dass im Gegenteil auf Grund der hohen Staatsverschuldung und die Schuldenbremse diese Bereiche noch weiter dem Sparzwang unterworfen werden. Durch die Konjunkturpakete I und II werden somit prekäre Beschäftigungsverhältnisse gefördert, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.

In internationalen vergleichenden Studien wird nachgewiesen, dass bei hohem Arbeitsvolumen von Frauen vermehrt auf soziale Dienstleistungen zurückgegriffen wird. Daraus ergibt sich nicht nur eine quantitative Ausweitung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor, sondern auch eine Qualitäts- wie Effizienzsteigerung der Dienstleistungen.

6. Der Staat könnte auf einen maßgeblichen Teil des gesellschaftlichen Reichtums zugreifen, stattdessen werden die privaten Besitzansprüche gesichert. Staatsinterventionen werden nur geduldet, wenn Banken gerettet werden sollen. Die daraus folgende Austeritätspolitik gilt als alternativlos. Es käme aber darauf an, dass Reformen nicht einfach in die herrschenden Machtverhältnisse integriert werden.

Alternativvorschläge sind häufig Einzelvorschläge, die miteinander zu verknüpfen wären, so dass die Konturen einer gesellschaftlichen Alternative von „guter Arbeit“ und gutem Leben sichtbar werden. Darüber muss ein Verständigungsprozess in Gang gesetzt werden. Wer die soziale Demokratie gegen den Druck der Finanzmärkte im Kapitalismus (Klassenkampf von oben) verteidigen will, kann sich daher der Notwendigkeit des „Klassenkampfes von unten“ nicht entziehen. Nur so lässt sich die Freiheit in der politischen Gestaltung des Sozialen fortentwickeln.“ (Altwater, 2010, S. 65)

Literatur/ Quellen:

Altwater, Elmar 2010, Im Schlepptau der Finanzmärkte. Wie sich Politik dem Diktat der Krisenverursacher unterwirft. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Nov.

Biesecker, Adelheid, Michalitsch, Gabriele, Reiner, Sabine, Stiegler, Barbara, Young, Brigitte 2009, Antworten aus der feministischen Ökonomie auf die globale Wirtschafts- und Finanzkrise, Tagungsdokumentation der Friedrich- Ebert- Stiftung Bonn, WISO Diskurs Oktober.

Castell, Robert 2011. Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg.

Detje, Richard, Martens, Helmut, Schmitthenner, Horst 2011, Neue Wirtschaftsdemokratie. Ansätze zur Überwindung der System- und Demokratiekrise des Kapitalismus. In: Sozialismus 2/11, S. 47 – 56.

Forum Neue Politik der Arbeit 2006, Spandauer Thesen. Für eine neue Politik der Arbeit in einer neuen Zeit. (www.forum-neue-politik-der-arbeit.de)

Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011: Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen.

Kuhl, Mara 2010, Wem werden Konjunkturprogramme gerecht? Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II. Expertise im Auftrag des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs Mai, Bonn

Huffschmid, Jörg, Jung, Heinz 1988, Reformalternative. Ein marxistisches Plädoyer. Frankfurt am Main

Negt, Oskar 2011, Keine Zukunft der Demokratie ohne Wirtschaftsdemokratie. In: Meine, Hartmut u.a., Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen! Hamburg

Autorin:

Prof. Dr. Ursula Schumm-Garling, Emeritierte Professorin für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Lebt in Berlin.

Zeitenwende im Büro

von PD Dr. Andreas Boes, Dr. Tobias Kämpf

Wenn heute in prominenten Zeitdiagnosen über Arbeit reflektiert wird, wird nicht mehr nur über die Entwicklung von Industriearbeit nachgedacht, sondern immer öfter sind – explizit oder implizit – Arbeitsformen gemeint, die man früher „Kopfarbeit“ oder auch „Angestelltentätigkeiten“ genannt hätte (vgl. dazu beispielsweise Hardt/Negri 2000; Boltanski/Chiapello 2003; aktuell Zizek 2012). Während dabei zwar gesellschaftliche Diskurse oftmals sehr differenziert rekonstruiert werden, bleibt die konkrete Analyse von Arbeit auf der empirischen Ebene oftmals spekulativ oder neigt z.B. mit Konzepten wie der „immateriellen Arbeit“ geradezu zu mythischen Überhöhungen und Emanzipationsversprechungen. Grund genug, im Folgenden einen genaueren Blick in die „Büros“ der modernen Arbeitswelt zu werfen. Insbesondere ist zu fragen, in welchem strategischen Szenario sich Gewerkschaften und Betriebsräte eigentlich in diesem Bereich von Arbeit bewegen, der auf der einen Seite immer wichtiger wird, auf der anderen Seite in der Vergangenheit jedoch traditionell ein „schwieriges Pflaster“ für die Mitbestimmung gewesen ist.^[1]

Von der „Kragenlinie“ zur Krise der New Economy

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat seit den 70er Jahren begonnen, sich zunehmend mit den „Angestellten“ zu beschäftigen. Hintergrund waren die Krise des Fordismus, die damit verbundenen Umbrüche in der Arbeit und vor allem das Wachstum von Beschäftigtengruppen, die nicht mehr der Fertigung zuzuordnen waren. Im Zentrum der lebhaften „Angestelltendebatte“ standen zwei Themen: Ausgehend von den Überlegungen von Harry Braverman (1979) wurde auf der einen Seite die Frage nach der Rationalisierbarkeit von Angestelltentätigkeiten gestellt. Nachdem sich insbesondere tayloristische Strategien in der Praxis vielfach als „Sackgassen“ erwiesen (vgl. z.B. Berger/Offe 1984; Littek/Heisig 1995), wurden zunehmend alternative Rationalisierungsformen jenseits des Taylorismus in den Blick genommen (vgl. z.B. Baethge/Oberbeck 1986). Auf der anderen Seite wurde insbesondere die „Kragenlinie“ (Kadritzke 1982) zum Gegenstand der Diskussion. Dabei ging es um die Frage, wie sich Angestellte und Arbeiter unterscheiden und ob eine Angleichung ihrer Lagen bzw. ihres Bewusstseins absehbar sei. Auch in den Gewerkschaften wurde die Angestelltenfrage in der Folge engagiert diskutiert (vgl. dazu z.B. Bleicher 1985; Urban 1989).

Nachdem die Debatte in den 1990er Jahren an Dynamik verlor und sich vor allem auf leitende Angestellte und Führungskräfte konzentrierte (Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997; Faust et al. 2000), ist mit dem Hype um die *New Economy* eine radikale Wende des Diskurses zu konstatieren. Im Zentrum stehen nun das Internet und die IT-Industrie. Die zumeist hochqualifizierten Beschäftigten der Branche gelten nun als Protagonisten eines neuen Modells von Arbeit und Arbeitsbeziehungen. In diesem Zukunftsentwurf erschienen Gewerkschaften als Auslaufmodell, selbstbewusste Beschäftigte verträten ihre Interessen vielmehr individuell. Aus arbeitspolitischer Perspektive bestimmten deshalb der „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) und die These einer Durchsetzung individueller gegenüber kollektiven Formen des Interessenhandelns die Richtung der Debatte (Heidenreich/Töpsch 1998).

Mit dem „ersten“ Zusammenbruch der *New Economy* erodierte dieses Zukunftsszenario: Während zwar auf der einen Seite weiterhin argumentiert wird, dass gerade im Segment der Start-up-Firmen der dot.com-Generation trotz einer gewissen Ernüchterung die individuelle Selbstvertretung der Königsweg der meisten Beschäftigten bleibe (vgl. z.B. Lange et al. 2005; Abel et al. 2005), gibt es nun auch Anzeichen, dass in Folge der Krise und damit verbundener Konflikte auch kollektive Formen des Interessenhandelns an Legitimität gewinnen (vgl. z.B. Boes/Trinks 2006; Martens 2006; Mehli 2008; Kämpf 2008; Martens/Dechmann 2010). Mit Blick auf eine neue Qualität von Widerspruchserfahrungen und einen tiefgreifenden Wandel des Bewusstseins der IT-Beschäftigten kann deshalb durchaus von einer „Zeitenwende“ für Hochqualifizierte im Gefolge der Krise der New Economy gesprochen werden (Boes/Trinks 2006).

Neue Lohnarbeitserfahrungen im „System permanenter Bewährung“

Unsere empirischen Untersuchungen in unterschiedlichen Bereichen von Kopfarbeit (Software-Entwicklung & IT-Dienstleistungen, Forschung & Entwicklung, Verwaltung) zeigen, dass die Krise der *New Economy* keineswegs eine temporäre Erschütterung der modernen Arbeitswelt geblieben ist. Vielmehr deuten sich in vielen hochqualifizierten Arbeitsbereichen grundlegend „Neue Zeiten“ an. Zum Kern der „Zeitenwende im Büro“ wird ein veränderter Umgang der Unternehmen mit den Angestellten, die in der Folge ihre besondere, mitunter privilegierte Position im Unternehmen verlieren. Widerspruchserfahrungen vertiefen und verstetigen sich, neue Lohnarbeitserfahrungen sind die Folge (Boes/Kämpf 2010, 2011).

Spricht man mit den Beschäftigten, fällt zunächst der inhaltliche Wandel von Arbeit ins Auge. Selten berichten sie von neuen Handlungsspielräumen, Selbstorganisation oder einer Zunahme von Entscheidungskompetenzen. Vielmehr sehen sie sich in ihrer Arbeit durch neue Prozesse und eine neue Qualität der Standardisierung reglementiert und eingeeignet. Hintergrund dieser Veränderungen bildet oftmals die Einführung von IT-Systemen, die eine konsequente Prozessorientierung auch in die Welt der Hochqualifizierten und Angestellten hineinragen. In fortgeschrittenen Bereichen wie der IT-Industrie suchen Unternehmen dabei im Sinne einer „Industrialisierung neuen Typs“ (Boes 2004, 2005) auch nach neuen Konzepten, die die Kopfarbeit jenseits von Taylorisierung oder Automatisierung adressieren. Ziel der Unternehmen ist dabei, die Abhängigkeit vom einzelnen Beschäftigten und dessen konkreter *Individualität* zu reduzieren, ohne jedoch auf die *Subjektivität* im Arbeitsprozess zu verzichten. Im Kontrast zum Taylorismus geht es also nicht darum, die subjektiven Potenziale der Beschäftigten „auszuschalten“ – vielmehr geht es um eine *systematische* und *wiederholbare* Nutzung ihrer Subjektleistung. In dem Maße, wie sich die Arbeitsorganisation in der Praxis immer weniger am individuellen Geschick orientiert und sich tatsächlich neue Formen der Prozessorientierung durchzusetzen beginnen, sinkt auch die Reichweite der von den Beschäftigten kontrollierten „Ungewissheitszonen“ (Crozier/Friedberg 1979) – und damit werden sie als Individuen bzw. wird ihre konkrete Arbeitskraft austauschbarer als zuvor.

Neben dem Wandel ihrer Arbeit sind Personalabbau, permanente Reorganisationsprogramme und die Verlagerung von Arbeitsplätzen (Stichwort: „Offshoring“) der unmittelbarste Ausdruck der „Neuen Zeit“ (ausführlich Boes, Kämpf 2011; Kämpf 2008; Boes, Trinks 2006). Davon ist in vielen Unternehmen nun auch der Angestelltenbereich betroffen. Das hat zu neuen Unsicherheiten geführt: Die Befindlichkeit vieler von uns Befragter ist kaum mehr von einem zuversichtlichen Blick in die Zukunft geprägt, sondern von manifesten Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes. Das enorme Ausmaß der Verunsicherung der Beschäftigten hat uns überrascht. Wenn es zu Umstrukturierungen und Konsolidierungsmaßnahmen kommt, vermitteln selbst unbefristete

Beschäftigungsverhältnisse vielen Arbeitnehmern kaum mehr Sicherheit. Stattdessen haben sie dann das Gefühl, dass es auch für sie „keine Garantien“ mehr gibt. Kern dieser neuen Unsicherheit ist die Erfahrung von Austauschbarkeit. Pierre Bourdieus „Prekarität ist überall“ (1998) gilt offensichtlich mehr und mehr auch in den vormals gesicherten Bereichen der Kopfarbeit.

