

ARBEITSWELT UND NACHHALTIGKEIT – PERSPEKTIVEN FÜR DAS 21. JAHRHUNDERT

1. Arbeit und Nachhaltigkeit, eine Begriffsbestimmung	34
2. Zentrale Herausforderungen und Lösungsansätze	36
3. Resümee	45

Auszug aus WISO 3/2007

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Sebastian Brandl

Leitung des Referats
„Erwerbsarbeit im
Wandel“ der Hans-
Böckler-Stiftung

Das Konzept einer nachhaltigen Entwicklung eröffnet gemeinsame Lösungsperspektiven für soziale und ökologische Problemlagen. Die Entwicklungen in relevanten Feldern einer nachhaltigen Gestaltung der Arbeit ergeben jedoch ein ambivalentes Bild: Den offensichtlich größer werdenden Problemlagen stehen zwar Gestaltungschancen gegenüber. Deren Realisierung erfordert aber eine Neujustierung der bisherigen Regulierung der Arbeit. Die damit verbundene Chance auf eine Neubestimmung der sozialen Grundlagen der Demokratie kann aber weder von den Gewerkschaften noch von der Politik allein gemeistert werden.

1. Arbeit und Nachhaltigkeit, eine Begriffsbestimmung

Der Weltklimabericht der Vereinten Nationen hat die Umweltauswirkungen fortschreitender Industrialisierung erneut in den Mittelpunkt der politischen Auseinandersetzungen gerückt. In der bundesdeutschen Öffentlichkeit gewinnt die Lösung des Klimaproblems wieder an Stellenwert.¹ Zugleich scheint sich das Problem der Massenarbeitslosigkeit durch den wirtschaftlichen Aufschwung zu entschärfen. Wirtschaftsforscher sprechen mittlerweile davon, dass die Arbeitslosenzahl bald unter 3 Millionen sinken wird. Bahnt sich nunmehr eine gemeinsame Lösung ökologischer und sozialer Problemlagen an, so wie es in den Überlegungen zu Nachhaltigkeitsstrategien in den vergangenen Jahren aufschien?

Dies fand seinen Ausdruck in einer Reihe von Nachhaltigkeitsberichten, Forschungsprojekten² und politischen Nachhaltigkeitsstrategien auf nationaler und europäischer Ebene, die die Gleichrangigkeit ökologischer, sozialer und ökonomischer Zielsetzungen unter dem Dach dreidimensionaler Nachhaltigkeit anerkennen.³ Allerdings war und ist dies kein harmonischer Prozess. Unumstritten sind jedoch die grundlegenden Prinzipien und Gerechtigkeitsnormen nachhaltiger Entwicklung:⁴

- das Recht auf ein menschenwürdiges Leben für alle;
- Gerechtigkeit zwischen den gegenwärtig Lebenden und den zukünftigen Generationen (intergenerativ);

Gerechtigkeitsnormen nachhaltiger Entwicklung

- Gerechtigkeit innerhalb der gegenwärtig lebenden Generation (intragenerativ), insbesondere Verteilungs- und Geschlechtergerechtigkeit;
- die Abstimmung mindestens zwischen sozialen, ökonomischen und ökologischen Belangen sowie
- die Beteiligung aller relevanten gesellschaftlichen Gruppen an Strategiefindung und Umsetzung.

Was bedeuten diese Normen bezogen auf die Arbeitswelt in hoch entwickelten Industriegesellschaften, die wesentlich Erwerbsarbeitsgesellschaften sind? In ihrer Studie für die Enquete-Kommission des Bundestages fassen Minsch et al.⁵ es dahingehend zusammen, dass ein individuelles (moralisches) Recht auf Arbeit besteht. Arbeit ist dabei nicht nur als existenzsicherndes Mindesteinkommen, sondern im Sinne eines sinnvollen Tätigseins, der Partizipation an der ökonomischen Entwicklung und der Identitätsschöpfung durch sinnvolle Arbeit, nicht nur Erwerbsarbeit zu verstehen. In den verschiedenen seither erschienenen Nachhaltigkeitsstudien und politischen Nachhaltigkeitsstrategien finden sich diese Grundgedanken wieder, wenn auch nicht ungebrochen. Daraus lässt sich ein Anforderungsprofil sozialer Nachhaltigkeit ableiten, wobei eine ermöglichende Arbeitszeitpolitik eine wichtige Querschnittsfunktion einnimmt.⁶

