



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften

Carl-Zeiß-Str. 2

D-07743 Jena

Institut für Soziologie

Telefon: 0 36 41 · 94 55 21

Telefax: 0 36 41 · 94 55 22

Univ.-Prof.

Sekretariat: 03641-945520

Dr. Klaus Dörre

E-Mail: klaus.doerre@

uni-jena.de

Jena, den 06. Feb. 2019

Arbeit in der großen Transformation.

Soziale Gerechtigkeit und ökologische Nachhaltigkeit als Ziel –

16 Thesen.

Klaus Dörre, FSU Jena, 31. Januar 2019

These 1: *Frühindustrialisierte Gesellschaften – auch die Bundesrepublik und das Saarland – befinden sich in einem Wachstumsdilemma und durchlaufen eine Große Transformation*

Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise von 2007-09 war der Kreuzpunkt von zwei langfristigen Entwicklungslinien, die beide mit der industriellen Revolution eingesetzt haben: rasches und permanentes Wirtschaftswachstum einerseits und beschleunigter Energie- und Ressourcenverbrauch sowie steigende Emissionen andererseits. Sofern Wirtschaftswachstum überhaupt noch generiert werden kann, zehren die mit ihm verbundenen ökologischen und sozialen Destruktionskräfte den äußerst ungleich verteilten Wohlfahrtsgewinn nicht nur auf, sondern sie kumulieren sich bis zu einem Schwellenwert, an dem eine irreversible Destabilisie-

nung globaler Ökosysteme einsetzt. Damit wird das wichtigste Mittel zur Überwindung ökonomischer Krisen im industriellen Kapitalismus, die Generierung von Wirtschaftswachstum auf der Basis fossiler Energieträger, unweigerlich zu einem ökologischen Gefahrentreiber. Zugespitzt formuliert: Wir befinden uns inmitten einer ökonomisch-ökologischen Zangenkrise. Aus dem Wachstumsdilemma führen im Grunde nur zwei Wege heraus. Entweder gelingt es, die gesellschaftliche Produktion sozial und ökologisch nachhaltig zu gestalten, oder es gilt, Gesellschaften auf demokratische Weise zu stabilisieren, die bewusst auf permanentes Wirtschaftswachstum verzichten.

These 2: *Nachhaltigkeitsziele sind Koordinaten, die eine gesellschaftliche erwünschte Richtung der Transformation anzeigen können.*

Gleich welche Option gewählt wird – sie impliziert tiefgreifende, ja radikale Veränderungen von Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft. Diese Veränderungen sind bereits im Gange, sie lassen sich nicht aufhalten. Möglich ist aber, die Weichen zu stellen, um die Richtung des Wandels zu beeinflussen. In diesem Zusammenhang gilt es zu präzisieren, was Nachhaltigkeit meint. Es gibt einen Lackmustest, mit dessen Hilfe sich „nachhaltig“ und „nicht nachhaltig“ unterscheiden lassen: „1. Reduziert sich der ökologische Fußabdruck? 2. Steigt – für jeden frei zugänglich – die Lebensqualität? Daran muss sich 'nachhaltig' messen lassen“ (Ulrich Gruber, Die Entdeckung der Nachhaltigkeit. Kulturgeschichte eines Begriffs, Grubner 2010:, S. 269). Das bedeutet: Arbeit ist nur dann nachhaltig, wenn sie den ökologischen Fußabdruck verringert, sie darf ihn zumindest nicht erweitern und sie außerdem die Lebensqualität für alle verbessern.

These 3: *Arbeit ist mehr als bezahlte Erwerbstätigkeit. Nachhaltige Arbeitspolitik sollte fünf Arbeitsvermögen im Blick haben.*

Nachhaltiges Arbeiten erfordert, von einem weiten Arbeitsbegriff auszugehen. Grundsätzlich sind fünf Arbeitsvermögen zu unterscheiden. Das sind zunächst bezahlte Erwerbsarbeit, unbezahlte Sorgearbeiten, Eigenarbeit sowie frei gewählte Tätigkeiten, die ausschließlich der Selbstentfaltung dienen. Diese Arbeitsvermögen müssen über Steuerungsarbeit, die selbst ein eigenes Vermögen darstellt, miteinander verbunden und koordiniert werden. Steuerungsarbeit bildet in gewisser Weise das kreative Zentrum menschlicher Tätigkeit. Moderne, hoch flexible Arbeitssysteme greifen expansiv auf das gesamte Ensemble der Arbeitsvermögen zu. Das erzeugt Inbalancen und ständige Überforderungen, die letztendlich die menschliche Natur, den Körper, die Gesundheit, die Physis und nicht zuletzt Psyche berühren, denn die „angebliche Ware ‚Arbeitskraft‘ kann nicht herumgeschoben, unterschiedslos eingesetzt oder auch nur

ungenutzt gelassen werden, ohne damit den einzelnen, den Träger dieser spezifischen Ware, zu beeinträchtigen“ (Karl Polanyi).

These 4: *Mit dem Wertschöpfungssystem Automobil gerät das Herzstück des deutschen Wirtschafts- und Industriemodells in einen – wahrscheinlich radikalen – Strukturwandel*

Der ökologische Gesellschaftskonflikt hat die deutsche Wirtschaft und deren industrielles Herzstück, das Wertschöpfungssystem Automobil, erreicht. An Gewinnen und ökonomischen Leistungsparametern gemessen, stehen die deutschen Automobilkonzerne und ihre großen Systemzulieferer glänzend da. Doch hinter der glitzernden Fassade beginnt es bereits zu bröckeln. Transformationsdruck entsteht nicht allein aufgrund ökologischer Anforderungen. Digitalisierung, Handelskriege und protektionistische Wirtschaftspolitiken in den USA und China zwingen die Hersteller auch in Deutschland zu weitreichenden Veränderungen ihrer Geschäftsmodelle. Hinzu kommen hausgemachte Probleme der Endhersteller. Statt Produktinnovationen zu forcieren, die sich an Klimazielen und ökologischer Nachhaltigkeit orientieren, hat ein Herstellerkartell offenbar den Absatz von Diesel-PKW mittels Manipulation der Stickoxyd-Werte betrieben – zu Lasten der Gesundheit von Millionen Menschen. Die Weigerung der Konzerne, die Kosten des Betrugs zu tragen, sorgen für einen zusätzlichen Legitimitätsverlust der gesamten Fahrzeugbranche.

In dieser unübersichtlichen Gemengelage sorgen harte, mit Sanktionen versehene Dekarbonisierungsziele für zusätzlichen Veränderungsdruck. Vertreter von EU-Staaten, Europäischer Kommission und Europaparlament haben sich im Dezember 2019 darauf geeinigt, dass die Neuwagenflotten 2030 durchschnittlich 37,5 Gramm weniger CO₂ (Nutzfahrzeuge, leichte Lieferwagen 31 Prozent) emittieren dürfen als 2021; bis 2025 wird eine sehr moderate Minderung von nur 15 Prozent angestrebt. Diese Zielsetzung ist ungeeignet, das Ziel einer 1,5-Grad-Erderwärmungswelt einzuhalten, wie es der IPCC in seinem jüngsten Szenario vorgeschlagen hat. Dennoch sind die Automobilhersteller weit davon entfernt, auch nur die EU-Normen zu erreichen. Bereits heute ist wahrscheinlich, dass der Autoindustrielle Komplex alle für 2020 vereinbarten Klimaziele reißen wird. Die Emissionen der Fahrzeugflotten steigen. Gemeinsam mit dem Energiesektor wird dies dafür sorgen, dass die deutsche Wirtschaft insgesamt die selbst gesteckten Klimaziele verfehlen wird. Etwa ein Viertel aller klimaschädlichen Emissionen stammt aus dem motorisierten Verkehr. Obwohl das so ist, haben die deutschen Hersteller im europäischen Rahmen gegen jedwede ökologische Vernunft für ein Minus-30-Gramm-Ziel gekämpft. Dementsprechend stößt die neue Vereinbarung bei ihnen auf scharfe Kritik. Ungeachtet dessen dürfte der Druck auf die Hersteller*innen weiter zunehmen. Verbote für Ver-

brennungsmotoren in ökonomisch starken Ländern (England, Frankreich) und die beschleunigte Umstellung auf Elektro-Mobilität im wichtigsten Wachstumsmarkt China werden radikale Innovationen einklagen.