Diese Entwicklung erleben die Beschäftigten nicht als isoliertes Ereignis, sondern in vielen Unternehmen als Teil eines schleichenden Kulturbruchs. Übergreifender Tenor dabei ist, „dass alles irgendwie kälter und instrumenteller wird“. Dies gilt nicht nur für die Beschäftigten der IT-Unternehmen, wo wir einen Kulturbruch bereits im Zuge der Krise der *New Economy* empirisch identifizieren konnten (Boes/Trinks 2006). Interessanterweise zeigt sich, dass ein vergleichbarer kultureller Wandel von vielen Beschäftigten zum Beispiel auch im Bereich der Verwaltung oder sogar der Forschung & Entwicklung beschrieben wird. Auch hier beklagen die Befragten, dass es auf einmal nur noch um Zahlen, aber nicht mehr um die Menschen gehe. Dahinter verbergen sich ein Bruch der „impliziten Verträge“ (Kotthoff 1997; Rousseau 1995; Raeder/Grote 2001) und eine gravierende Verschiebung der Anerkennungsordnungen in den Unternehmen. Nicht nur als Mensch, sondern auch in ihrer Rolle als Experten und Fachkräfte fühlen sich viele Beschäftigte nicht mehr anerkannt und wertgeschätzt. Dies wird als eine umfassende Erfahrung der Entwertung beschrieben – Frustration, Desillusionierung und Sinnverluste sind dann die Folge.

Letztlich lassen sich die skizzierten Veränderungen als ein schrittweiser Abschied vom Kontrollmodus der „verantwortlichen Autonomie“ (Friedmann 1977) zu Gunsten neuer Formen „marktzentrierter Kontrolle“ (Boes 2002; Dörre 2003) interpretieren. Dabei geht es in der Praxis weniger um die Stimulation des „unternehmerischen Selbst“ (vgl. dazu z.B. Bröckling in dieser Ausgabe), sondern um die Durchsetzung eines neuen „Systems permanenter Bewährung“ (Boes, Bultemeier 2008, 2010). Kern dieses neuen Kontrollmodus ist die informatorische Durchdringung vieler Arbeitsprozesse. In Form von komplexen Kennzahlensystemen wird sie zur Basis einer ergebnisorientierten Leistungssteuerung der Beschäftigten. Die Anforderungen der Märkte werden dabei bis auf den einzelnen Arbeitsplatz heruntergebrochen und in entsprechende Zielwerte übersetzt. Im Kontrast zur „verantwortlichen Autonomie“ erscheint aber nun die individuelle Zugehörigkeit zum Unternehmen nicht mehr als Selbstverständlichkeit, sondern wird „optional“ und an die Zielerreichung gebunden. Damit wird die Arbeit in der Praxis für die Beschäftigten zur permanenten Bewährungsprobe: Täglich gilt es neu zu zeigen, dass man es weiterhin „verdient“ hat dazuzugehören.

Diese Entwicklung bedeutet keineswegs, dass es nun für alle „nach unten“ geht. Entscheidend ist vielmehr, dass sich die Ausdifferenzierungsprozesse in den betroffenen Arbeitsbereichen intensivieren und verbreitern. Nicht mehr nur

Karriereaspiranten müssen heute täglich ihre besondere Leistungsfähigkeit beweisen, sondern auch „normale“ Mitarbeiter – um nicht Gefahr zu laufen, als „low Performer“ klassifiziert zu werden. Nicht in erster Linie die „interessierte Selbstgefährdung“ (Peters 2011) bringt die Beschäftigten dazu, über die Grenze ihrer eigenen Belastbarkeit zu arbeiten oder gar gesundheitliche Warnsignale ihres Körpers zu ignorieren, sondern der Leistungsdruck und die manifesten Zwänge des „Systems permanenter Bewährung“. Die öffentliche Debatte um Stress und Burn-Out markiert dabei nur die Spitze des Eisbergs: Unter der Oberfläche führt das „System permanenter Bewährung“ zu einem grundlegenden Anstieg der psychischen Belastungen und einer neuen Belastungskonstellation im Büro (Kämpf et al. 2011).

Wandel in den Köpfen: Von der „Beitragsorientierung“ zu neuen Arbeitnehmeridentitäten

Diese Veränderungen haben bei vielen Beschäftigten nicht nur kurzfristige Irritationen ausgelöst, sondern nachhaltige Spuren in ihren Köpfen hinterlassen. Sie erleben diesen Veränderungsprozess im Sinne neuer Lohnarbeitserfahrungen, in deren Folge sich selbst in hochqualifizierten Angestelltenbereichen neue Arbeitnehmeridentitäten herausbilden. Diese Neuorientierungsprozesse müssen nicht zwangsläufig zu einer Aufwertung von Betriebsräten und Gewerkschaften führen. Sie können auch die Gewerkschafts- und mitbestimmungskritischen Haltungen in diesen Feldern weiter verstärken – gleichzeitig sind damit jedoch auch neue Chancen und Potenziale für Gewerkschaften verbunden, in Angestelltenbereichen in neuer Qualität Fuß zu fassen.

Die neue Qualität der Lohnarbeitserfahrungen und der Kulturbruch in den Unternehmen veranlassen gerade die von uns befragten Hochqualifizierten dazu, ihr Selbstverständnis als Beschäftigte zu hinterfragen. Bis dato war dieses im Sinne der „Beitragsorientierung“ (Kotthoff 1997) vor allem davon geprägt, einen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens zu leisten. Das soziale Gefüge des Unternehmens wurde in der Folge in erster Linie als eine Gemeinschaft und weniger im Sinne von Interessengegensätzen interpretiert. Die mit der Zeitenwende einhergehende einseitige Kündigung der „impliziten Verträge“ hat nun jedoch dazu geführt, dass das typische *Commitment* und die Identifikation der Beschäftigten mit ihren Unternehmen spürbar zurückgegangen sind. Die Erfahrung von Personalabbau oder Verlagerungsdrohung und die gezielte Nutzung der Austauschbarkeit von Beschäftigten in neuen Kontrollformen untergraben die Vorstellung einer symbiotischen Partnerschaft von Angestellten und Unternehmen. Echte Beitragsorientierte lassen sich deshalb in den von uns untersuchten Angestelltenbereichen fast nur noch im Bereich der Führungskräfte finden.

Die Veränderung der „Interessenidentitäten“ (Boes/Trinks 2006) verläuft keineswegs linear oder gar im Sinne eines Entwicklungssprungs. Dennoch ist die grundlegende

Entwicklungsrichtung eindeutig. Mehr denn je sehen sich nicht nur die qualifizierten Angestellten, sondern insbesondere auch die Hochqualifizierten, wenn auch auf oft widersprüchliche Weise, auf dem Weg zu „normalen“ Arbeitnehmern. Bei genauerer Betrachtung verläuft dieser Prozess der Neuorientierung zwischen zwei Polen – auf der einen Seite gibt es Beschäftigte, die wir „Arbeitnehmer wider Willen“ nennen, und auf der anderen Seite „manifeste Arbeitnehmer“ (Boes/Kämpf 2008, 2010). Diese beiden Strömungen sind weniger im Sinne eindeutiger Klassifizierungen zu verstehen, in die man die Beschäftigten – wie in Schubladen – einsortieren könnte. Vielmehr sind sie als zwei gegensätzliche Pole zu begreifen, welche die Richtung und Dynamik der Neuorientierungsprozesse strukturieren. Beide Typen beschreiben Beschäftigte, die vormals beitragsorientiert waren und erst in der Auseinandersetzung mit neuen Lohnarbeitserfahrungen ihre Interessenidentität in Richtung neuer Arbeitnehmertypen verändern.

Auf der einen Seite gibt es die Strömung der „Arbeitnehmer wider Willen“. Diese erleben ihr neues Arbeitnehmersein vor allem als einen Verlust ihrer bisherigen Sonderstellung, dem sie weitgehend machtlos gegenüber stehen. Die Erkenntnis, im Sinne eines kollektiven Abstiegs nun offensichtlich doch „nur“ Arbeitnehmer zu sein, wird dabei zum Eingeständnis der eigenen Ohnmacht. Der für diese Strömung charakteristische „romantische“ Blick zurück blockiert neue Handlungsstrategien und führt zu Passivität und Anpassung. Ohnmacht und der Verlust von Handlungsfähigkeit kennzeichnen die „Arbeitnehmer wider Willen“ und konstituieren den Kern ihres Arbeitnehmerseins. Zahlenmäßig bilden sie die Mehrheit. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch die Strömung der „manifesten Arbeitnehmer“ (siehe dazu bereits Boes/Trinks 2006). Der Begriff des „manifesten Arbeitnehmers“ beschreibt Beschäftigte, die die neue Identität, Arbeitnehmer zu sein, positiv anerkennen und zum Ausgangspunkt neuer Handlungsstrategien machen. Sie sind häufig „Überzeugungstäter“, die es sich auf Grundlage hoher individueller Machtpotentiale leisten können, sich offensiv und selbstbewusst zu ihrem Arbeitnehmersein zu bekennen. Ausgangspunkt für diese Neuorientierung ist insbesondere eine bewusste Reflexion von Interessengegensätzen im Unternehmen. Für die manifesten Arbeitnehmer kommt das Eingeständnis, Arbeitnehmer zu sein, oftmals einer inneren Befreiung gleich, die es ihnen erlaubt, neue Formen des Interessenhandelns zu erschließen.

Ausblick: Arbeitsbeziehungen am Scheideweg

Mit Blick auf die künftige Dynamik der Arbeitsbeziehungen in den Angestelltenbereichen und das strategische Szenario für Gewerkschaften und Betriebsräte geht die empirisch eindeutige Erosion der Beitragsorientierung somit offensichtlich mit zwei gegenläufigen Entwicklungsszenarien einher. Auf der einen Seite lässt die Verbreitung des „Arbeitnehmers wider Willen“ vor allem solche Szenarien plausibel erscheinen, die dem Leitbild des „geduldigen Arbeiters“

(Kadritzke) folgen und im Sinne individueller Anpassung eine Entsolidarisierung in Angestelltenbereichen beinhalten. Auf der anderen Seite ist in der Erscheinung des „manifesten Arbeitnehmers“ eine gegenläufige Entwicklungstendenz angelegt. Diese Beschäftigtengruppe ist nicht nur bereit, für die eigenen Interessen einzustehen, sondern bezieht sich positiv auf die Mitbestimmung und die Vorstellung kollektiver Strategien der Interessendurchsetzung.

In der Praxis besteht zwischen diesen beiden Strömungen keine „chinesische Mauer“; welche der beiden Strömungen sich in der Praxis durchsetzen wird, wird letztlich vom konkreten Verlauf der realen Auseinandersetzungen abhängen – und damit vor allem von der Frage, ob Gewerkschaften und qualifizierte wie hochqualifizierte Angestellte in eine produktive Beziehung zueinander finden werden. Zugespitzt ausgedrückt, stehen damit die Arbeitsbeziehungen im Angestelltenbereich an einem Scheideweg: Als Negativszenario zeichnet sich eine neue Ökonomie der Entwertung und der Ohnmacht der Beschäftigten ab, als Positivszenario denkbar ist jedoch auch eine neue Kultur der Solidarität in Angestelltenbereichen, die eine neue Qualität der Mitbestimmung und gestiegene Handlungsfähigkeit beinhaltet. Vor diesem Hintergrund werden Angestellte und Hochqualifizierte mehr denn je zu einer strategischen Zielgruppe von Gewerkschaften und Betriebsräten.

Literatur/ Quellen:

Abel, J./Ittermann, P./Pries, L. (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit - individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 12, H. 1, S. 28–50

Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma - Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt am Main, New York

Baethge, M./Oberbeck, H. (1986): Zukunft der Angestellten - Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt am Main, New York

Bleicher, S. (1985): Probleme und Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 36, H. 10, S. 577–583

Boes, A. (2004): Offshoring in der IT-Industrie – Strategien der Internationalisierung und Auslagerung im Bereich Software und IT-Dienstleistungen, in: Boes, A./Schwemmler, M. (Hrsg.): Herausforderung Offshoring -

Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen, Düsseldorf, S. 9–140

Boes, A. (2005): Auf dem Weg in die Sackgasse? - Internationalisierung im Feld Software und IT-Services, in: Boes, A./Schwemmle, M. (Hrsg.): Bangalore statt Böblingen? Offshoring und Internationalisierung im IT-Sektor, Hamburg, S. 13–65

Boes, A./Bultemeier, A. (2008): Informatisierung – Unsicherheit – Kontrolle, in: Dröge, K./Marrs, K./Menz, W. (Hrsg.): Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft, Berlin, S. 59–91

Boes, A./Bultemeier, A. (2010): Anerkennung im System permanenter Bewährung. In: Soeffner, H.-G. (Hg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Wiesbaden. CD-ROM.