Recht auf Arbeit

Anforderungsprofil sozialer Nachhaltigkeit

- Gesellschaftliche Integration, individuelle Teilhabe, Armutsvermeidung und Chancengleichheit durch Teilhabe an (Erwerbs-)Arbeit
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) durch lebenslanges Lernen und Gesundheitserhalt
- Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie/ Fürsorge und Beruf
- Förderung nicht bezahlter produktiver Arbeiten
- Verallgemeinerung sozialer Sicherung
- Nichtdiskriminierung, weltweite Achtung der Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen der ILO (intragenerative Gerechtigkeit)

Vor diesem Hintergrund werden im Weiteren derzeitige Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit und Lösungsansätze skizziert. Die Ausführungen konzentrieren sich dabei auf den engeren Wandel der Erwerbsarbeit, folglich auf die ersten drei und die letzte der Anforderungen.

2. Zentrale Herausforderungen und Lösungsansätze

2.1. Teilhabe an Erwerbsarbeit, atypische und prekäre Beschäftigung

*Normalarbeits-
verhältnisse*

*Verunsicherung
der Mittelschicht*

Ein zentrales Element der Erosion des arbeits- und sozialrechtlich geschützten, vollzeitigen und unbefristeten Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger) stellt die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen⁷ dar, vielfach vorschnell mit prekärer Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Nicht jede Beschäftigung zu anderen Konditionen ist eindeutig prekär, sondern sie umfasst immer auch positive Aspekte, wie die Reintegration Arbeitsloser, und vielfach erleben die Betroffenen solche Arbeitsformen als positiv. Prekäre Erwerbsarbeit meint zweierlei: Arbeitsverhältnisse, bei denen Einkommen, sozialer Schutz, Dauerhaftigkeit in nicht existenzsicherndem Maß gegeben sind, sowie die Verunsicherung der Mittelschicht, der Stammebelegschaften. Das Versprechen auf gesicherte, dauerhafte Teilhabe und Karriere ist aufgekündigt, Leistungsgerechtigkeit nicht mehr gegeben.⁸ Leiharbeit macht tagtäglich deutlich, dass vermeintlich billigere Lösungen möglich sind. Spätestens mit der Hartz-Gesetzgebung ist das Drohpotenzial der Arbeitslosigkeit bei den Stammebelegschaften angekommen. Auch die Hochqualifizierten sind hiervon betroffen, wenn auch auf anderem Niveau. So zeigt eine erste Untersuchung zur sog. „Generation Praktikum“, dass die Übergangsprozesse länger und prekärer werden, junge Akademiker in permanenten Praktikasschleifen aber die Ausnahme sind.⁹

Schon diese wenigen Stichwörter verweisen auf einen erheblichen Gestaltungsbedarf. Die Deregulierung der Leiharbeit ging mit deren Tarifierung einher. Diese ist jedoch nur als Einstieg zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor zu sehen.¹⁰ Die von den Gewerkschaften angesichts des Booms der Zeitarbeit nunmehr geforderte gesetzliche Gleichstellung der Leiharbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten soll dem Boom Einhalt gebieten. Dem um sich greifenden Niedrigstlohnsektor soll mit einem gesetzlichen Mindestlohn begegnet werden. Anfangs taten sich die Gewerkschaften mit dieser Forderung schwer, erfährt der Staat doch hiermit erstmals breite Eingriffsmöglichkeiten in die Tarifautonomie der Verbände. Die Schwäche des jetzigen Tarifsystems wird mit dieser Forderung jedoch offensichtlich. Mangels Mitglieder oder durchsetzungsfähiger Strukturen gelingt es den Gewerkschaften nicht mehr, (ausreichende) Tarifstandards mit den Arbeitgebern zu vereinbaren. Eine andere Reaktion liegt darin, die betroffenen Beschäftigten zu organisieren und mit ihnen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu streiten (Organizing¹¹). Diese vornehmlich aus den USA stammende Strategie bricht mit den hiesigen Gewerkschaftstraditionen, die eine gezielte Organisierung und Aktivierung der „Randbelegschaften“ bisher nicht vorsahen. Der Bruch mit gewerkschaftlichen Orientierungen findet auch an anderen Stellen statt, bspw. bei der Organisierung, Beratung und Vertretung von nunmehr selbstständigen Bauarbeitern.¹²