Dies vor Augen, befinden sich Wirtschaft, Politik und Industriegewerkschaften in einem strategischen Dilemma. Ein radikaler Umbau der Geschäftsmodelle von Fahrzeugherstellern, wie ihn die Klimaziele implizieren, ist mit hohen Beschäftigungsrisiken in einer Branche mit noch immer ca. 815.000 Direktbeschäftigten (plus 100.000 seit 2011) verbunden. Der Fahrzeugbau ist mit 510.000 IGM-Mitgliedern (ein Drittel der Mitgliedschaft) zugleich eine der letzten verbliebenen Hochburgen gewerkschaftlicher Organisationsmacht. In dieser strategisch wichtigen Branche könnte sich – so vorsichtige Schätzungen vor den EU-Beschlüssen – die Zahl der Arbeitsplätze bei Autoherstellern und Zulieferern infolge der Umstellung auf E-Mobilität um eine Viertelmillion verringern. Allein bei der Abkehr vom Dieselmotor, die bei manchen Herstellern (Volvo) bereits in vollem Gange ist, stünden wohl mehr als 15.000 Arbeitsplätze auf dem Spiel. Zwar werden im Zuge des Wandels auch neue Arbeitsplätze in der Produktion und im F&E-Bereich entstehen, Politik und Gewerkschaften wären dennoch schlecht beraten, würden sie die Beschäftigungsrisiken ignorieren.

Deshalb tendieren Unternehmen, teilweise gemeinsam mit Betriebsräten und Politik, zu einer bewahrenden Industriepolitik. Sie proklamieren einen allmählichen Übergang zur E-Mobilität, wollen auf Zeit am – technisch verbesserten – Dieselantrieb mit seinem im Vergleich zu konventionellen Otto-Motoren geringeren CO₂-Werten festhalten und peilen eine wirkliche Verkehrswende erst für das Jahr 2030 an. Bei allem Verständnis für die Wahrnehmung von Beschäftigungsinteressen ist das an Nachhaltigkeitskriterien gemessen rückwärts-gewandte Politik. Selbst wirtschaftsnahe Industriepolitiker sehen die Gefahren einer solchen Strategie. Denn das Beharren auf längeren Überbrückungszeiten ist nicht nur unrealistisch, es birgt ebenfalls erhebliche Unwägbarkeiten. Schon um Marktanteile bei den E-PKW zu halten und negative Beschäftigungseffekte, die mit dem Verbot von Verbrennungsmotoren verbunden sein könnten, zu minimieren, muss die Innovationsfähigkeit der Hersteller rasch verbessert werden. Lange Anpassungszeiten fördern, ebenso wie der Trend zu schnellem Profit, hingegen Innovationsfaulheit. Dieses Gift der Veränderungsunwilligkeit könnte sich schon mittelfristig als fatal erweisen. Denn PKWs mit Dieselmotoren, die weniger CO₂ emittieren, droht wegen der hohen Stickoxid-Werte in zahlreichen Städten ein Fahrverbot. Weichen die realen Werte im Verkehrssystem immer weiter von den vereinbarten Klima- und Gesundheitsschutzziele ab, werden die Autobranche und ihre Produkte in der Bevölkerung weiter

rasch an Akzeptanz verlieren. Daher spricht einiges dafür, schon jetzt entschlossen am Umbau des Wertschöpfungssystems Automobil und damit auch der Gesellschaft zu arbeiten.

Die letztgenannte Option zu wählen, bedeutet, sich einzugestehen, dass selbst ein beschleunigter Übergang zur E-Mobilität nicht ausreichen wird, um den Gefahren der menschengemachten Klima- und Ressourcenkrisen wirksam zu begegnen. Es geht um sehr viel mehr und um Grundlegendes. Wir benötigen neue Mobilitätssysteme, eine allmähliche Abkehr vom privaten PKW, den Ausbau des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs – kurzum: einen vollständigen Bruch mit lange bestimmenden Verkehrskonzepten. Ohne die Rückkehr zu öffentlichem Eigentum, etwa bei der Bahn, ohne öffentliche und zugleich gerechtere Finanzierungen von Mobilität dürfte eine nachhaltige Verkehrswende nicht zu haben sein. Mit Blick auf die Automobil- und Zulieferindustrie sprechen Eingeweihte deshalb nicht mehr nur über Transformation, sondern über Konversion, über alternative Produkte und Produktionen. Eine solche visionäre und gerade deshalb realistische Politik würde sich nicht darauf zurückziehen, dass gegenwärtig noch nicht alles technisch machbar scheint, was ökologisch wünschenswert ist. Mit ähnlichen Argumenten hatten einst die großen Energiekonzerne die Umstellung auf erneuerbare Energien abzuwehren versucht – mit gravierenden Negativkonsequenzen für ihre eigenen Geschäftsmodelle. Die Auseinandersetzung um gesellschaftliche Mobilität lässt sich als bloße Standortpolitik, die an Betriebs- und Unternehmensgrenzen halt macht, nicht erfolgreich führen.

These 5: *Die Bundesrepublik und insbesondere alte Industrieregionen benötigen eine bevölkerungsnahe Industriepolitik.*

Alte Industrieregionen wie das Saarland benötigen in Zukunft eine bevölkerungsnahe Industriepolitik („Netzwerk Zukunft der Industrie“) . Was damit gemeint ist, erklärt ein befragter Experte wie folgt:

„Industrie hat sozusagen keinen ausreichenden Vertrauensüberschuss, sie hat keinen eigenen Utopieüberschuss für das Zeitalter des Klimawandels und der Digitalisierung. Sie bietet keine Story. Was ich sagen will, ist, die Story, die Zukunftsstory, wird nicht von der Industrie gemacht. Und, ich sage mal, auch nicht von den Industriegewerkschaften. Wir haben also gigantische Herausforderungen, die irgendwie allen bekannt sind, aber in ihrem Zusammenhang und ihrer-, ihres systemischen-, in ihrem systemischen Risikopotenzial nicht ausreichend erkannt werden. Erkannt werden wollen, müsste man fast eher sagen. Wir haben eine taktische Kommunikation. Also, wenn man sich diesen Koalitionsvertrag der Bunderegierung, diese staatspolitische Notlösung durchliest, dann ruft alles, nach mehr strategischem Denken.

Das ist sozusagen symbolhaft. Es gibt kein Leitmotiv, es gibt keinen Diskurs über Leitmotive, geschweige denn entwickelte Leitmotive, die sozusagen einem öffentlichen Diskurs ausgesetzt werden würden. Und es gibt beim Hauptakteur, der Industrie selbst, keine Story, sondern man schafft schlechte Nachrichten, zeigt Hilflosigkeit und Überforderung. Und in diesem Umfeld muss, glaube ich, eine Renaissance der Industriepolitik im Industrieland Deutschland begründet werden. Dazu müssen die Akteure einschließlich der Gewerkschaften aus meiner Sicht in ihren eigenen Konzepten klarer und deutlicher werden und vor allen Dingen auch sich aus sektoraler Einzelbetrachtung zu einem, den Begriff des Leitmotivs oder der Leitmotive rechtfertigenden übersektoralen Verständnis, weiterentwickeln.“ (Leiter Netzwerk der Industrie)

„Navigieren auf Sicht“ reicht künftig nicht mehr aus. Seitens der Politik wäre deshalb eine strategische Debatte unter der Fragestellung „Welche Industrie und welche Dienstleistungen wollen und brauchen wir?“ anzustoßen. Eine Debatte über soziale Bedürfnisse und damit über die Frage, wie, was und zu welchem Zweck produziert werden soll, ist immer verschränkt mit anderen Fragen, z. B. nach der Zukunft der Mobilität der Zukunft, nach ökologisch nachhaltiger Produktion, nach der Gestaltung einer Einwanderungsgesellschaft, nach guter Pflege und sozialer Teilhabe. Ein beteiligungsorientierter Zukunftsdiskurs, der sich nicht auf den Austausch von Verbandsspitzen und Politik beschränkt, scheint auch angeraten, um in dialogischen Prozessen soziale Phantasie freizusetzen und neue Zukunftshoffnungen entstehen zu lassen. So könnte der verbreiteten Entfremdung vom politischen System und seinen Repräsentant*innen entgegenwirkt werden.