Boes, A./Trinks, K. (2006): Theoretisch bin ich frei! Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin

Boes, A./Kämpf, T. (2011): Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen. Berlin.

Boes, A./Kämpf, T. (2010): Zeitenwende im Büro. Kopfarbeit im Sog der Globalisierung, in: WSI Mitteilungen, Jg. 63, Heft 12, S. 611-617.

Boltanski, E./Chiapello, L. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz

Bourdieu, P. (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz

Braverman, H. (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt am Main, New York

Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society, Cambridge

Crozier, M./Friedberg, E. (1979): Macht und Organisation - Die Zwänge kollektiven Handelns, Königstein

Dörre, K. (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines „neuen Kapitalismus“? In: Dörre, K./Röttger, B. (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg, S. 7–34.

Faust, M./Jauch, P./Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum "internen Unternehmer", München, Mering

Friedman, A. (1977): Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process, in *Capital and Class* 1, S. 43–57

Hardt, M./Negri, A. (2002): *Empire. Die neue Weltordnung*. Frankfurt/New York

Heidenreich, M./Töpsch, K. (1998): Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 5, H. 1, S. 13–44

Kadritzke, U. (1982): Angestellte als Lohnarbeiter. Kritischer Nachruf auf die deutsche Kragenlinie, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. von (Hrsg.): Sonderheft 24 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 219–249

Kämpf, T. (2008): *Die neue Unsicherheit – Die Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer*, Frankfurt am Main

Kämpf, T./Boes, A./Gül, K. (2011): Gesundheit am seidenen Faden: Eine neue Belastungskonstellation in der IT-Industrie, in: A. Gerlmaier/E. Latniak (Hrsg.): *Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention*, Kröning, S.91-152.

Kotthoff, H. (1997): *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur: Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?*, Berlin

Lange, H./Städler, A./Feseker, K. (2005): *Intern@work - Interessenregulierung in der New Economy*, Bremen

Littek, W./Heisig, U. (1995): Taylorism never got hold of skilled white-collar work in Germany, in: Littek, W./Charles, T. (Hrsg.): *The new division of labour: emerging forms of work organisation in international perspective*. Berlin, S. 373–395

Martens, H. (2006): *Nach dem Ende des Hype. Zwischen Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik*, Münster

Martens, H./Dechmann, U. (2010): *Am Ende der Deutschland AG. Standortkonflikte im Kontext einer neuen Politik der Arbeit*, Münster

Mehlis, P. (2008): „Vom kreativen Chaos zur effizienten Organisation“. *Gestaltung und Regulierung hochqualifizierter Arbeit in IT- und Biotechnologieunternehmen*, München, Mering

Peters, K. (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung, in: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin, S.105-122

Raeder, S./Grote, G. (2001): Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität, in: Arbeit, Jg. 11, H. 3, S. 352–364

Rousseau, D. (1995): Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements, London

Urban, H.-J. (1989): Angestellte und gewerkschaftliche Gegenmacht. Zur Angestelltenpolitik der IG Metall in der Umbruchkrise, Marburg

Voß, G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer - Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131–158

Zizek, S. (2012): The revolt of the salaried Bourgeoisie, in: London Review of Books, Jg. 34, Heft 2

[1] Die empirische Basis für unsere Überlegungen bilden mehrere empirische Forschungsprojekte zur Entwicklung von Angestelltenarbeit: u.a. die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekte „ARB-IT1“ (Boes/Baukrowitz 2002), „ARB-IT2“ (Boes/Trinks 2006) sowie „Offshoring und eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit“ und die vom BMBF geförderten Projekte „Export IT“ (Boes et al. 2007, 2008) und „GlobePro – Global erfolgreich durch professionelle Dienstleistungsarbeit“ (gefördert durch das BMBF, www.globe-pro.de). In diesem Kontext wurden in Deutschland, Indien, Osteuropa und den USA 38 Fallstudien mit mehr als 400 Interviews in der IT-Industrie, Verwaltung („shared services“) sowie Forschung & Entwicklung erhoben.

Autoren:

PD Dr. Andreas Boes, Mitglied des Vorstands des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München und Privatdozent an der TU Darmstadt

Dr. Tobias Kämpf, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

NACHGEFRAGT bei Prof. Dr. Joseph Vogl in Berlin (Interview)

von Dr. Kai Lindemann

Das Buch „Das Gespenst des Kapitals“ vom Berliner Literaturprofessor Joseph Vogl ist inzwischen in fünfter Auflage erschienen. Es ist meiner Meinung nach eine der präzisesten Analysen der gesellschaftlichen Bedingungen, die uns in die Krise von 2008 führten. Einige zentrale Aspekte des Buchs werden im Folgenden beleuchtet.

GEGENBLENDE: Sehr geehrter Herr Vogl, sie entwickeln in ihrem Buch den Begriff der „Oikodizee“^[1], der die Glaubensbekenntnisse der modernen Wirtschaftsgurus beschreibt. Der Begriff differenziert in historischer Dimension die pauschal benutzten Begriffe Markt und Wettbewerb sehr genau. Der vorläufige Endpunkt der Entwicklung und vielleicht auch der Mythen Markt und Wettbewerb ist bei ihnen der sogenannte Neoliberalismus.

Sie schreiben aber sehr wenig über die Bedeutung der Arbeit, die ja nun im Kapitalverhältnis steckt. Kann von ihr nicht auch eine emanzipatorische Widerspenstigkeit gegenüber der „Oikodizee“, gegenüber ökonomischer Macht erwartet werden?

Vogl: Sie haben Recht, ich habe über die Bedeutung der Arbeit fast gar nichts geschrieben. Die Arbeit wurde ja anderswo ausführlich verhandelt. Am deutlichsten hat wohl Marx die Widerständigkeit der Arbeitskraft in der kapitalistischen Produktionsweise behauptet. Dies führte bei ihm zu den Überlegungen über den tendenziellen Fall der Profitrate zu den Widersprüchen zwischen Kapital und Arbeit, die letztlich eine ruinöse Dynamik im kapitalistischen System entfalten sollten. Und natürlich wirkt darin noch eine Dialektik, die zur Emanzipation des Knechts

gegenüber seinem Herrn führen sollte. Wie kann man heute an diese Überlegungen anknüpfen?

Vielleicht sollte man zunächst daran erinnern, dass sich der Marxsche Arbeitsbegriff im philosophischen Fahrwasser des 19. Jahrhunderts und im Kontext der ökonomischen Klassik bewegt. Die Arbeit erscheint dabei nicht nur als Werts substanz, sondern als Substanz des tätigen Menschen überhaupt. Das ist die Voraussetzung. Die historische Frage ginge aber einen Schritt weiter und würde nach den Bedingungen fragen, unter denen die ‚Arbeit‘ damals eine derart prominente Position besetzen konnte. Man käme dann auf ein seltsames Konsortium, in dem die Industrialisierung, die Humanwissenschaften, pädagogische und disziplinar technische Praktiken, vielleicht auch Rückgriffe auf die Thermodynamik zusammenwirken, um aus der ehemaligen ‚Mühsal‘, dem Fluch des christlichen Menschen, eine moderne, produktive Arbeit zu machen und sie in den Menschen einzupflanzen.

Die ‚Arbeit‘ ist also selbst ein historisches Produkt. Und sie ist als solches nicht nur zu einer Koordinate für das Selbstverständnis sozialer Bewegungen geworden, sondern auch zu einem Disziplinierungsinstrument: Mit der Berufung auf das Widerstandspotential der Arbeit hat man sich noch nicht von den Bedingungen befreit, unter denen die Leute auf DIE Arbeit als Existenzgrundlage verpflichtet wurden.

Eine weitere Perspektive wird durch die jüngsten Entwicklungen nahe gelegt. Die so genannte Neoklassik hat sich ja nicht nur darum bemüht, die Arbeit aus ihren Modellbildungen herauszukürzen (und an deren Stelle, als Werts substanz, den ‚Nutzen‘ gesetzt). Vielmehr kann man wohl beobachten, wie sich gegenwärtige Produktionsweisen vom Faktor Arbeit selbst unabhängig machen wollen. Das lässt sich mit der Prekarisierung von Arbeit umschreiben, meint genauer noch aber zwei Prozesse: Einerseits werden durch neue Beschäftigungsformen die alten Entgegensetzungen von Kapital und Arbeit in den Innenraum der Subjekte verlegt, die als Unternehmer ihre eigenen Beschäftigten sind – „Ich-AGs“, „Arbeitskraftunternehmer“ oder das „unternehmerische Selbst“ (*Anm. der Red.: siehe den Text von Bröckling in dieser Ausgabe*) wären die gängigen Titel dafür. Andererseits lässt sich bemerken, dass Unternehmen über die Arbeit hinaus weitere Ressourcen erschlossen haben, die letztlich das Leben insgesamt betreffen. Man hat hier bereits von einem „Bio-Kapitalismus“ gesprochen: Die Grenzen zwischen Arbeit und Restleben werden perforiert, als *Prosumer* oder im *Crowd-sourcing* wird man unwillentlich und mit seinen Vitalressourcen in die Wertschöpfungsnetze der Unternehmen integriert.

GEGENBLENDE: Ihr Werk ist gewissermaßen eine Anthropologie des Tauschprinzips (Marktes), die schon von Adorno und Horkheimer in der „Dialektik

der Aufklärung“ umrissen und diskutiert wurde. Dort wird die Beziehung zwischen Raub und Tausch permanent hervorgehoben.

Sie diskutieren in ihrem Buch „Das Gespenst des Kapitals“ zwar ausführlich die Bedeutung politischer Regelwerke für ökonomische Prozesse, aber die Abweichung vom sozial determinierten Tausch, also den Raub oder die Korruption, behandeln sie gar nicht. Warum?

Vogl: Weil es mir um eine ganz andere Frage ging, um die Frage nämlich, wie bestimmte ökonomische Theorie- und Modellbildungen zu einer umfassenden sozialen und politischen Ordnungslehre werden konnten. Es ging mir also um die Herkunft, die Voraussetzungen, die epistemische und normative Architektur eines Wissens, das vom achtzehnten Jahrhundert an seinen Vorsprung an Weltdeutung beanspruchen konnte. Damit wurde ein Reservoir an Systemideen und Funktionsbegriffen, aber auch an Erzählungen und Leitbildern geschaffen, die die Selbstinterpretationen moderner Gesellschaften wesentlich bestimmen.

Das Ganze würde ich auch nicht eine „Anthropologie des Tauschprinzips“ nennen, sondern einen Beitrag zur „Geschichte ökonomischen Regierens“. Deshalb habe ich ja auch, anders als Adorno und Horkheimer, den Ideologiebegriff vermieden. Meine Absicht war es nicht, ‚falsche‘ Verhältnisse kritisch richtig zu stellen, sondern danach zu fragen, wie es zum eigentümlichen Wahrheitsprivileg von Marktmechanismen und Wettbewerbsszenarien kam.

GEGENBLENDE: Eine der wirklich anregendsten Thesen in ihrem Buch ist, wie das Gleichgewichtstheorem der Wirtschaftswissenschaften von den Gleichgewichtspostulaten der Newtonschen Physik beeinflusst wurde. In früheren Zeiten, auch das beschreiben sie, war die stets besonders interpretierte Gleichheit im Tauschprozess eine weitaus stärkere normative gesellschaftliche Kraft. Hat das Gleichgewichtstheorem im Markt fetischismus gewissermaßen die politische Bedeutung der Gleichheit und Gerechtigkeit nivelliert?

Vogl: Lassen Sie mich das etwas vorsichtiger formulieren: Mich interessierte die Herkunft von Gleichgewichtsvorstellungen, die noch in der jüngsten Finanzökonomie wirksam sind und sich in verschiedenen Physikalismen und in der mathematischen Formalisierung von Marktdynamiken niedergeschlagen haben. Der Markt wird dabei nicht nur als eine Maschine zur Produktion irdischer Vorsehung begriffen, sondern auch als eine Hoffungsfigur, die letztlich alle möglichen Verteilungs- und Gerechtigkeitsfragen lösen soll.