Gestaltungsbedarf

Mindestlohn

Organizing

2.2. Gleichstellung im Erwerbssystem

Auch die „stillen“ Voraussetzungen des männlich besetzten Normalarbeitsverhältnisses erodieren. Die kontinuierlich steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen und die Heterogenisierung der Familienformen stellen die geschlechtlichen Zuschreibungen männlicher Versorgung durch Erwerbseinkommen und weiblicher Reproduktionsarbeit in Familie und Haushalt infrage.¹³ In Zeiten zunehmender Konjunktur und gestützt durch die Vereinbarkeitspolitik der konservativen

*Erhöhung der
Frauen-
erwerbstätigkeit*

Familienministerin wird die weitere Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit zum Ausgleich möglicher Fachkräftelücken auf dem Arbeitsmarkt propagiert. Tatsächlich zeigt eine Vielzahl von Daten und Forschungsergebnissen, dass die bisherigen Maßnahmen nicht ausreichen, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt herzustellen.¹⁴ Zwar hat es mehrere, vor allem gesetzliche Verbesserungen der Rahmenbedingungen gegeben (z. B. Elternzeit), doch ist das modernisierte „Ernährermodell“, im Sinne vollzeitiger Erwerbstätigkeit des Mannes und Teilzeittätigkeit der Frau, zumindest westdeutscher Standard geblieben. Insbesondere wenn Kinder zu betreuen sind, sind es vor allem die Mütter, die die Last und die Folgen auf dem Arbeitsmarkt zu tragen haben.

*modernisiertes
„Ernährermodell“*

Die Mütter (im Westen) arbeiten dann überwiegend in Teilzeit, um mangelnde (zeitliche) Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Anforderungen der Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Die Belastungen dieser Frauen steigen enorm an, und sie erleben Rückstufungen in ihrer beruflichen Tätigkeit. Die Geschlechterunterschiede bleiben bestehen und Teilzeitarbeit führt mindestens zu lang andauernden Benachteiligungen hinsichtlich Einkommen, sozialer Sicherung und Karriere. Der Aufstieg in Führungspositionen ist Frauen in solchen Situationen weiterhin verwehrt („gläserne Decke“).¹⁵ Untersuchungen zeigen, dass auch die Betriebsräte die durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2002 erweiterten Zuständigkeiten für Vereinbarkeitsfragen – Gleichstellung wurde bereits 1994 in das BetrVG eingefügt – kaum nutzen.¹⁶ Auch auf tarifvertraglicher Ebene werden die Möglichkeiten zur Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht ausgeschöpft.¹⁷

*Kinderbetreuungs-
angebote*

Mittlerweile gilt Familienfreundlichkeit unter deutschen Führungskräften als harter Standortfaktor, und die BDI-Nachhaltigkeitsinitiative econsense sieht in der Balance von Familienleben und Arbeitswelt sogar einen Schlüsselfaktor nachhaltiger Entwicklung.¹⁸ Die BDA erachtet den Ausbau flexibler ganztägiger Kinderbetreuungsangebote als die zentrale Voraussetzung hierfür, für deren Bereitstellung allerdings primär der Staat verantwortlich gemacht wird.¹⁹ Beispiele aus ande-

ren Ländern weisen den Weg: Die Quotenregelung für Frauen im obersten Management von Privatfirmen in Norwegen oder die „Vätermonate“ in Schweden. Dies bestätigt der seit Januar in Deutschland gültige Vatermonat.²⁰ Zu befürchten ist aber, dass diese Situation durch die hoch defizitären Kinderbetreuungsmöglichkeiten nach dem ersten Lebensjahr des Kindes wieder in den Status quo ante zurückfällt. Auch ein rein quantitativer Ausbau reicht nicht aus. Neben der Qualität ist die zeitliche Verfügbarkeit solcher Einrichtungen hoch relevant. Insbesondere für Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten, deren Zahl zunimmt.²¹