These 6: *Die Arbeitszeit steht im Zentrum vieler Veränderungen. Künftig sollte gelten: Weniger Arbeiten heißt besser leben. Eine bedingungslose Grundzeit für alle würde soziale und ökologische Nachhaltigkeit stärken.*

Mit ihrem Tarifabschluss zur verkürzten Vollzeit hat die IGM einen weiten Arbeitsbegriff politisiert. Sie verbindet die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mit der faktischen Aufwertung anderer Tätigkeit: Zeit für Pflege und Erziehung, Zeit für Muße, um sich von den Belastungen der Schichtarbeit zu erholen. Damit gelingt es, etwas zu thematisieren, das trotz aller Fragmentierung ein gemeinsames Merkmal von Arbeitsverhältnissen in der modernen Arbeitswelt ist. Die Zwänge flexibilisierter Erwerbsarbeit okkupieren sämtlich Arbeitsvermögen – von der unbezahlten Sorgearbeit bis zu den zweckfreien Tätigkeiten in der freien Zeit. Eine Folge ist, dass selbst dann, wenn wir formal weniger arbeiten, real wie in unserer Wahrnehmung die fremdbestimmte Zeit zunimmt. Wir verlieren an Zeitsouveränität und müssen

immer mehr Zeit für Steuerungsarbeit verwenden, um die verschiedenen Lebensbereiche in der Balance zu halten. Gegen diese Okkupation des gesamten Ensembles der Arbeitsvermögen hat die IGM, wie zuvor bereits die Bahngewerkschaft und nun auch ver.di, einen Pflock gesetzt – und das kommt offenbar bei den Beschäftigten an.

Digitalisierung, ökologische Transformation und tiefgreifende Umbrüche des deutschen Industriemodells vor Augen, steht Arbeitszeitpolitik im Schnittpunkt künftiger Megatrends. Das aus drei Gründen: *Erstens* realisiert die Digitalisierung zumindest für einen Teil der Beschäftigten, was schon Karl Marx als Zukunftsvision vor Augen hatte:

Mit der neuen Phase der Digitalisierung rückt der Zeitpunkt näher, an dem „die Surplusarbeit der Masse“ aufgehört hat „Bedingung für die Entwicklung des allgemeinen Reichtums zu sein, ebenso wie die Nichtarbeit der Wenigen für die Entwicklung der allgemeinen Mächte des menschlichen Kopfes“. Das Kapital als prozessierender Widerspruch vermindert die Arbeitszeit „in der Form der notwendigen, um sie zu vermehren in der Form der überflüssigen“ (593). Nun zeigt sich: „Wealth ist nicht Kommando von Surplusarbeitszeit (realer Reichtum), sondern disposable time“ für „jedes Individuum und die ganze Gesellschaft“ (Karl Marx, Grundrisse zur Kritik der Politischen Ökonomie, Berlin 1974 [1857-1858], 593-594).

Kurz gesagt: wenn die neue Phase der Digitalisierung hilft, notwendige Arbeit einzusparen, dann vermehrt sich die disposable time als eigentlicher individueller und gesellschaftlicher Reichtum, den es gerecht zu verteilen gilt,

Zweitens ist eine kurze Vollzeit für alle mit hoher Wahrscheinlichkeit ökologisch sinnvoll. Klimawandel und verschwenderischer Umgang mit Naturressourcen schließen aus, dass Wohlstand in Zukunft in erster Linie mit der Steigerung des individuellen Massenkonsums verbunden wird. Neben langlebigen Gütern benötigen wir, die Absicherung eines kulturell angemessenen Lebensniveaus vorausgesetzt, die Verfügung über disposable time auch, um ökologisch nachhaltige Lebensstile entwickeln zu können. *Drittens* schließlich wäre eine kurze Vollzeit für alle eine Antwort auf zunehmenden Stress und psychische wie physische Belastungen in der Arbeitswelt. Sie wäre es dann, wenn es zugleich gelingen würde, die Erwerbsarbeitszeit gerechter zu verteilen und einer möglichen Reaktion der Unternehmensseite in Gestalt von Arbeitsintensivierung vorzubeugen. Mittelfristig ist daher wichtig, dass die Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung erhalten, sonst droht Arbeitsintensivierung. Arbeitszeitpolitik hängt hier eng mit betrieblicher Leistungs- und Mitbestimmungspolitik zusammen. Der Weg zu mehr individueller Zeitsouveränität führt über mehr betriebliche Mitbestimmung.

Entscheidend ist aber: angesichts von Digitalisierung und fortbestehenden wirtschaftlichen Ungleichgewichten im Euroraum muss die Politik der Arbeitszeitverkürzung fortgesetzt werden. Wir benötigen mittel- und langfristig eine radikale kollektive Arbeitszeitverkürzung auf tendenziell 32-, 30- oder 28-Stunden die Woche. Nur mit kollektiver Arbeitszeitverkürzung und gerechterer Verteilung der Erwerbsarbeitszeit können auch die Interessen von prekär Beschäftigten und Unterbeschäftigten aufgegriffen werden. Teils ergänzend, teils alternativ könnte auch eine bedingungslose Grundzeit für alle einen Weg hin zu kollektiver Arbeitszeitverkürzung ebnen. Dieser Vorschlag, der ursprünglich von Claus Schäfer (WSI) stammt, meint: Jede und jeder erhält das Recht, für eine bestimmte Zeit aus dem Arbeitsprozess auszuscheiden oder die Arbeitszeit zu verkürzen. Finanziert wird diese Grundzeit aus einem gesellschaftlichen Fonds, in den Arbeitgeber*innen wie Arbeitnehmer*innen einzahlen oder über eine Abgabe, die alle gesellschaftlichen Gruppen leisten. Diese Grundzeit könnte verlängert werden, wenn sie für Weiterbildung oder Arbeit an Gesellschaft und Demokratie (bürgergesellschaftliches Engagement, unbezahlte Pflēgetätigkeit) genutzt wird.

These 7: *Fachkräfteengpässe und daraus resultierende Arbeitsmarktprobleme können durch Qualifizierung und Zuwanderung angegangen werden.*

Arbeitszeitverkürzung, so könnte ein Einwand lauten, könnte Fachkräfteengpässe verstärken. Dagegen muss unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten eingewandt werden: Ohne bessere Nutzung noch vorhandener Arbeitskräftepotentiale und gezielte Zuwanderung sind die Probleme am Arbeitsmarkt auch im Saarland nicht zu lösen. Fremden- und Migrationsfeindlichkeit sind deshalb, zumal wenn sie politisch geschürt werden, ein ernsthaftes Hindernis für eine dynamische Wirtschaftsentwicklung.