Der Marktradikalismus ist also durchaus utopisch ausgerichtet. Es geht dabei um das Ideal einer Eigentümergesellschaft, die besser als etwa der utopische Sozialismus des

neunzehnten Jahrhunderts das „Problem willkürlicher ökonomischer Ungleichheit“ beseitigen wird, wie der amerikanische Ökonom Robert Schiller schrieb. Das ist natürlich eine Provokation, die das politische Subjekt durch das ökonomische ersetzt. Und ja: vor diesem Hintergrund geht es tatsächlich darum, die Fragen von Gleichheit und Gerechtigkeit als politische zurückzugewinnen.

GEGENBLENDE: Der Finanzkapitalismus und dessen Akteure haben von jeher Stoff für soziale Ressentiments geliefert, auch dazu nehmen Sie Stellung. Bankern wird Gier und Verantwortungslosigkeit unterstellt. Den Gewerkschaften begegnen diese Einschätzungen nicht nur im Raum der medialen Öffentlichkeit. Sind wirklich Werte und Normen bzw. ihre sündige Abweichung das Problem, oder brauchen wir eine neue „politisch-ökonomische“ Verantwortung für die Zeit, für die Zukunft, wie sie am Ende des Buches ausführen?

Vogl: Ja, die bloße Anklage von Gier oder Verantwortungslosigkeit befördert nur das eigene moralische Wohlbefinden und bleibt als Kritik zahnlos. Denn marktradikale Theorien sind mit einer sehr effizienten Doppelmoral ausgestattet. Sie geben einerseits eine Reihe sozialer Wertsetzungen wie Konkurrenzverhalten, Vorteilsnahme etc. vor, die insgesamt das allgemeine Wohl befördern sollen. Andererseits werden dadurch Systeme legitimiert, die selbst gierig operieren und sich durch eine strukturierte Verantwortungslosigkeit auszeichnen. Milton Friedman hat das einmal so pointiert: Am meisten soziale Verantwortung übernimmt der, welcher jede Verantwortung ignoriert.

Wenn man hier wirklich wirtschaftsethische Fragen aufwerfen will, können sie sich nur auf die möglichen Begrenzungen des Marktsystems selbst beziehen. Also etwa auf die Frage nach der Definition öffentlicher Güter oder nach der Hegung von Wettbewerbsszenarien. Die Perspektive einer „politisch-ökonomischen Verantwortung“ kann nur unter der Bedingung überhaupt eröffnet werden, dass man die Gleichsetzung, die Nivellierung von Ökonomie und Gesellschaft – dieses Leitbild aller Reformen der letzten Jahrzehnte – revidiert. Sie kann also nur als Systemfrage gestellt werden.

Vielen Dank für das Interview!

Literatur/ Quellen:

[1] In Anlehnung an den Begriff der Theodizee, mit dem der Philosoph Gottfried Wilhelm Leibniz nach dem Erdbeben von Lissabon 1755 eine große Debatte über das menschliche Leiden, Wahrheit und Gott auslöste. Diese größte Naturkatastrophe (Erdbeben, Tsunami, Großbrand) der europäischen Geschichte hatte vielfältige Auswirkungen auf Politik und Wissenschaft, denn es stellte alte gewohnte Gewissheiten in Frage.

Autor:

Dr. Kai Lindemann, geboren 1968 in Bremen, verantwortlicher Redakteur GEGENBLENDE-

Für ein nachhaltiges Innovationsmanagement! Ergebnisse des ver.di-Innovationsbarometers 2011

von Dr. Nadine Müller, ver.di

In Anbetracht der Veränderungen im Dienstleistungs- und Produktionsbereich stehen die Unternehmen vor der Herausforderung, ein *nachhaltiges* Innovationsmanagement zu implementieren. Wie es jedoch in der Realität aussieht, darüber gibt das ver.di-Innovationsbarometer Auskunft. Regelmäßig werden Aufsichtsräte und Betriebsratsvorsitzende zum Innovationsklima in den Unternehmen befragt. An der letzten Online-Befragung haben 784 Personen teilgenommen. Während beim vorherigen Innovationsbarometer das Thema Diversity einen Schwerpunkt bildete (Kutzner 2011), sind im letzten Jahr zusätzliche Fragen zum Zusammenhang von Innovationsfähigkeit und Arbeitsintensität integriert worden.

Zu hohe Belastung und zu wenig Partizipation, um innovativ und kreativ zu sein

Das Barometer zeigt: Statt langfristige innovationsförderliche Bedingungen zu schaffen, ist der Zeit- und Leistungsdruck inzwischen so weit gestiegen, dass Kreativität immens erschwert wird. Die beiden wichtigsten Faktoren, die nach

Meinung der befragten Betriebs- und Aufsichtsräte die Innovationstätigkeit der Beschäftigten behindern, sind mangelnde Zeitressourcen sowie hoher Leistungsdruck (Abb. 1).

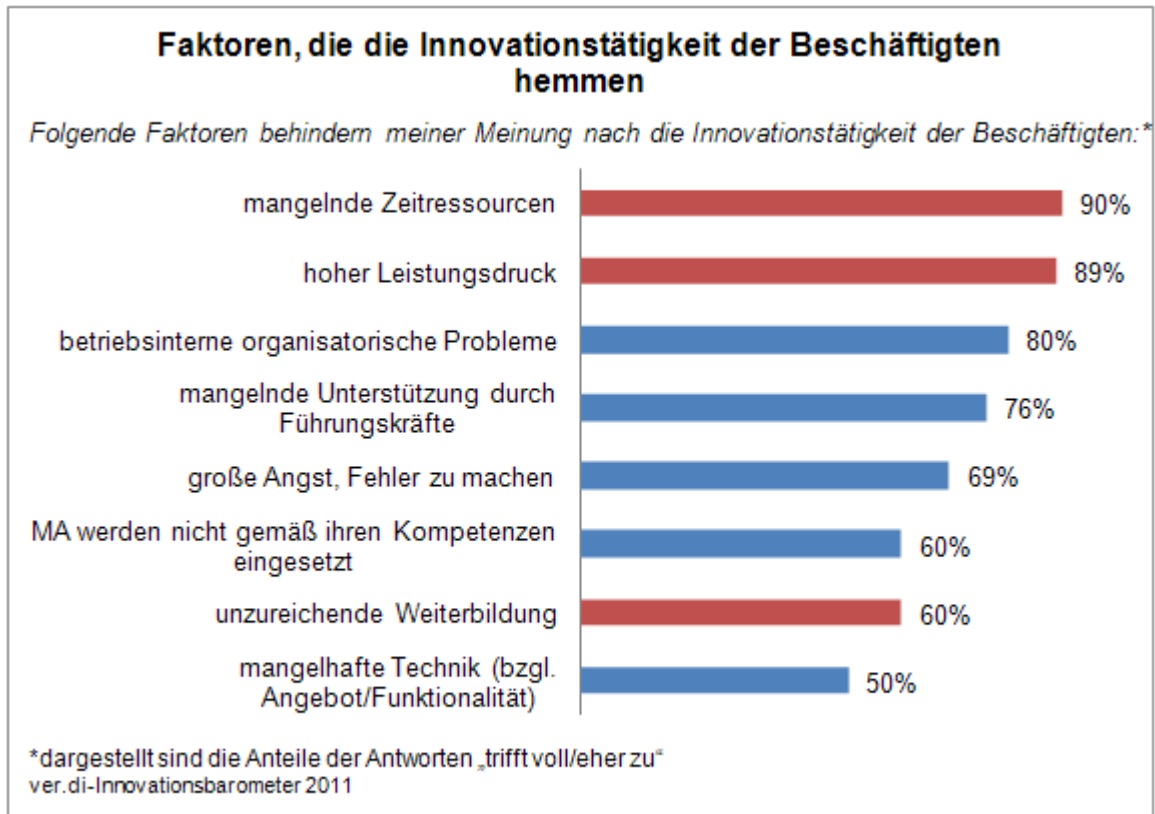


Abb. 1: Innovationshemmnisse (MA: Mitarbeiter) ¶

ver.di

Die enorme Steigerung der Arbeitsintensität wird durch folgende Zahlen belegt: Bei fast der Hälfte der Unternehmen (47%) ist die Beschäftigtenzahl gesunken. 61% der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen in den vergangenen zwei Jahren Personal abgebaut wurde, während gleichzeitig die Arbeitsmenge stieg oder gleich blieb und davon alle Beschäftigte betroffen waren. 90% haben den Eindruck, dass bei allen Beschäftigten die Arbeitsintensität in den vergangenen zwei Jahren stark gestiegen ist. Dies äußert sich den Befragten zufolge insbesondere darin, dass die Anzahl der von gesundheitlichen Problemen (z.B. Burnout-Syndrom) betroffenen Beschäftigten zugenommen hat. Darüber hinaus stimmt mehr als die Hälfte der Befragten jeweils zu, dass die Arbeitsintensität zu folgenden Problemen führt: die Qualität der Innovationen nimmt tendenziell ab (z.B. vermehrte

Kundenbeschwerden, Rückrufaktionen), Innovationsprojekte werden vermehrt abgebrochen oder zeitlich verzögert bzw. nicht begonnen (Abb. 2).

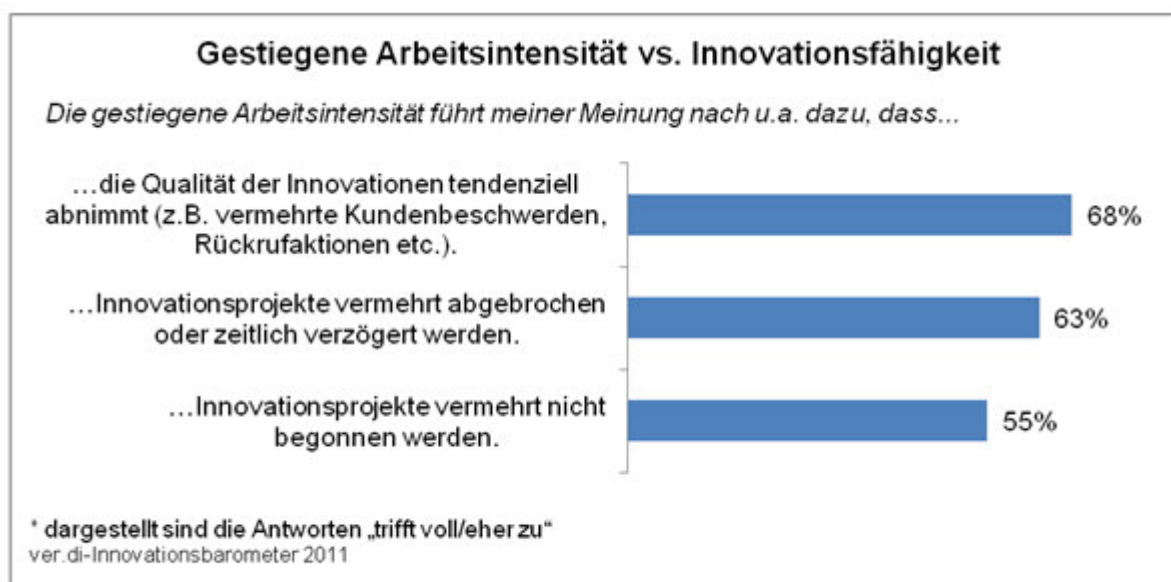


Abb. 2: hohe Arbeitsintensität vs. Innovationsfähigkeit

ver.di

Hinsichtlich der zentralen Bedeutung von Autonomie und Beteiligung der Arbeitenden für den Innovationserfolg (Müller 2010) deckt das Barometer ein weiteres grundlegendes Problem auf. Nur 19% der Befragten sind der Auffassung, dass die Mitarbeiter in ihren Aufgabenbereichen über ausreichende Handlungs- und Entscheidungsspielräume verfügen, um neue Ideen zu entwickeln und auszuprobieren. Nicht einmal ein Drittel der Befragten (29%) stimmt der Äußerung zu, dass die Vorgesetzten einen kooperativen, beteiligungsorientierten Führungsstil pflegen. Lediglich eine Minderheit der Betriebs- und Aufsichtsräte meint, dass die Beschäftigten durch das Management dazu ermutigt werden, sich in den Innovationsprozess einzubringen. Entsprechend werden Informationen der Beschäftigten weniger regelmäßig in Anspruch genommen als die von Beratungsunternehmen (Abb. 3). Somit liegt wertvolles betriebsinternes Wissen brach. Stattdessen wird Expertise eingekauft.