Sollen die Herausforderungen der, wesentlich auch durch die frühindustrialisierten Länder verursachten, neuen Migration nicht durch Autoritarismus und Abschottung beantwortet werden, müssen alternative, auf Solidarität bauende, Perspektiven mehrheitsfähig gemacht werden. Die Politik sollte die Solidaritätspotenziale, die im Saarland zweifelsohne vorhanden sind, aufgreifen, bündeln und verstärken und die Diskussion über die Zukunft der Bundesrepublik als Einwanderungsland offensiv führen. Eine solche Debatte, darf die Konflikte, die mit Zuwanderung verbunden sind, nicht ignorieren. Sie muss aber dafür Sorge tragen, dass diese Konflikte demokratisch und friedlich ausgetragen werden. Und sie darf die Augen nicht davor verschließen, dass eine Zuwanderung allein nach Nützlichkeitskriterien nicht funktionieren wird. Schon jetzt schrecken Aufmärsche von Rechtsextremist*innen und Wahlerfolge von fremdenfeindlichen Formationen qualifizierte Wissenschaftler*innen ab, weil sie nicht in

einem intoleranten Umfeld leben, studieren und arbeiten wollen. Fachkräftesicherung und -gewinnung bedeutet daher zwingend, einem Klima der Intoleranz bewusst und mit langem Atem entgegen zu wirken.

These 8: *Leistungsabforderung im Beruf darf nicht zu Lasten der Gesundheit gehen; nur gesundheitlich unbedenkliche Arbeit ist nachhaltige Arbeit.*

Selbst Facharbeiter*innen in halbwegs geschützter Beschäftigung betrachten sich in der Gegenwart überwiegend als Objekt einer marktgetriebenen Flexibilisierung. Für sie ist die Festanstellung zu einer ständigen Bewährungsprobe geworden. Nur um den Preis des „sozialen Todes“ (Robert Castel) erscheint es ihnen möglich, sich dem Zwang zu permanenter Mobilität, zu ständiger Anpassung und Umschulung zu entziehen. Gefährdet ist nicht unbedingt der Job, wohl aber die halbwegs attraktive Tätigkeit, der Arbeitsplatz am Standort, im Stammbetrieb oder in der erwünschten Abteilung. Deshalb ist die Festanstellung auch im prosperierenden Exportsektor häufig nur eine unter Vorbehalt. Auf Dauer gestellte Standortkonkurrenzen und Umstrukturierungen erfordern ein Höchstmaß an individueller Anpassungsbereitschaft. Oftmals gehen Veränderungen mit Leistungsintensivierung und körperlichen wie psychischen Belastungen einher, die in der medial inszenierten Job-Wunder-Welt selten öffentlich werden.

Tatsächlich ist der statistisch ausgewiesene Arbeiter*innenstatus heute eine sehr unscharfe Kategorie. Das alte Blaumann-Kriterium vorwiegend manueller, kontrollierter Arbeitstätigkeit trifft nur noch auf Minderheiten zu. So macht es einen großen Unterschied, ob man als Facharbeiter*in in der ersten Welt intakter tariflicher Regulation oder als Leiharbeiter*in und Niedriglöhner*in in der zweiten Welt vornehmlich deregulierter Arbeitsverhältnisse tätig ist. Ungeachtet dieser Unterschiede bleibt als gemeinsames Empfinden, einer noch immer großen gesellschaftlichen Gruppe anzugehören, deren Leistungen gesellschaftlich nicht ausreichend anerkannt werden. Wie unsere soziologischen „Tiefenbohrungen“ ins gewerkschaftliche Arbeitermilieu zeigen, sind solche Empfindungen in ein Gesellschaftsbild eingelagert, das strikt zwischen oben und unten unterscheidet. Mit einem festen Job und einem halbwegs guten Einkommen glauben Arbeiter*innen alles erreicht zu haben, was sie erreichen können. Man bezeichnet sich weder als arm noch als prekär und rechnet sich trotz bescheidenem Einkommen oftmals der mittleren Mittelschicht zu. Mittlere Mitte, das heißt auch: nach oben geht nicht mehr viel, ein Absturz nach unten ist hingegen jederzeit möglich. Denn – und das ist neu – in sozialer Nachbarschaft zum Arbeiter*innendasein lauern Armut, Ausgrenzung und Prekarität. Arbeiter*in, zumal einfache*r Produktionsarbeiter*in zu sein, bedeutet in der Gegenwart das Empfinden, in einer Gesellschaft mit dynamischen Arbeitsmärkten festzustecken. Man erlebt

den Rückgang der Arbeitslosigkeit und glaubt dennoch nicht daran, dass sich das eigene Leben grundlegend bessert. Allerdings ist man nicht „ganz unten“. Man hat noch immer etwas zu verlieren und man kennt andere, denen es weitaus schlechter geht.

Dieses Grundbewusstsein, das wir unabhängig von der politischen Orientierung bei allen Befragten aus der Arbeiterschaft antreffen, zeugt von einer verdrängten Klassenproblematik, die in Ausgrenzung umschlagen kann: „Jeder Deutsche hat ein Grundgehalt von 3.300 Euro im Durchschnitt. Dann frage ich mich, was bin ich dann? Bin ich kein Deutscher? Die normalen Dinge, die man sich als Ausgleich mal gönnt, das geht nicht“, erklärt ein gewerkschaftlich aktiver Produktionsarbeiter mit Sympathien für die populistische Rechte im Interview. Wichtig ist die semantische Verschiebung. Das Deutschsein wird zur Chiffre, die den Anspruch auf einen „normalen“ Lohn, ein „normales Leben“ transportiert. Dieser Anspruch wird zu einem exklusiven, weil er Normalität nur für Deutsche einklagt.

Arbeiter*innen, die so argumentieren, sind nicht allesamt gefestigte Rechtspopulist*innen, wengleich wir in den Betrieben vermehrt Aktivist*innen treffen, deren Urteile bereits einer politischen Linie folgen. Befragte, die besser bezahlt werden und die gerade deshalb für eine exklusive Solidarität plädieren, welche sich nicht nur von „oben“, sondern auch gegenüber „anders“ und „unten“ abgrenzt, fühlen sich keineswegs abgehängt, und doch sind sie unzufrieden. Je geringer ihre Hoffnung ist, in den Verteilungskämpfen zwischen oben und unten erfolgreich zu sein, desto eher tendieren sie dazu, diesen Konflikt in eine Auseinandersetzung umzudeuten, die zwischen leistungsbereiten Inländer*innen und vermeintlich leistungsunwilligen, kulturell nicht integrierbaren Eindringlingen ausgetragen wird. Auffällig ist, dass gewerkschaftliches Engagement für mehr Verteilungsgerechtigkeit und Plädoyers für Flüchtlingsabwehr nicht als Widerspruch, sondern als unterschiedliche Achsen ein und desselben Verteilungskonflikts (oben versus unten, innen versus außen) begriffen werden. Dabei neigen selbst aktive Gewerkschafter*innen und Betriebsräte mitunter zu einer Radikalität, die vor allem hinsichtlich ihrer Gewaltakzeptanz (Gewalt gegen Geflüchtete als „Notwehr“) überrascht. Befragten Arbeiter*innen dient das Ressentiment gegen leistungsunwillige, nicht integrationsbereite Andere als wichtiges Mittel im Kampf um Stuserhalt. Die spontane Tendenz zu exklusiver Solidarität macht sie für die Botschaften eines völkischen Populismus empfänglich, der *dēmos*, das Staatsvolk, durch *éthnos*, ein durch Geburt, Blutsbande und Tradition konstituiertes Volk von Eingeborenen ersetzt. Mit dem *éthnos* verfügt dieser Populismus über einen Kausalmechanismus, der bio-deutsche Arbeiter*innen als Teil des ethnischen Volkes symbolisch aufwertet, indem es andere, fremde Bevölkerungsgruppen und multiethnische gefährliche Klassen mit kollektiver Abwertung straft. Auf diese Weise wird der Volks-

begriff zum Treibsatz einer rechtspopulistischen Revolte, die, weil sie den Reichtum der Privilegierten schützt und bestehende Klassenverhältnisse konserviert, fiktiv und konformistische bleiben muss.

Nachhaltige Arbeitspolitik muss deshalb an den wirklichen Quellen der Unzufriedenheit ansetzen. Dazu gehört zwingend, Leistungsdruck, physische und vor allem psychische Belastungen in der Arbeitswelt zu reduzieren. Eine (europäische) anti-Stree-Richtlinie (Verordnung) ist hier ein guter Ansatz, der sich exemplarisch auch in einzelnen Bundesländern verwirklichen lässt.

These 9: *Professionelle Sorgearbeit muss finanziell und in der gesellschaftlichen Wertschätzung aufgewertet werden. Der Kampf der Erzieher*innen für die Aufwertung ihres Berufs hat in dieser Hinsicht Vorbildcharakter.*

Obwohl der industrielle Exportsektor unter besonderem Rationalisierungsdruck steht, verfügt die deutsche Wirtschaft mit einem Anteil von mehr als 22,4 % (2012) an der Bruttowertschöpfung (BWS) noch immer über eine vergleichsweise breite industrielle Basis. Deutschland weist als einziges EU-Land gar einen steigenden Industrieanteil an der BWS auf (+0,1 % seit 2000) und verzeichnet wie sonst nur Österreich eine wachsende Industriebeschäftigung (ca. 6 % seit 2008). Stabilität und Exportstärke des industriellen Sektors ermöglichen ein relativ hohes Lohnniveau. Während die Beschäftigten in anderen Branchen überdurchschnittliche Einbußen hinnehmen mussten, ist es in der industriellen Exportwirtschaft gelungen, die effektiven Löhne zumindest zu halten oder gar zu steigern. Den exportstarken Branchen mit hohen Anteilen von qualifizierten Beschäftigten im Hochtechnologiebereich steht jedoch ein expandierender Sektor mit niedrig entlohnten, instabilen Beschäftigungsverhältnissen und häufig wenig anerkannten Dienstleistungstätigkeiten gegenüber, dessen Arbeitsproduktivität nach herkömmlichen Maßstäben hinter der des industriellen Sektors zurückbleibt. Während die Exportindustrie noch immer eine Domäne vorwiegend männlicher Beschäftigter ist, vollzieht sich die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt hauptsächlich über prekäre Beschäftigung im Dienstleistungssektor. Zugleich verschiebt sich, an Beschäftigungsverhältnissen gemessen, das Gewicht zwischen den Branchen. Allein in der stark expandierenden Sozialwirtschaft, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung innerhalb eines Jahrzehnts von 4,5 % auf 6,2 % gestiegen ist, arbeiten rund 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. In den Bereichen Altenpflege, Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sind damit ebenso viele Menschen tätig wie im Maschinen- und dem Fahrzeugbau, dem industriellen Herzstück der deutschen Wirtschaft (DeStatis 2013).

Daran zeigt sich: In Relation zu den hochproduktiven Exportbranchen nimmt das Gewicht des weniger produktiven, aber beschäftigungsintensiven Sektors mit bezahlten Sorgearbeiten zu. Aus der Exportperspektive muss dies zumindest einzelwirtschaftlich als Kostenproblematik erscheinen, weil die professionellen Reproduktionstätigkeiten zu einem erheblichen Teil über staatliche Transfers finanziert werden. Spielräume für Strategien, die Produktivität der Sozialwirtschaft wie des gesamten Reproduktionssektors zu steigern, werden im dominanten Diskurs als gering veranschlagt. Zudem sorgen steigende Frauenerwerbstätigkeit, die Alterung der Bevölkerung, aber auch die Individualisierung der Lebensweise und der Bedeutungsverlust von Mehrgenerationenfamilien dafür, dass die Bedarfe an bezahlten Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen stark ansteigen. Wachsende Nachfrage nach bezahlter Sorgearbeit einerseits, begrenzte Möglichkeiten zu Rationalisierung dieser Tätigkeiten andererseits sorgen für eine latente Kostenkrise des Care-Sektors.

(Weiter-)Bildenden, erziehenden, pflegenden, helfenden Berufstätigkeiten werden mittlerweile häufig in Quasi-Märkte verrichtet werden, in denen sich (halb-)staatliche und Non-Profit-Organisationen, die Sorgeleistungen bereitstellen, in ihrer Funktionsweise mehr und mehr gewinnorientierten Unternehmen annähern. Entgegen ihrer an der Person und dem Körper orientierten Logik werden Sorgearbeiten betriebswirtschaftlichen Kostenkalkülen unterworfen und auf diese Weise vereinnahmt, ohne dass sie deshalb dem Gewinninteresse kapitalistischer Unternehmen unmittelbar subsumiert sein müssen. Professionelle Sorge- und Bildungstätigkeiten werden zu Märkten, deren Organisationen sich tendenziell an diejenigen betriebswirtschaftlich kalkulierender Unternehmen annähern, während Beschäftigte zu Konditionen arbeiten, die bei Einkommen, Arbeitsbedingungen und gesellschaftlicher Wertschätzung wohlfahrtsstaatlich normierte Standards deutlich unterschreiten.

Daraus resultierende Spannungen haben sich 2015 in einem harten, exemplarisch ausgetragenen Arbeitskampf entladen. Dabei konnten sich die Gewerkschaften als Machtressource zunutze machen, was den dominanten Akteuren (Staat, Kirchen, freie Träger) in früheren Zeiten zur Legitimation von ungleichem Tausch und Überausbeutung nutzten – das besonderes Berufsverständnis der Erzieher*innen. Lange Zeit schien das professionelle Selbstverständnis der Erzieher*innen Arbeitskämpfe auszuschließen. Zum Berufsverständnis gehörte es, die Kinder in den Horten so gut wie möglich betreuen zu wollen. Streiks würden, so eine verbreitete Auffassung unter den Erzieher*innen, vor allem die Kinder und deren Eltern treffen. Deshalb waren Organisations- und Streikbereitschaft in der Branche lange Zeit nur gering entwickelt. Mit Beginn der 2000er Jahre hat sich dies allmählich und offenbar auch nachhaltig verändert. Dazu haben der öffentliche Diskurs um die Bedeutung der frühkindlichen Erzie-

hung und die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt erheblich beigetragen. Beides hat ein größeres Selbstbewusstsein der überwiegend weiblichen Beschäftigten ermöglicht. Von einem Hindernis ist der Berufsethos der Erzieherinnen zum Katalysator kollektiver Handlungsfähigkeit und Streikbereitschaft geworden. Die vornehmlich weiblichen Arbeitskräfte in den Sozial- und Erziehungsdiensten beginnen, eine Art Facharbeiter*innenbewusstsein zu entwickeln. Im Vergleich zu den überwiegend männlichen Facharbeitern in der Industrie betrachten sie sich als unterbezahlt. Die am Reißbrett geplante Ver.di-Kampagne „Richtig gut. Aufwerten jetzt!“ setzte bewusst an dem gewachsenen beruflichen Selbstbewusstsein an. Obwohl oder gerade weil zentral geplant und von den zuständigen Gremien und Stäben vorbereitet, nahm die Kampagne lokal und regional die Form einer sozialen Bewegung an, die besonders in einigen Bundesländern große Mobilisierungserfolge verzeichnen konnte. Mit solchen Bewegungen wird die Politik auch in Zukunft und vielleicht vermehrt rechnen müssen. Daraus folgt: Nachhaltigkeit ist ohne Aufwertung von Sorgearbeiten nicht zu haben. Die Sperrigkeit beruflicher Care-Tätigkeiten, ihre relative Markt- und Rationalisierungsresistenz ist eine wichtige Ressource für eine nachhaltige Arbeitspolitik, die immer auch eine Politik gegen die Abwertung von Frauenarbeit und ein Kampf um die Anerkennung und kollektive Aufwertung von Reproduktionsarbeit ist.