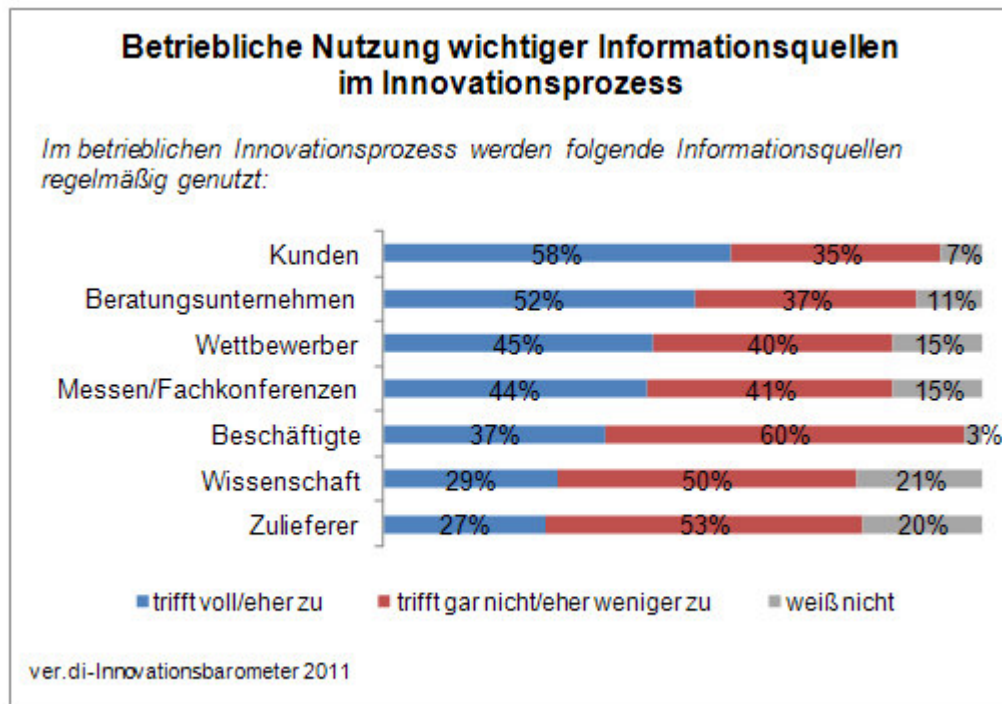


Abb. 3: Informationsquellen für den Innovationsprozess

ver.di

Handlungserfordernis: Nachhaltigkeit im Innovationsmanagement

Die Ergebnisse des Barometers verdeutlichen, dass angesichts der großen ökonomischen und gesellschaftlichen Bedeutung von Innovationen dringender Handlungsbedarf besteht. Statt die Arbeitsintensität zu erhöhen, was Innovationen hemmt – auch indem die Arbeitsfähigkeit aufgrund gesundheitlicher, vor allem psychischer Probleme gefährdet wird – sind die Beschäftigten stärker zu beteiligen. Denn nur 24% der Befragten haben insgesamt den Eindruck, dass die betriebliche Innovationstätigkeit den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegenkommt. Das Barometer zeigt also sehr deutlich, dass die Arbeitsorganisation und -gestaltung für Innovationen *und* für Beschäftigte suboptimal und nicht nachhaltig sind.

Auch andere Befragungen weisen in diese Richtung. Nur gut die Hälfte der Beschäftigten (53%) im Dienstleistungssektor geht davon aus, dass sie unter den derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zum Rentenalter durchhalten. Bei denjenigen, die in sehr hohem Maße Zeitdruck bzw. Arbeitshetze ausgesetzt sind, liegt der Anteil nur noch bei 8% (ver.di 2010, 28). Angesichts dieser Befunde ist ein Engagement für *Gute Arbeit* von zentraler Bedeutung für die Innovationsfähigkeit (Schulz 2011).

Kriterien für *Gute Arbeit*, die die Beschäftigten festlegen und somit an der Gestaltung von Innovationstätigkeit partizipieren, stellen notwendige Handlungsfelder in den Unternehmen dar. Ein nachhaltiges und langfristig erfolgreiches Innovationsmanagement besteht demnach vor allem darin, *Partizipation zu steigern, Belastung abzubauen sowie auch Qualifizierung und eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung zu fördern*. Bemerkenswert ist der Befund des Barometers, dass die befragten Betriebs- und Aufsichtsräte mehrheitlich in einem auf Innovationen ausgerichteten Bildungsprogramm eine Qualifizierung in *sozialen* (83%) wie *Planungs- und Führungskompetenzen* (81%) als notwendig erachten.

Um ein nachhaltiges Innovationsmanagement durchzusetzen, sind – neben einem Engagement für adäquate politische Rahmenbedingungen – entsprechende Initiativen der betrieblichen Mitbestimmungsorgane zu unterstützen. Die grundlegende Einstellung der Interessenvertretungen der Beschäftigten im Betrieb gegenüber Innovationen wird mehrheitlich (58%) als eher positiv beschrieben. Jedoch gibt es Faktoren, die nach Auffassung der Befragten die Innovationsbeiträge der Mitbestimmungsorgane hemmen, zum Beispiel: zeitliche Überlastung (70%), andere Themen sind wichtiger (69%) und mangelndes Interesse des Managements (69%), aber auch fehlendes Wissen über Innovationsmanagement (63%). Dies sind Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Arbeit. Ein konkretes Projekt, das von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert wird, entwickelt beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Dienstleistungsinnovationen für Betriebs- und Personalräte.

Aufgrund sinkender Wachstumsraten in den Industrieländern (Reuter 2012) und katastrophaler ökologischer Folgen derzeitigen Wirtschaftens hat ein tatsächlich nachhaltiges Innovationsmanagement zudem die gesellschaftliche Nützlichkeit und Umweltverträglichkeit von neuen Dienstleistungen, Produkten und Arbeitsprozessen maßgeblich zu berücksichtigen. Ein zukunftsfähiges Innovationsmanagement zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmen diese Kriterien einhalten und *nicht* soziale wie auch ökologische Kosten bzw. negative Folgen ihrer ökonomischen Aktivitäten externalisieren und damit deren Grundlagen zerstören. Auch in diesem Bereich, auch das belegt das Innovationsbarometer, besteht akuter Handlungsbedarf (Abb. 4).

Die betrieblichen Produkt- und Dienstleistungsinnovationen erfüllen nach meiner Einschätzung...

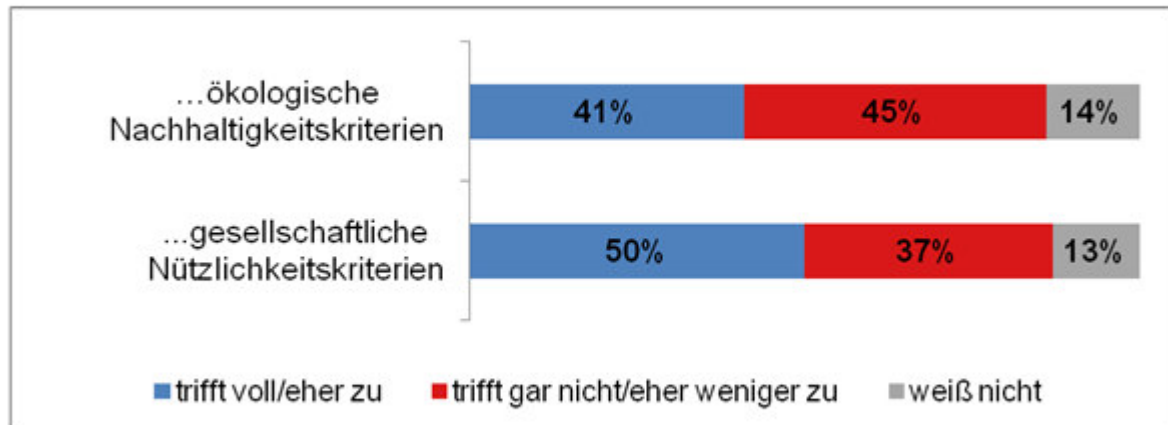


Abb. 4: Kriterien für nachhaltige Innovationen

ver.di

Abschließend bleibt festzuhalten, dass das Innovationsklima im deutschen Dienstleistungssektor noch weit davon entfernt ist, zukunftsfähig und fortschrittlich zu sein. Das Unternehmensmanagement setzt vor allem darauf, die Arbeitsintensität zu erhöhen, statt ein progressives und nachhaltiges Innovationsmanagement umzusetzen. Dass die Unternehmensstrategien nicht auf Innovationen ausgerichtet sind, spiegelt sich auch in der Einschätzung der Mehrheit der Befragten wider, dass das Budget für Innovationen unzureichend ist. Diese Bewertung wird durch weitere Studien belegt. Dreher, Stock-Homburg und Zacharias verweisen darauf, dass trotz der Bedeutung von Dienstleistungsinnovationen deren Entwicklung in Unternehmen vergleichsweise schlecht institutionalisiert ist, sodass methodisches Know-how fehlt. „Nur etwa 15 Prozent der Dienstleistungsunternehmen in Deutschland weisen eigene Abteilungen für Forschung und Entwicklung von neuen Dienstleistungen auf.“ (2011, 38) Deren Budgets sind im Vergleich zu Industrieunternehmen verschwindend gering. „Aus diesen Gründen fällt es vielen Anbietern von Dienstleistungen schwer, effektiv zu innovieren.“ (ebd.) Der Zeitdruck als größtes Innovationshemmnis wird wiederum vor allem durch Personalmangel erzeugt (verdi 2011, 16). Das Innovativitätsproblem ist also nicht mittels kurzfristiger Strategien wie Reduktion von Personalkosten zu lösen (Müller 2012, 261).

Literatur/Quellen.

Dreher, S.; Stock-Homburg, R.; Zacharias, N. (2011): Dienstleistungsinnovationen – Bedeutung, Herausforderungen und Perspektiven. In: Bruhn, K. Hadwich (Hg.), Dienstleistungsproduktivität. Wiesbaden.

Kutzner, E. (2011): Vielfalt im Innovationsprozess. Konzepte, Instrumente und Empfehlungen für ein innovationsförderndes Diversity Management, IFF-Forschungsreihe Bd. 18, Bielefeld

Müller, N. (2010): Reglementierte Kreativität. Arbeitsteilung und Eigentum im computerisierten Kapitalismus, Berlin.

Müller, N. (2012): Innovativität im Prozess der Computersierung, in: John, R./Aderhold,

J./Bormann, I. (Hrsg.): Indikatoren des Neuen, Wiesbaden, S. 251–267.

Reuter, N. (2012): Und ohne Wachstum?
<http://www.fortschrittsforum.de/debattieren/wirtschaft-wachstum/artikel/article/und-ohne-wachstum.html>

Schulz, H.-J. (2011): Innovationen entstehen in den Köpfen von Menschen ... Eine gewerkschaftliche Sicht auf Innovation und „Gute Arbeit“. In: RKW Magazin 2/2011, Eschborn.

Ver.di, Bereich Innovation und Gute Arbeit (2010): Arbeitsbedingungen in Dienstleistungs-Branchen, Berlin.

Ver.di, Bereich Innovation und Gute Arbeit (2011): Arbeitshetze, Berlin.

Mehr Informationen finden sich unter folgendem Link:

<http://innotech.verdi.de/ver.di-innovationsbarometer>

Autorin:

Dr. Nadine Müller, Referentin im Bereich Innovation und Gute Arbeit beim Ver.di-Bundesvorstand in Berlin

1 Prozent und der Rest – der Exitus der amerikanischen Mittelschicht

von Dr. Erich Vogt, George Washington University

Klarer und kälter als die Analysten des amerikanischen Finanzmultis 'Citigroup' den Zustand und die Zukunft der amerikanischen Wirtschaft und Gesellschaft jüngst skizzierten, geht es nicht mehr. Amerika, so ihr Fazit, ist de facto zweigeteilt. Es gibt nur noch die Reichen und den Rest. Und für die Zukunft der Wirtschaft sind die Reichen, also ganze 1 Prozent der amerikanischen Gesellschaft, ausschlaggebend. Sie halten den Schlüssel zur Gesundung der Wirtschaft in ihren Händen. Der Rest ist eine *quantité négligeable*.

Eine solche Stratifikation der amerikanischen Gesellschaft hat es in der fast 250-jährigen Geschichte des Landes bisher nur zwei Mal gegeben: während der von Mark Twain so benannten Zeit des *Gilded Age*, der Zeit nach dem Bürgerkrieg in der Mitte des 19. Jahrhunderts, und den *Roaring Twenties* im 20. Jahrhundert. Beide Perioden kennzeichnete eine enorme Konzentration an Reichtum, die jeweils das Ergebnis war von technologischen Innovationssprüngen, globaler Integration, *laissez-faire*-Attitüden der Regierenden, sowie der Einführung neuer Finanzinstrumente. John D. Rockefeller, Andrew Mellon, Andrew Carnegie, J. P. Morgan und Cornelius Vanderbilt, allesamt Finanz- und Kapitalgiganten, drückten beiden Perioden ihre Stempel auf.

Beiden Perioden folgten ebenso beachtliche Gegenbewegungen. Anti-Trust-Gesetze brachen die Macht der Monopole, eine nationale Einkommenssteuer spülte Gelder in die Kassen des Bundes, der 'New Deal' stärkte den Einfluss der Gewerkschaften, sorgte für bessere Arbeitsstandards, und führte zu mehr sozialer Gerechtigkeit.

Ursachen von einem Prozent

Der Umfang und die Tiefe der heutigen Stratifikation lassen die Auswüchse des Kapitals während dem *Gilded Age* und den *Roaring Twenties* wie unbeabsichtigte Verfehlungen eines sich noch in der Orientierungsphase befindlichen Wirtschaftssystems aussehen. Aufgekündigt wurde das nach dem Zweiten Weltkrieg vereinbarte *gentlemen agreement*, auf alle Wirtschaftskrisen mit deutlichen Einstellungs- und Einkommensschübe zu antworten. Als Richtschnur galt, etwa 50 Prozent der Produktivitätssteigerungen an die Arbeiter und Angestellten als Löhne weiterzugeben. Einer Gallup-Umfrage zufolge verbuchten die 1 Prozent Reichen nach der überstandenen Rezessionen zu Beginn der 90er Jahre zunächst 42 Prozent aller Einkommenszuwächse auf sich; nach der IT-Rezession zehn Jahre später waren es

bereits 65 Prozent. Dieser Anteil wurde 2010 noch einmal gewaltig aufgestockt: Knapp zwei Jahre nach Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise stellte das renommierte Wall Street Journal eine Produktivitätssteigerung von 5,2 Prozent fest, bei einem Lohnzuwachs von lediglich 0,3 Prozent. Das bedeutet, dass die 1 Prozent atemberaubende 93 Prozent aller Einkommenszuwächse für sich beanspruchten, während sich der Rest mit den übriggeliebenen 7 Prozent zufrieden geben musste. Diese Verschiebungen innerhalb von nur 20 Jahren kommen einem gesellschaftspolitischen Tsunami gleich.

Ebenfalls im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 wurde ein weiteres auf Ausgleich ausgerichtetes Gesetz entsorgt: es sollte mittels einer aktiven Arbeitsmarktpolitik die durch die Rezession ausgelöste Arbeitslosigkeit bekämpfen. Die 1 Prozent haben drei Jahre nach dem 'crash' die Rezession hinter sich gelassen. 2009 nahmen die Top 25 Hedge-Fund-Manager zusammen 25 Milliarden Dollar ein, mehr als vor Ausbruch der Krise. Obwohl der 'crash' anfangs zu massiven Entlassungen an der Wall Street geführt hat, hat sich der Finanzsektor im Vergleich zu anderen Sektoren wieder prächtig erholt. Dem Arbeitsplatzabbau von 8 Prozent im Finanz- und Versicherungswesen stehen 27 Prozent im Bausektor und 17 Prozent in der verarbeitenden Industrie gegenüber.

Wie ungleich die große Rezession bei den Reichen und dem Rest angekommen ist, zeigen zwei andere Zahl. In der Regierungshauptstadt Washington und dem Silicon-Valley-Mekka San Jose kamen auf 100 Stellenausschreibungen ebenso viele Bewerber. Im Zentrum der ehemaligen amerikanischen Autoindustrie Detroit und dem Freizeitparadies Miami meldeten sich auf jede Ausschreibung dagegen sechsmal so viele Interessenten.

Regionale Verwerfungen folgen sozialen Verwerfungen

Besonders hart schlug die grosse Rezession in schnell-wachsenden Wohnstädten wie Phoenix und Las Vegas zu, und vielerorts in Florida: allesamt bevorzugte Wohnorte für aufstrebende Familien der amerikanischen Mittelschicht mit begrenzten Einkommen, Ersparnissen und guter Bildung. Fast spurlos ging sie dagegen in Vorzeigestädten wie San Francisco, Seattle, Boston und Chicago vorüber. Hier ist die neue '*professional class*' zuhause. Sie hat den *Crash* gut überstanden, weil sich zum einen die Börse wieder auf Vorkrisenzeitenniveau erholt hat und somit die einst eingefahrenen Aktienverluste wieder voll ausgeglichen werden konnten. Zum anderen hat diese Schicht in der Regel ein diversifiziertes Portfolio. Sie kann es sich inzwischen wieder leisten, neue '*Assets*' billig einzukaufen. Die aufstrebende Mittelschicht jedoch kann dies nicht. Sie hat in der Regel ihre ganzen Mittel in überteuerte und heute nicht mehr bezahlbare Immobilien gesteckt. Und da der Immobilienmarkt seine Talfahrt unvermindert fortsetzt, steigt mit ihr auch der

Wertverlust. Eine Studie des *Pew Research Center* zeigt, dass die klassische Mittelschichtfamilie seit 2008 23 Prozent ihrer materiellen Werte verloren hat.

Folgt man der Analyse von Emmanuel Saez, einem Ökonomen von der *University of California in Berkeley*, sieht die Zukunft der amerikanischen Mittelschicht in der Tat düster aus. “Die Reichen”, so Saez, “haben die grosse Rezession inzwischen weggesteckt. Die Mittelschicht aber hat zu kämpfen. Sie kämpft primär um ihre Jobs und ihr Überleben. Für viele wird es kein ‘comeback’ mehr geben. Und wer seinen Job halten kann, wird sich mit weniger zufrieden geben müssen.”

Der ‘*crash*’ von 2008 hatte letztlich die bereits seit Jahren auf den Vormarsch befindlichen wirtschaftlichen Veränderungen offengelegt und verstärkt. Amerika wird sich also darauf einrichten müssen, dass absteigenden Industriezweigen und Unternehmen (*‘sunset industries’*) Investitionsmittel entzogen und diese den neuen, aufstrebenden Wirtschaftssektoren (*‘sunrise industries’*) zugeführt werden. Städte und Regionen, die die Zeichen der Zeit nicht erkannt und an nicht mehr zukunftsfähigen Industrien festgehalten haben, werden ebenso ins Abseits gedrängt; und Arbeiter, deren Tätigkeiten mehr und mehr von neuen Technologien verrichtet werden, werden *en masse* ihre Jobs verlieren und nur schwer neue finden.

Schicksalhafte Bereinigungen und Schrumpfung?

Die Wirtschaftstheoretiker der ‘Chicago Boys’ sagen, dass die gegenwärtigen „Bereinigungen“ kontrollierten Waldbränden gleichen und ebenso gesehen werden müssen. Nicht mehr zeitgemäße und unproduktive Unternehmen müssen neuen, innovativen und effizienteren Produktionen mit mehr Wachstumspotential weichen. Ob diese Sicht der Dinge einer wirtschaftshistorischen Analyse Stand halten kann, ist völlig offen. Sicher ist aber, dass die Umbrüche mit brutaler Klarheit zeigen, wohin die Gesellschaft geht und welche ‘Klasse Mensch’ sie hinter sich lassen wird. Und sicher ist auch, dass sich im Amerika des 21. Jahrhunderts eine *‘winner-takes-all’*-Mentalität breit macht auf Kosten einer schwindenden Mittelschicht.

Das sieht auch der MIT-Ökonom David Autor so. “Die grosse Rezession”, schreibt er in seinem 2010 veröffentlichten Weissbuch zur Lage auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt, “hat quantitativ zu einer Arbeitspolarisierung geführt. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist dramatisch gewesen bei weniger anspruchsvollen Jobs für *‘white and blue collar’*-Arbeiter und Angestellte und im Dienstleistungsbereich; also in den Industrien und Sektoren, die die Mittelschicht traditionell besetzt. Jobs in den anspruchsvolleren administrativen, professionellen und hochtechnologischen Industrien dagegen haben die große Rezession fast unbeschadet überstanden; ebenso Jobs im unteren Dienstleistungssektor. Diese Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird die Mittelschicht in der amerikanischen Gesellschaft nachhaltig prägen”.

Prägen wird sie auch der Umstand, dass sich die amerikanische Wirtschaft seit Beginn der Globalisierung in einem permanenten Umstrukturierungsprozess befindet. Als die Wertschöpfung in der Industrie erlahmte, setzte die Wirtschaft auf den Dienstleistungsbereich und den aufstrebenden Informationssektor als neue Wachstumslokomotiven. Gleichzeitig wurden die Güter-, Service-, Arbeits- und Kapitalmärkte als globales ‘*supply chain management*’ organisiert. Dieser Prozess wurde mit der Finanz- und Wirtschaftskrise nochmals beschleunigt unter Einsatz immer leistungsfähigerer Daten- und Informationssysteme. Das Ziel war es, Kapital und Arbeit zu ‘optimieren’, also profitabler zu machen.

Dieser Umbruchprozess ist aus Sicht der amerikanischen Wirtschaft abgeschlossen. Die Transformation von einer primär in der verarbeitenden Industrie tätigen Wirtschaft mit hohem Humankapitaleinsatz hin zu einer Wirtschaft, die mit grossem Technologieaufwand immer neue, innovative Hochleistungsaufgaben übernehmen kann, ist das Ergebnis dieses Umbruchprozesses. Ein Blick auf die Zahlen macht dies überaus deutlich. Während die Zahl der Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie zwischen 1960 und 2000 zwischen 17 und 19 Millionen relativ konstant blieb, wurden von 2000 bis 2010 fast 6,5 Millionen Jobs entweder abgeschafft oder nach China und in andere Schwellenländer Asiens verlegt. Das bedeutet jedoch nicht, dass Amerika fortan kein Industrieland mehr sein will oder kann. Die davor abgelaufene Transformation von der Agrarwirtschaft hin zur Industrielandwirtschaft hat auch nicht dazu geführt, dass das Land seine Landwirtschaft aufgibt. Amerika hat noch immer die zweitgrösste verarbeitende Industrie der Welt, gemessen am Umsatz, und die weltweit drittgrösste Agrarwirtschaft. Was sich wie in der Landwirtschaft auch in der verarbeitenden Industrie jedoch nachhaltig ändern wird, ist der hohe Einsatz an mechanisierten Produktions- und Distributionsverfahren und -technologien. Analysen zeigen, dass dieser Industriebereich in den nächsten Jahren ebenso wie die Landwirtschaft heute schon nur noch 2 Prozent des amerikanischen Arbeitsmarktes bedienen wird. Der Ökonom und Vize-Präsident der amerikanischen Zentralbank, Alan Binder, ist der Meinung, dass innerhalb der nächsten 20 Jahre zwischen 22 und 29 Prozent *aller* Arbeiten in Amerika ausgelagert werden können. Der Druck auf die Mittelschicht wird also nicht nur anhalten, er wird sich weiterhin verstärken.

Der globale Trend zur Lohndrückerei

Ein Blick auf den Arbeitsmarkt macht die Entwicklung sehr deutlich. Die Stellen, die nach der großen Rezession wieder geschaffen wurden, waren deutlich geringer entlohnt als vor der Krise. Ungefähr 40 Prozent der in den Jahren 2008 bis 2010 eingestampften Stellen waren im höheren Einkommenssegment angesiedelt; lediglich 14 Prozent wurden nach der Krise wieder besetzt. Gänzlich anders ist das Bild im niedrigen Einkommensbereich, wo durchschnittliche Stundenlöhne weniger als \$ 15 betragen. Von diesen Stellen wurden vor dem ‘*crash*’ 23 Prozent eingefroren;

nach der Krise machten diese nach einer Befragung des *National Employment Law Project* jedoch bereits 75 Prozent aller neu geschaffenen Stellen aus. Eine der grössten Herausforderungen der amerikanischen Gesellschaft wird es sein, die Arbeiten, die traditionell auf der unteren Arbeitsmarkt – und Einkommenskala rangierten, sicherer, verantwortungsvoller und erfüllenderer zu machen; in anderen Worten, sie zu Mittelschichtenjobs zu machen.