These 10: *Bildung und Ausbildung müssen für den sozialökologischen Umbau qualifizieren; wir benötigen ein sozial durchlässiges, öffentlich finanziertes Bildungssystem, das auf den gesamten Lebenslauf ausgerichtet ist und sich neuen Inhalten öffnet.*

Nachhaltige Bildungsbestrebungen haben in Rechnung zu stellen, dass soziale Ungleichheit und Prekarität auch die soziale Selektion im (Weiter-)Bildungssystem verstärken. Je ausgeprägter die Prekarität von Bildungskarrieren ist, desto größer ist ihre abschreckende Wirkung für den Nachwuchs lohnabhängiger Klassen. Das gesamte Bildungssystem ist in Deutschland wieder zum Katalysator klassenspezifischer Ungleichheiten geworden, die in der OECD-Welt ihresgleichen suchen. Es wäre verwunderlich, wenn die Betroffenen dies auf Dauer ohne Protest und Widerstand hinnehmen würden. Um Schließungsmechanismen aufzubrechen, die soziale Selektion wenigstens abzumildern und auch mit Blick auf die Folgen der Digitalisierung wäre ein gut funktionierendes Weiterbildungssystem eine wichtige Voraussetzung. In diesem Zusammenhang sind Befunde der empirischen Weiterbildungsforschung durchaus beunruhigend. Zwar kann von einer durchgängigen Prekarisierung der Weiterbildungsarbeit keine Rede sein, in den Weiterbildungsmärkten zeichnet sich aber doch eine soziale Polarisierung ab, welche die Leistungsfähigkeit dieser Bildungsdienstleistungen erheblich beeinträchtigen könnte. Was schon für die Gegenwart eine schwere Hypothek ist, könnte sich mit Blick

auf die Möglichkeit einer digitalen Spaltung als eine Achillesverse des deutschen (Weiter-)Bildungssystems erweisen. Das ist ein Grund mehr, Ausschluss und Prekarisierungstendenzen in diesem sensiblen Sektor nachhaltig entgegen zu wirken, indem das gesamte Bildungswesen für Berufstätige geöffnet wird. Ebenfalls nötig sind neue Bildungsinhalte – etwa Angebote zu nachhaltigen Lebensweisen und gesunder Ernährung, aber auch der angemessene Umgang mit digitaler Technologie.

These 11: *Mitbestimmung sollte auf das Wie, das Was und das Wozu der Produktion von Gütern und Dienstleistungen ausgeweitet werden. Sinnvoll sind Wirtschafts- und Sozialräte, die ein annäherndes Gleichgewicht gesellschaftlicher Kräfte wiederherstellen.*

Weil Entscheidungen über das Was, das Wie und das Wozu der Produktion Überlebensinteressen der Menschheit tangieren, dürfen sie nicht kleinen Eliten vorbehalten werden. Um dergleichen zu ermöglichen, schlägt der Ökonom Anthony B. Atkinson die Einrichtung von Wirtschafts- und Sozialräten vor, an denen neben Unternehmen, Gewerkschaften und Politik auch Umweltverbände, Frauenorganisationen und wichtige NGOs beteiligt sein sollten. Aufgabe dieser Räte wäre es u.a., Investitionsentscheidungen zu „vergesellschaften“ und faire Einkommen zu ermöglichen. Zudem sollten sie Vorschläge entwickeln, um die Schieflage bei Einkommen und Vermögen deutlich zu korrigieren.

An Einkommen, Vermögen, Wohnverhältnissen, Gesundheit, Bildung und sozialer Distinktion gemessen, ist die reiche Bundesrepublik zu einer der ungleichsten Gesellschaften der OECD-Welt geworden (Kaelble 2017: 176). Zwischen 2000 und 2009 war sie das einzige Land in Europa, in welchem die Reallöhne pro Kopf durchschnittlich um zwei Prozent gesunken sind. Während Stammebelegschaften in der Exportwirtschaft ihre Löhne in etwa halten oder steigern konnten, haben die unteren vier Einkommensdezile, also Niedriglöhner*innen und prekär Beschäftigte, überdurchschnittlich verloren. Obwohl die Tariflöhne seit einigen Jahren wieder steigen, ist Ungleichheit zu einer prägenden Erfahrung auch jener Beschäftigten geworden, die nicht unmittelbar von Armut oder Prekarität betroffen sind.

Die Schlussfolgerung liegt auf der Hand: Selbst während lang anhaltender Prosperitätsphasen gelingt es nicht einmal in reichen Gesellschaften wie der Bundesrepublik, Bevölkerungsmehrheiten auch nur am Produktivitätsfortschritt zu beteiligen. Offenbar sind Gewerkschaften und politische Linke infolge der Prekarisierung von Arbeit und eines erfolgreichen Klassenkampfes von oben derart geschwächt, dass sie nicht einmal mehr systemstabilisierenden Umverteilungsmaßnahmen durchzusetzen vermögen. Deshalb wächst die Einkommensungleichheit und auch die Vermögenkonzentration nimmt beständig zu. Auf der Grundlage der For-

bes-Liste und der Daten von Credit Suisse Research zeigt der NGO Oxfam, was das bedeutet. Allein 2018 wuchs das Vermögen von 1.892 Milliardären um 12 Prozent (2,5 Mrd. Dollar pro Tag); die ärmere Hälfte der Menschheit verlor hingegen 11 Prozent (500 Mio. Dollar). In Deutschland entspricht das Vermögen der 45 reichsten Haushalte in etwa dem der ärmeren Bevölkerungshälfte. 0,1 Prozent besitzen einen Anteil von 17,4 Prozent des auf 9,5 Billionen Euro geschätzten Gesamtvermögens; 50 Prozent der Bevölkerung verfügen hingegen nur über einen Anteil von 2,3 Prozent (Bach et al. 2018). Bei den Einkommen zeichnen sich seit der Wiedervereinigung ebenfalls Konzentration und Polarisierung ab. Legt man die Markteinkommen zugrunde, verdient die ärmere Hälfte der Bevölkerung nur noch 17 Prozent des Volkseinkommens (1960: 30 Prozent, Bartels 2018: 1). Wie in allen Industrieländern ist die Lohnquote (Anteil der Löhne am BIP) auch in Deutschland seit den 1980er Jahren kontinuierlich gesunken, um erst in der jüngeren Vergangenheit wieder leicht anzuziehen (IWF 2017).

In einer Gesellschaft, in der, wie in der Bundesrepublik, große Mehrheiten unmittelbar oder indirekt von Lohneinkommen abhängig sind, ist Lohn- und Einkommensgerechtigkeit ein zentraler Baustein eines guten Lebens, ein entscheidendes Kriterium auch für subjektives Wohlbefinden (Wilkinson/Pickett 2010). Umgekehrt gefährden ungerechte Ungleichheiten auch subjektiv die Entwürfe eines guten Lebens: „Wenn Menschen sich allzu hart mühen müssen, um ihre materiellen Bedürfnisse zu befriedigen, werden Basisgüter wie Muße geopfert. Große Ungleichheit mag erträglich sein, solange jedermann über ausreichend materielle Güter verfügt; wenn aber unter solchen Umständen eine Minderheit sehr viel mehr hat, als genug wäre, würde das die Unersättlichkeit befeuern und jeden Wohlstand unsicher machen“ (Skidelsky/Skidelsky 2014: 260). Um- und Rückverteilen von oben nach unten ist zugleich eine wichtige Voraussetzung ökologischer Nachhaltigkeit. Die „Reichsten dieser Welt“, verantworten einen „Großteil der klimaschädlichen Emissionen“ stellt Oxfam (2019: 7) zurecht fest. Zugleich gilt: Einkommens- und Vermögensungleichheit blockieren ökologische Reformen; egalitäre Gesellschaften erleichtern sie. Umverteilung ist deshalb zwingender Bestandteil einer nachhaltigen Arbeitspolitik. In einer globalen Welt müssen Umverteilungspolitiken mehrdimensional agieren. Es geht um Rückverteilung von Reich zu Arm, von Nord nach Süd, von den europäischen Zentrumsstaaten an die europäischen Krisenländer und von den Starken zu den verwundbarsten Gruppen.