Von dieser Entwicklung bleiben auf absehbare Zeit die *'high value'*-Jobs verschont; also die kreativen, komplizierten Arbeiten, die dem Land einen seit Jahrzehnten bestehenden technologischen Vorsprung beschert und gesichert haben. Nicht ohne Grund betont Präsident Obama deshalb die Bedeutung einer exzellenten und umfassenden Bildungspolitik und Schulbildung für die Zukunft des Landes. Gleichwohl muss festgehalten werden, dass das vom Präsidenten gepriesene "Gleichheitsmedium Bildung" ebenso wie die Informations- und Kommunikationsmedien zu einer weiteren Klassenstratifikation führen kann. Amerikanische Universitäten sind mit Blick auf ihren Zugang und ihre Qualität ebenso ungleich wie die amerikanische Gesellschaft auch. Der Zugang zu den exzellenten Eliteuniversitäten wird nach wie vor nicht nach rein meritokratischen Gesichtspunkten geregelt; die Sprösslinge der Reichen und Grosspender werden immer noch durchgewunken, und gut funktionierende Netzwerke und das berühmte 'Vitamin B' erledigen das Nötige. Was für den Rest bleibt, sind staatliche Universitäten, die in der Regel an chronischer Unterfinanzierung leiden, oder zweijährige *'community colleges'*, die eine Art Aufbaustudium sicherstellen sollen. Für Job-Bewerbungen sind Bachelor- und Vordiplome dieser Einrichtungen jedoch wertlos.

Besonders hart trifft diese Entwicklung die Männer der Mittelschicht. Einer Studie des MIT-Ökonom Michäl Greenstone zufolge sind deren durchschnittliche Einkommen seit ihrem Höchststand 1973 um 32 Prozent gefallen. Die Folgen dieser spiralhaften Entwicklung nach unten (*'downward mobility'*) gehen weit über die ökonomischen hinaus; sie ziehen in der Regel soziale und kulturelle Anpassungsschwierigkeiten nach sich. Wenn Männer es nicht schaffen, sich über ihre traditionellen Berufe in der Industrie und im Baugewerbe hinaus zu qualifizieren, wird ihr Abstieg noch dramatischer verlaufen. 1967 hatten noch 97 Prozent der Männer im Alter zwischen 30 und 50 Jahren mit einem *high school diploma* einen Job; 2010 waren es nur noch 76 Prozent. Der schwindende Anteil von Männern in Arbeit ist allerdings nicht nur ein amerikanisches Problem; vergleichbare Entwicklungen werden auch in anderen westlichen Industrieländern beobachtet. Sie sind insgesamt Ausdruck einer systemischen Entwicklung. Je mehr Länder sich von ihrer industriellen Produktionsbasis abwenden, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit eines Lebens ohne Arbeit der bereits kleiner werdenden Mittelschicht.

Gefahren für den American Dream

Das Entstehen einer primär aus Männern bestehenden ‘Unterklasse’ ist Soziologen zufolge der nächste Schritt in diesem Prozess, mit noch nicht absehbaren Konsequenzen für die Entwicklung und Funktionalität der Familie als Ankerposition in der Gesellschaft. Das Familienleben durchschnittlich Gebildeter mit Sekundarschulabschluss, das vor 40 Jahren noch mehr gemein hatte mit dem von Familien mit Universitätsabschluss, ähnelt heute eher dem Leben von Familien ohne Schulabschluss, einschliesslich den damit einhergehenden Problemen Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, Finanznot, Partnerkonflikten, sowie vermehrte Fälle von Alleinerziehenden und deren Kinder mit auffälligen Entwicklungs- und Verhaltensstörungen. In Gemeinden und Ortschaften, in denen der Universitätsabschluss der Regelfall ist, sind Familien, zumindest aus statistischer Sicht, größtenteils intakt. Für Gemeinden, in denen Sekundar- und Universitätsausbildung die Ausnahme ist, gilt dies nicht mehr.

Für den Soziologe Bradford Wilcox ist das rapide Absinken großer Teile der Mittelschicht in die Unterklasse ein Alarmzeichen für das demokratische ‘Projekt Amerika’: “Ende 1990 haben sich 37 Prozent durchschnittlich gebildeter Männer und Frauen nach weniger als 10 Jahren des Zusammenseins scheiden lassen; bei Männern und Frauen mit Universitätsabschluss waren es kaum mehr als 10 Prozent. Die Kindergeburtenrate bei alleinstehenden Frauen mit moderater Bildung in dieser Zeit lag bei 44 Prozent, und bei Frauen ohne Schulabschluss bei 54 Prozent; bei Frauen mit Universitätsausbildung dagegen lag sie bei lediglich 6 Prozent.”

Für sich genommen sind die Perspektiven für Frauen mit Schul- und Universitätsabschluss günstiger. Die von ihnen präferierten Berufe im Gesundheitswesen und im Bildungsbereich haben deutlich zugelegt; der Arbeitsmarkt stellte 4 Millionen zusätzliche Jobs in diesen Sektoren bereit. Männer konnten von diesen Jobs lediglich 25 Prozent für sich reklamieren, ein ebenso großer Anteil wie vor 10 Jahren. Ebenfalls größer ist der Anteil an Frauen in Jobs, die kommunikative ‘*personal skills*’ und Teamarbeit erfordern.

Ein breitflächiges Bildungsangebot allein wird das Problem der Mittelschicht nicht lösen können. Die jährlichen Investitionen in den Bildungssektor von über \$ 160 Milliarden haben das hinreichend deutlich gemacht. Dagegen verblasen die Investitionen in praktische Ausbildungsmassnahmen; ganze \$ 7 Milliarden haben Washington und die Bundesstaaten in diese Bereiche gesteckt. Die ungleichgewichtige Verteilung der Mittel soll nun bereinigt und ‘*vocational training*’ und berufsfördernde Akademien verstärkt angeboten werden. Das deutsche Ausbildungsmodell hat in den USA inzwischen viele Anhänger gefunden.

Gleichwohl hat der Glaube an die Machbarkeit des Aufstiegs, der *'upward mobility'*, im letzten Jahrzehnt Schaden genommen. Ein Blick auf die Statistik zeigt warum: 40 Prozent der Kinder, deren Eltern zu den Top-20-Prozent-Verdienern gehören, finden sich in der Regel in diesem Einkommenssegment später wieder. Spiegelbildlich finden sich 42 Prozent der Kinder, deren Eltern zu den unteren 20 Prozent der Einkommensskala gehören, ebenfalls dort wieder. Nur 6 Prozent von ihnen schaffen es bis zu den Top-20-Prozent. Das *'rags-to-riches'*-Märchen ist genau das: ein Märchen.

Eine immer stärker auseinanderklaffende Bildungs- und Einkommensschere stellt nicht nur die wirtschaftliche Existenz besonders der Mittelschicht zur Disposition, sie stellt ebenso eine der Grundfesten des Selbstverständnisses der Amerikaner schlechthin infrage: der Zuversicht, dass es ungeachtet zyklischer Auf und Abs den nachfolgenden Generationen wie bisher auch letztlich besser gehen wird als der jetzigen – und dass der *American dream* damit fortlebt.

Im Amerika des Jahres 2012 geht die Angst um. Und diese Angst ist mehr als nur die Befindlichkeit von Individuen. Es ist eine kollektive Angst, die sich in allen Bevölkerungsschichten breitmacht. Diese Angst legt die Bruchstellen der amerikanischen Gesellschaft offen.

Der Mittelklasse und den Armen ist das Vertrauen auf den *'can do spirit'* abhanden gekommen, und damit auch ein Stück der bisher auf Ausgleich und Fairness ausgerichteten politischen Kultur und wirtschaftlichen Stabilität des Landes. Die politischen und wirtschaftlichen Extreme haben eindeutig zugenommen. Der Druck, den die Reichen 1 Prozent auf den Rest ausüben, nimmt ständig zu. Ob es dem Land letztlich gelingt, das extreme Auseinanderklaffen der Gesellschaft noch rechtzeitig aufzufangen und in geordnete gesellschaftliche Prozesse einzubetten, hängt ganz von der Breite und Tiefe des überfälligen gesamtgesellschaftlichen Diskurses ab. Dieser Diskurs muss allerdings ebenso schonungslos in der Benennung der Diagnose wie mit der Verordnung der Therapie sein. Die Zeit, die vielschichtigen gesellschaftlichen Probleme im Allgemeinen und die der Mittelschicht im Besonderen weiterhin mit *'surgarcoding'* zu überdecken, ist vorbei.

Autor:

Dr. Erich Vogt, Lehrt Internationale Entwicklungspolitik, Klimawandel und Nachhaltige Entwicklung an der Elliott School for International Affairs der George Washington University in Washington, D.C.

Psychische Erkrankungen – Die Arbeitswelt in den Blick nehmen, nicht die Privatsphäre!

von Dr. Wolfgang Hien, Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit und Biographie, Bremen

In den letzten Wochen sahen sich viele Experten, Institutionen und Verbände berufen, Erklärungen und Stellungnahmen zu psychischen Erkrankungen und deren bedrohliche Zunahme abzugeben, so z.B. die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in einer gemeinsamen Erklärung mit dem Verband der Deutschen Betriebs- und Werksärzte (VDBW), wie auch fast zeitgleich die Stiftung Deutsche Depressionshilfe. Ende des letzten Jahres erschien auch eine Broschüre des Ausschusses für Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Die genannten Erklärungen treffen in der Fachwelt und der allgemeinen Öffentlichkeit auf viel Interesse, doch spiegeln sie keinesfalls den Stand der arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnisse wider.

BDA sieht außerberufliche Ursachen

Der erhebliche Beitrag schlechter Arbeitsbedingungen an diesen Erkrankungen, vorwiegend an Depressionserkrankungen, wird umgangen oder verschwiegen. Stattdessen wird versucht, die Ursachen dieses Anstiegs in den privaten Lebensbereich der Menschen hineinzuverlagern. Zwar stellen auch BDA und VDBW fest, dass psychische Erkrankungen zu einem volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich relevanten Problem geworden sind und die Unternehmen oftmals aufgefordert seien, sich diesem Problem zu stellen. Doch geht es den Verbänden vordringlich darum, Krankenkassen und Rentenversicherung ins Boot zu holen, um eine betriebsnahe Versorgung und Betreuung Kranker aufzubauen und damit auch Wiedereingliederungen zu verbessern. Das ist zwar zu begrüßen, doch beim genaueren Hinschauen zeigt sich ein äußerst schiefes Bild der Realität.

Dass es den Arbeitgebern nicht wirklich um eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse geht, zeigt die Äußerung des Hauptgeschäftsführers der BDA, Andreas Gunkel: Allen müsse klar sein, dass psychische Erkrankungen „meist maßgeblich durch außerberufliche Umstände bedingt“ seien. Zu Problembearbeitung und Problemlösung sei deshalb „die Eigeninitiative der Betroffenen“ erforderlich. Die Erklärung der Deutschen Depressionshilfe bläst ins gleiche Horn. Zwar wird das Modewort Burnout zurecht kritisiert und klargestellt, dass sich dahinter sehr oft eine schwere Depression verbirgt, die keinesfalls auf die leichte Schulter genommen werden darf. Doch lenken die Autoren, Prof. Ulrich Hegerl (Uni Leipzig) und Dr. Christine Rummel-Kluge (Stiftung Deutsche Depressionshilfe) den Blick sehr schnell

ins Private: Partnerschaftskonflikte, Verlusterlebnisse oder schlicht das Lebensgefüge in seiner Schicksalhaftigkeit seien verantwortlich, denn, so stellen die Autoren fest: „Bei zahlreichen Menschen mit einer depressiven Episode ist beim besten Willen kein bedeutsamer Auslöser festzustellen.“

So nimmt es nicht Wunder, dass die Arbeitswelt sodann als Heilsbringer ins Spiel gebracht wird. Statt langer Krankschreibungen und „grübelnd zu Hause im Bett (zu) liegen“ sollten depressiv Erkrankte recht bald wieder zur Arbeit geschickt werden. Durch den strukturierten Arbeitsrhythmus und die Einbindung in die Arbeitsabläufe würden die Betroffenen stabilisiert, so Hegel und Rummel-Kluge. In bestimmten Fällen kann eine solche Herangehensweise durchaus sinnvoll sein. In der überwiegenden Zahl der Fälle aber ist eine solche „Lösung“ kontraproduktiv. Die Betroffenen würden nämlich in genau die Verhältnisse zurückgebracht, die sie krank gemacht haben.