These 12: *Eine Entprekariisierung der Arbeitswelt ist zwingend erforderlich, dazu muss der Druck von den verwundbarsten Gruppen am Arbeitsmarkt genommen werden.*

Trotz des Jobwunders und des Abbaus der Arbeitslosigkeit ist die Bundesrepublik gegenwärtig eine prekäre Vollerwerbsgesellschaft. Damit ist gemeint, dass die Massenarbeitslosigkeit durch die Steigerung von Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Ausdehnung unsicherer, schlecht entlohnter und wenig anerkannter Beschäftigung zum Verschwinden gebracht wird (Castel 2011). Im Statistikeil des „Jahrbuchs Gute Arbeit“ ist gut belegt, dass dieser Trend, der bereits 2005 einsetzt, bis in die Gegenwart anhält (Reusch et al. 2019). So ist die offizielle Arbeitslosenquote, die 2005 mit 11,7 Prozent ihren Höchstwert erreicht hatte, 2018 auf durchschnittlich unter fünf Prozent gesunken. Parallel dazu hat die Zahl der Erwerbstätigen 2018 mit ca. 45 Mio. Rekordniveau erreicht. Die abhängig Beschäftigten haben zwischen 1991 und 2017 von 35. 227 Mio. auf knapp 40 Mio. (39.288 Mio. 2018 geschätzt: 40.660 Mio.) zugenommen. Dennoch lag das Volumen bezahlter Arbeitsstunden, das 2010 einen Tiefpunkt erreicht hatte (47.845 Mio. Stunden), 2017 (50. 930 Mio. Stunden, 2018 geschätzt: 51.849 Mio. Stunden) noch immer unter dem Niveau von 1991 (52.098 Mio. Stunden).

Schaubild 1: (Des-)integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie
Zone der Integration
1. <i>Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)</i>
2. <i>Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)</i>
3. <i>Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)</i>
4. <i>Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)</i>
Zone der Prekarität
5. <i>Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)</i>
6. <i>Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)</i>
7. <i>Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)</i>
Zone der Entkoppelung
8. <i>Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)</i>
9. <i>Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)</i>

Das deutsche Beschäftigungswunder erklärt sich aus einer stark asymmetrischen Verteilung des bestenfalls stagnierenden Volumens bezahlter Arbeitsstunden im Verhältnis zu einer stark

angestiegenen Zahl von Erwerbstätigen. Während die Anzahl der Vollzeitstellen zwischen 1991 und 2017 von knapp 29.000 Mio. (28.911 Mio.) auf gut 24 Mio. (24.335 Mio. 2018 geschätzt: 24.709 Mio; Tiefstand 2010: 22.825 Mio.) gesunken ist, hat die Teilzeitquote stark zugenommen (1991: 17, 9 Prozent, 2017: 39, 1 Prozent). Trotz günstiger konjunktureller und demografischer Entwicklung sind atypische, unsichere und niedrig entlohnte Beschäftigungsformen seit 2010 nur leicht zurückgegangen, Leiharbeit und Werkverträge haben sogar zugelegt (Reusch et al. 2018: 294). Die Zahl der Minijobs lag 2017 noch immer bei 7,5 Mio. 4,7 Mio. dieser Jobs waren die ausschließliche Einnahmequelle (ebd.: 289). Während der Niedriglohnsektor kontinuierlich 22 bis 24 Prozent, im Osten gar bis zu 37 Prozent der abhängig Beschäftigten umfasste, lag das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial 2014 noch immer bei ca. sechs Mio. Personen (2,1 Mio. Erwerbslose, 2,9 Mio. Unterbeschäftigte, 1,0 Mio. stille Reserve). Bezieht man die gewünschten Arbeitszeiten unterbeschäftigter Personen ein (Fischer et al. 2015), wäre die Erwerbslosigkeit in der Gegenwart noch immer mindestens doppelt so hoch wie offiziell ausgewiesen. Neben statistischen „Bereinigungen“ beruht das deutsche Job-Wunder somit wesentlich darauf, dass Erwerbslosigkeit mittels Ausdehnung unsicherer, schlecht entlohnter, wenig anerkannter Arbeitsverhältnisse zum Verschwinden gebracht wird.

Prekäre Arbeit kann nicht nachhaltig sein. Deshalb muss ihr durch eine Politik der Entprekariierung begegnet werden. Ein wissenschaftlicher Arbeitsmonitor könnte dies unterstützen. Dazu wäre es nötig und sinnvoll, die Arbeitsforschung im Land zu vernetzen, um in Zusammenarbeit mit den Unternehmen kontinuierlich Schwerpunktthemen abzufragen und so eine Art „Frühwarnsystem“ für arbeitspolitische Probleme zu schaffen.

These 13: *Nachhaltige Arbeitspolitik zielt auf Löhne und Einkommen für ein gutes Leben; diese liegen deutlich oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns.*

Trotz der Positivwirkungen der Mindestlohngesetzgebung bleibt festzuhalten, dass der Mindestlohn ein Entgelt unterhalb der Niedriglohngrenze definiert und eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe nicht erlaubt. Für das Jahr 2014 wurde berechnet, dass der Mindestlohn in Deutschland nur bei 47,8 Prozent des Medianlohns lag. Deshalb sollte eine Diskussion um „Löhne zum Leben“ in Anlehnung an die britische Konzeption der *living wages* geführt werden. *Living wages* sollen es erlauben, Ansprüche an Kultur und Bildung zu verwirklichen (GIP 2018, Dörre 2018). *Living wages* stellen eine arbeitgeberseitige Selbstverpflichtung dar, keinen rechtlichen Anspruch. Dennoch gewinnen sie z. B. in Großbritannien seit Jahren an Bedeutung. Regionale Kommissionen könnten ermitteln, wie solche Löhne vor Ort zu gestalten sind. In Großbritannien liegt der *living wage* 23 Prozent (in London 40 Prozent) über dem

gesetzlichen Mindestlohn. Regionale Kommissionen könnten Arbeitgeber*innen auch über Zertifizierungen („*living wage employer*“) für solche Löhne gewinnen.

These 14: *Digitalisierung und ökologische Nachhaltigkeit können sich wechselseitig positiv bedingen; es kann aber auch das Gegenteil der Fall sein. Soziale und ökologische Nachhaltigkeit kann durch Mobilisierung von Produzent*innenwissen befördert werden.*

Digitalisierung bedeutet erhöhten Energiebedarf. Dieser Energiebedarf kann ökologisch nachhaltig nur durch eine beschleunigte Umstellung auf erneuerbare Energien befriedigt werden. Digitalisierung wiederum ist eine Voraussetzung, um die Energieerzeugung betrieblich und in den Haushalten optimal an die Nachfrage anzupassen. Um dies zu gewährleisten, werden in großem Ausmaß neue Qualifikationen benötigt. Gut möglich, dass in diesem Zusammenhang neue Berufs- und Geschäftsfelder entstehen.

These 15: *Krisenrobuste soziale Sicherungen sind unabdingbar, um dem verbreiteten Empfinden eines Kontrollverlustes entgegen zu wirken. Krisenrobust bedeutet, sozial und ökologisch nachhaltig zu wirken, indem der Druck auf die Schwächsten der Gesellschaft verringert wird.*

In diesem Zusammenhang ist eine Abkehr vom „Hartz-IV-Regime“ zwingend geboten. Zur prekären Vollerwerbsgesellschaft gehört die Tendenz zur Unterklassenbildung an oder unter der Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität. Dazu haben die aktivierende Arbeitsmarktpolitik und insbesondere Hartz IV erheblich beigetragen. Wie gezeigt, haben die „Hartz-Gesetze“ keineswegs mehr Erwerbsarbeit geschaffen. Die Hauptwirkung von Hartz IV besteht vor allem darin, dass die Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität sozialräumlich näher an die „Zone der Normalität“ heranverlegt wurde. Wer länger als ein Jahr arbeitslos ist, läuft Gefahr, auf den Hartz-IV Status und damit unter die Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität zurückzufallen. Zwar ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen zwischen 2006 und 2011 um ca. 40 Prozent zurückgegangen, um auf dem dann erreichten Niveau zu verharren und erst in jüngster Zeit deutlich zu sinken. Es gibt aber einen harten Kern von etwa einer Mio. Menschen, die über zehn Jahre hinweg niemals aus dem Leistungsbezug herausgekommen sind. Insgesamt waren 2014 4,4 Mio. Menschen auf SGB-II-Leistungen angewiesen, bei 3,1 Mio. handelte es sich um Langzeitleistungsbezieher*innen. Insgesamt war allerdings nur die Hälfte der Leistungsbezieher*innen arbeitslos. Nur ca. 770.000 Personen waren sowohl langzeitarbeitslos als auch Langzeitleistungsbezieher*innen.

Hinter diesen Daten verbergen sich gravierende Veränderungen der Sozialstruktur. Der Leistungsbezug konstituiert eine Sozillage, die eine sozial neu zusammengesetzte Unterklasse hervorgebracht hat. Die Daten sprechen für eine Verstetigung von Lebenslagen, in denen sich soziale Mobilität auf Bewegung zwischen prekärem Job, sozial geförderter Tätigkeit und Erwerbslosigkeit beschränkt. Es kommt fortwährend zu Positionsveränderungen, aber die soziale Mobilität bleibt eine zirkulare, weil sie in vielen Fällen nicht aus dem Sektor prekärer Lebenslagen hinausführt. Nur wenige der von uns befragten Leistungsbezieher*innen haben nach sieben Jahren den Sprung in Verhältnisse geschafft, die sie vom Leistungsbezug dauerhaft befreien. Die anderen durchlaufen mitunter zwei, vier, sechs und mehr berufliche Stationen. Sie springen von der Erwerbslosigkeit in den Ein-Euro-Job, von dort in die Aushilfstätigkeit, dann in eine Qualifizierungsmaßnahme und so fort, um am Ende doch wieder im Leistungsbezug zu enden.

Je länger die Menschen im Leistungsbezug verbleiben, desto stärker wird der Druck, einen Habitus zu verinnerlichen, der ihnen das soziale Überleben ermöglicht. Dieser Überlebenshabitus bedingt, dass sich Leistungsbezieher vom Rest der Gesellschaft unterscheiden. Dabei geht es nur selten um das physische Überleben. Doch mit zunehmender Dauer des Leistungsbezugs sind die Befragten gezwungen, sich mit materieller Knappheit, geringer gesellschaftlicher Anerkennung und einer engmaschigen bürokratischen Kontrolle ihres Alltagslebens zu arrangieren. Wenn sie sich arrangieren, separiert sie das vom Rest der Gesellschaft. Separieren sie sich, eignen sich ihre Lebensentwürfe als Objekt für kollektive Abwertungen durch die Gesellschaft respektierter Bürgerinnen und Bürger. Gerade weil sich die Leistungsbezieher*innen an widrige Bedingungen anpassen, werden sie zur Zielscheibe negativer Klassifikationen durch die „Mehrheitsgesellschaft“. Aus diesem Grund begreifen sich die befragten Leistungsbezieher*innen als Angehörige einer „stigmatisierten Minderheit“, die alles dafür tun muss, um Anschluss an die wahrgenommene gesellschaftliche Normalität zu finden. Wer trotz eines relativ dynamischen Arbeitsmarktes lange im Leistungsbezug verbleibt, ist diskreditierbar. Haftet es einmal an der Person, können sich die Betroffenen des Stigmas Hartz IV nur noch schwer entledigen. Die Hartz-IV-Logik („Jede Arbeit ist besser als keine!“) verlangt von ihnen, gerade jene qualitativen Ansprüche an Arbeit und Leben aufzugeben, die besonderes Engagement zur Verbesserung der eigenen Lage überhaupt erst motivieren. Wenn sich wegen zirkularer Mobilität Verschleiß einstellt, setzt hingegen Anspruchsreduktion ein – und genau das macht krank oder erzeugt Resignation und Passivität. Insofern fördert eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die Erwerbslosigkeit nicht als strukturelles Problem, sondern als individuell verantwortet begreift, Klassenbildung durch kollektive Abwertung. Länger im Leis-

tungsbezug zu verweilen, bedeutet, eine Position unterhalb einer unsichtbaren „Schwelle der Respektabilität“ einzunehmen. Deshalb schreckt „Hartz IV“ ab. Die Bereitschaft auch von Noch-Beschäftigten, unterwertige, prekäre Jobs anzunehmen, um einen Status gesellschaftlicher Missachtung zu vermeiden, nimmt in dem Maße zu, wie der Absturz unter die Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität wahrscheinlicher wird.

Um diese Tendenz zur Nicht-Nachhaltigkeit zu korrigieren, muss der Druck auf die Schwächsten der Gesellschaft verringert werden. Ein Sanktionsmoratorium und eine Kindergrundsicherung wären erste wichtige Schritte, um dies zu realisieren.

These 16: *Nachhaltige Arbeitspolitik benötigt die Vision einer besseren Gesellschaft.*

Vieles lässt sich nicht sofort und schon gar nicht in einem – kleinen – Bundesland durchsetzen. Gerade deshalb benötigt eine nachhaltige Arbeitspolitik Langfristziele, die in Visionen einer besseren Gesellschaft gebündelt werden können.

Im Kapitalismus über ihn hinaus – das ist, was heute vielerorts bereits passiert und was wir stärken wollen. [...] Unsere Vision ist und bleibt diejenige einer sozialen und ökologischen Wirtschaftsdemokratie. [...] Mehr Demokratie ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Digitalisierung zu einer wirklichen Chance für die Menschen wird. [...] Im Kern geht es darum, die Verteilungsfrage auszuweiten. Neben der steuerlichen Rückverteilung des gesellschaftlichen Reichtums im Nachhinein braucht es eine gerechte Verteilung wirtschaftlicher (Entscheidungs-)macht. Indem Betroffene zu Mitbestimmenden gemacht werden, wirkt man der Entstehung ungerechtfertigter und schädlicher Ungleichheiten entgegen.“ (Sozialdemokratische Partei der Schweiz 2016)

Auf die Frage, ob er bedauere, sich für einen demokratischen Sozialismus ausgesprochen zu haben, weil seine volksnahe Botschaft ohne das S-Wort vielleicht besser angekommen wäre, antwortete der in Vorwahlen geschlagene Demokrat Bernie Sanders: „Nein, ich bedauere das nicht. Für mich bedeutet demokratischer Sozialismus, dass ich auf dem aufbaue, was Franklin D. Roosevelt sagte, als er dafür kämpfte, allen Amerikanern grundlegende wirtschaftliche Rechte zu garantieren. Und es bedeutet, dass ich auf dem aufbaue, was Martin Luther King im Jahre 1968 sagte: ‘In diesem Land gibt es Sozialismus für die Reichen und erbarmungslosen Individualismus für die Armen.’ [...] Für mich bedeutet Sozialismus, dass wir eine Volkswirtschaft aufbauen, die nicht nur für die Reichen, sondern für alle funktioniert.“ (Sanders 2018, Jacobin, Berlin, S. 282-283)