Selbstredend gilt es, den Genesenden wieder ein normales Leben zu ermöglichen und sie wieder, wenn sie dies wollen, in die Arbeitswelt hineinzuführen. Und die allermeisten wollen dies. Doch muss dann auch viel für eine entsprechende Gestaltung oder Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsaufgaben, der Arbeitsabläufe und der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz getan werden. Dieser Punkt wird in der Empfehlung des Ausschusses für Arbeitsmedizin durchaus betont. Dennoch bleibt auch hier die Erörterung der Ursachen weit hinter dem internationalen Erkenntnisstand zurück.

Hohe Arbeitsbelastungen machen krank

Die Stand der gesicherten arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnisse ist eindeutig: Hohe Arbeitsbelastungen, gepaart mit geringem Handlungsspielraum, geringer Anerkennung und fehlender sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz, machen krank, ebenso wie hoher Leistungsdruck bei gleichzeitig hoher Job-Unsicherheit. Psychische Erkrankungen, insbesondere Depressionserkrankungen, haben in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung gewonnen. Derartige Erkenntnisse sind Resultat großer epidemiologischer Studien.

Die Epidemiologie versucht herauszufinden, um wie viel mal höher bei Belasteten – im Vergleich zu Nichtbelasteten – die Krankheitshäufigkeit ist, ausgedrückt im „Relativen Risiko“ (RR). Wenige Beispiele mögen genügen. So wurde in einer Studie, die von einer Forschungsgruppe der Universität Gent durchgeführt wurde (Clays et al. 2007), 2.800 Erwerbepersonen in einem Zeitraum von knapp sieben Jahren untersucht. Personen, die zum ersten Untersuchungszeitpunkt hohe Anforderungen und geringen Handlungsspielraum hatten, d.h. Personen mit hohem Job-Stress, trugen ein etwa 1,6-faches Risiko, während der nächsten Jahre eine schwere Depression zu erleiden, wobei bei anhaltenden Belastungen das Risiko auf 3,2

anstieg; kam ein fortgesetzter Mangel an sozialer Unterstützung hinzu, so stieg das Risiko weiter auf 5,8. Mit anderen Worten: Lang anhaltender „isolierter Job-Stress“ schraubt bei ursprünglich gesunden Personen das Depressionsrisiko – im Vergleich zu weniger belastenden Personen – auf das fast sechsfache hoch. In der Studie wurden die gefundenen relativen Risiken gegengerechnet für Geschlecht, Familienstand, negativer Affektivität, Tod eines nahen Verwandten und Vorerkrankungen im Kindesalter, doch die Arbeitswelt-Risiken blieben. Darüber hinaus ist belegbar, dass unsichere Arbeitsverhältnisse und Angst um den Arbeitsplatz ebenfalls als starke Risikofaktoren für psychische Erkrankungen betrachtet werden müssen.

Der Londoner Psychiatrie-Epidemiologe Stephen Stansfeld hat in den letzten Jahren mit einer internationalen Arbeitsgruppe die für die Entstehung psychischer Erkrankungen verantwortlichen Faktoren in mehreren sehr sorgfältigen Großstudien systematisch untersucht. Es wurde sehr streng zwischen arbeitsbezogenen und privaten Ursachen unterschieden. Die Ergebnisse sind hoch interessant (Clark et al. 2011): Die bekannten Arbeits-Stressoren erwiesen sich erneut als starke Risikofaktoren, zugleich aber zeigten auch private Einflüsse wie z.B. Scheidung, häusliche Gewalt, finanzielle Krisen oder private Pflegearbeit ein Risikopotential. Entscheidend war, dass beide Bereiche auch nach dem gegenseitigen Gegenrechnen als unabhängige Risikofaktoren bestehen blieben. Auch wenn psychische Vorerkrankungen im Kindesalter berücksichtigt wurden, verschwanden die arbeitsbezogenen Risiken keineswegs (Stansfeld et al. 2008).

Eine gerade veröffentlichte Studie, die von JiangLi Wang, Psychiater und Gesundheitswissenschaftler an der Universität Calgary, geleitet wurde, kann zeigen, dass Faktoren der Arbeitswelt in einem deutlich höherem Maße ursächlich zur Häufigkeit depressiver Erkrankungen beitragen als familiärer Status und familiäre Konflikte (Wang et al. 2012). Hoher Job-Stress erhöht das Depressionsrisiko um das 2,9-fache, ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Anerkennung erhöht das Depressionsrisiko um das 2,8-fache. Auch Konflikte zwischen Arbeit und Familie wirken sich krankheitsverstärkend aus. Die Autoren sehen in größeren Handlungsspielräumen bei der Arbeit, in mehr Anerkennung durch Vorgesetzte und mehr Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei Arbeitszeit und Arbeitsplanung Faktoren, die zur Verminderung psychischer Erkrankungen beitragen können.

Ähnliche Studien wurden vor allem in den skandinavischen Ländern, aber auch in Großbritannien, in Deutschland und in Osteuropa durchgeführt – alle mit ähnlichen Ergebnissen. Auch in methodisch sehr streng angelegten Längsschnittstudien bleibt die Bedeutung der Arbeitsfaktoren erhalten. In der epidemiologischen Fachwelt gibt es keinen Zweifel daran, dass die globalisierte, flexibilisierte und unsicher gewordene Arbeitswelt für den Anstieg der psychischen Erkrankungen verantwortlich gemacht werden muss. Als besonders belastend gelten atypische Beschäftigungsverhältnisse

wie befristete Verträge und Leiharbeit. Hier tragen die Beschäftigten ein deutlich höheres Risiko, an Depression zu erkranken als in festen Arbeitsverhältnissen.

Führende VertreterInnen der Arbeitsmedizin und Psychiatrie offenbaren eine nicht zu rechtfertigende Unkenntnis der arbeitsbezogenen epidemiologischen Studienlage. Stattdessen wird auf neurowissenschaftliche Modelle zurückgegriffen, in denen die biologische Disposition, d.h. letztlich: die Schicksalhaftigkeit, hervorgehoben wird. Gewerkschaften und gewerkschaftlich orientierte WissenschaftlerInnen sollten hier deutlicher Stellung beziehen und die Vorstöße der Individualisierungsstrategien zurückweisen.

Wir brauchen wieder Luft zum Atmen

Die durchrationalisierten und durchkalkulierten Betriebsabläufe haben uns die Luft zum Atmen genommen und uns frostige Kälte ins Arbeitsleben gebracht. Die Versprechungen der schönen neuen Arbeitswelt entpuppen sich immer mehr als kalte Sozialtechniken zur Leistungssteigerung. Die Folgen bleiben nicht aus: Enttäuschung, Erschöpfung, Verbitterung, Verzweiflung und ein Absinken in Zustände der Trostlosigkeit und Hoffnungslosigkeit. Um Missverständnissen vorzubeugen: Solche Gefühle gehören zum Menschsein, und jeder und jede von uns kennt Phasen der Traurigkeit und Verzweiflung. Selbstverständlich ist der gesamte Lebensprozess auch mit Hürden bestückt, die wir überwinden oder auf andere Art meistern müssen. Und in solchen Phasen haben uns oftmals Kollegen und Kolleginnen geholfen, darüber hinwegzukommen. Ihre soziale Unterstützung war wichtig. Doch genau diese Möglichkeiten, diese Unterstützung, gehen in der Arbeitswelt verloren. Das zeigen die Studien, das zeigen uns auch die alltäglichen Erfahrungen im Betrieb. Erschreckend ist der Versuch der BDA, des VDBW und der Deutschen Depressionshilfe, die bestehenden arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Arbeitsbedingtheit psychischer Erkrankungen zu umgehen und zu verschweigen.

Unabhängig davon, ob dies nun Unkenntnis oder Absicht geschuldet ist, spiegelt sich darin eine ärgerliche Arbeitgeberlastigkeit und eine dem wirtschaftsliberalen Denken verpflichtete ideologische Verfangenheit. Der Mensch hat sich in einem solchen Denken den Gegebenheiten der Ökonomie anzupassen. Wer diese Anpassungsleistung nicht erbringt, nicht erbringen kann oder nicht erbringen will, dem wird Krankheit attestiert. Das Verwerfliche daran ist, dass der oder die Betroffene damit zugleich abgewertet, diskriminiert und stigmatisiert wird - und dies mit dem Segen medizinischer oder psychotherapeutischer Expertise.

Einmal mehr zeigt sich, dass Expertenmeinungen nicht wertfrei sind und, zumindest wenn es um Praxisempfehlungen geht, auch gar nicht wertfrei sein können und sollen. Es geht vielmehr darum, über Werte zu sprechen, zu diskutieren und zu

streiten. Es geht darum, die Wirtschafts- und Arbeitswelt wieder dem Menschen anzupassen und Bedingungen zu schaffen, in denen der Mensch seine seelische Gesundheit wahren oder wiederherstellen kann.

Die Arbeitswelt gewinnt genau dann eine gesundheitsfördernde Funktion, wenn die Arbeitenden nicht nur als Funktionen und Kostenfaktoren gesehen werden, sondern als Menschen mit dem Bedürfnis nach sozialen Bindungen, nach sozialer Anerkennung und nach menschlichem Miteinander. Entgrenzung und Maßlosigkeit durchdringen immer mehr die Beschäftigten selbst. Eine Umkehr ist dringend nötig. JedeR Einzelne muss wieder Achtsamkeit lernen, sich selbst und anderen gegenüber. Keine übersteigerten Forderungen an sich und andere! Abschied nehmen von Überidentifikation, Perfektionismus und krankem Ehrgeiz! Sich Lebensbereiche außerhalb der Arbeit aufbauen, aus denen sich Kraft und Zuversicht gewinnen lassen! Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen müssen einsehen, dass die übertriebene Wirtschaftlichkeitslupe, mit der jeder Einzelne betrachtet wird, letzten Endes kontraproduktiv ist. Denn: Viele Potentiale bilden sich erst im Netzwerk sozialer Beziehungen, in dem der Schnelle, der viele Fehler macht, und der Langsame, der diese Fehler ausbügelt, sich ergänzen. Es sind die sozialen Beziehungen, in denen genau deshalb Lerneffekte entstehen, auch Lerneffekte eines guten Umgangs miteinander und mit sich selbst in unvermeidlichen Stress-Situationen. Gnadenloser Druck zerstört diese Potentiale, bevor sie überhaupt entstehen oder sich entfalten können. Er zerstört nicht nur Potentiale, sondern beschädigt auch nachhaltig unsere Seele.

Eine auf Beschleunigung, Egoismus und Rücksichtslosigkeit aufgebaute Arbeitswelt übersteigt die Möglichkeiten des Menschen. Diesen an eine derart verrückt gewordene Arbeitswelt anpassen zu wollen, wird scheitern. Umgekehrt gilt es, die Arbeitswelt wieder menschlicher zu machen. Viele unserer ArbeitsmedizinerInnen, PsychiaterInnen und TherapeutInnen trauen sich nicht, diesen neuralgischen Punkt klar und deutlich auszusprechen, obwohl sie längst ahnen, dass es so nicht weitergehen kann.

Literatur/Quellen:

Clark, C. et al.: “The contribution of work and non-work stressors to common mental disorders in the 2007 Adult Psychiatric Morbidity Survey”, in: Psychological Medicine, Sep 6:1-14/2011, (Epub ahead of print)

Clays, E. et al.: “Job stress and depression symptoms in middleaged workers – prospective results from the Belstress study”, in: Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Band 33, 2007, S. 252-259

Stansfeld, S. et al.: “Psychosocial work characteristics and anxiety and depressive disorders in midlife: the effects of prior psychological distress”, in: Occupational and Environmental Medicine, Band 65, 2008, S. 634-642

Wang, J. et al.: “Three job-related stress models and depression: a population-based study”, in: Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, Band 2, 2012, S. 185-193

Autor:

Dr. Wolfgang Hien, geboren 1949, Inhaber und Leiter des Forschungsbüros für Arbeit, Gesundheit und Biographie, Bremen.