Neben Betreuungsangeboten gibt die betriebliche Arbeitszeitpolitik Spielräume für Vereinbarkeiten vor. Die Arbeitgeber weisen darauf hin, dass bereits zwei Drittel der Unternehmen flexible Arbeitszeiten anböten. Diese würden sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter als auch an den Möglichkeiten des Betriebes orientieren. Die Regelung entsprechender optionaler und flexibler Arbeitszeiten wird hingegen nicht als Gegenstand der Tarifpartner thematisiert.²² Traditionell bedeutet Vereinbarkeit, wie erwähnt, Teilzeittätigkeit für die Mütter. Notwendig wäre hingegen eine lange Teilzeit mit hoher Zeitsouveränität, die sich in flexiblen Arbeitszeiten und räumlicher Flexibilität (Telearbeit) für beide Geschlechter niederschlägt. Ein Instrument hierfür könnten Zeitkonten sein, die neuerdings zu Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten ausgedehnt werden. Diese Konten ermöglichen, Arbeitszeit flexibel anzusparen und sie in größeren Blöcken, bspw. wenn ein Kind krank ist, zu entnehmen. Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen jedoch, dass Zeitkonten vielfach keine oder nur kleine Optionsräume für die Beschäftigten eröffnen und die Zeitentnahme meist betrieblichen Erfordernissen folgt. Es fehlt an einer Zeitkultur in den Unternehmen, welche eine größere, eigensinnige Zeitverwendung durch die Beschäftigten befördert. Hinzu kommt, dass viele Unternehmen darauf setzen, durch das Ansparen großer Zeitvolumen Spielräume aufzubauen, um auch zukünftig die Belegschaften vorzeitig zu verjüngen. Eine Förderung der Alltagsvereinbarkeiten findet über Zeitkonten somit nur im kleinen Umfang statt.²³

Quotenregelung

„Vätermonate“

Arbeitszeitpolitik

Zeitsouveränität

Zeitkonten

Zeitkultur

2.3. Beschäftigungsfähigkeit und verlängerte Erwerbsbiografien

Anhebung der Regelaltersgrenze

Setzen Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierung lange auf eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Frühverrentung, „Rente mit 60“), folgen sie nunmehr den Vorgaben der EU zur Erhöhung der Erwerbsquoten Älterer. Begründet wird dieser Paradigmenwechsel mit den Finanzierungsproblemen sozialer Sicherungssysteme und dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung. Entsprechend wurden die Regelaltersgrenzen drastisch um bis zu fünf Jahre innerhalb kurzer Zeiträume angehoben. Die sukzessive Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ist der nächste Schritt. Als Folge dieses Paradigmenwechsels ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter (Altersrenten) von 1996 bis 2005 um ein Jahr auf knapp 63 Jahre angestiegen. Allerdings ist nur ein kleiner Teil direkt vor der Rente in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (24,6 %) und der Anteil der Neurenten mit Abschlägen ist auf 42 % angestiegen (Rentenzugang 2005).²⁴

Altersdurchschnitt

Im Wirtschaftsaufschwung sprudeln die Beitragseinnahmen der Sozialversicherungen, und mittlerweile haben die Erwerbsquoten Älterer deutlich auf 45 % im Vorjahr zugelegt. Grund zur Entwarnung? Wohl kaum! Zwar ist trotz aller demografischen Horrorszenarien und aktuellen Klagen über einen Fachkräftemangel in den nächsten 20 Jahren kein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu erwarten. Jedoch ändert sich gravierend der Altersdurchschnitt der Erwerbsbevölkerung. Die Kohorte der Babyboomer kommt bald in die 50er-Lebensjahre. Diese Alterung variiert sehr stark nach Regionen und Bundesländern.²⁵ Darauf sind die Betriebe ebenso wenig wie die regionalen Arbeitsmarktakteure vorbereitet. Generell fehlt es an ausreichenden Maßnahmen für ältere Beschäftigte (altersgerechte Erwerbsarbeit). Viel gravierender dürfte jedoch werden, dass die Babyboomer und die jüngeren Beschäftigten nach dem bisherigen Muster arbeiten, das eine Erwerbstätigkeit mit einem Alter über 55 oder 60 Jahren in vielen Berufen nicht vorsieht. Typischerweise betrifft dies vor

altersgerechte Erwerbsarbeit

allein die klassischen Anlern- und Facharbeitertätigkeiten.²⁶ Der Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit bis zum 65. Lebensjahr ist für viele Berufsgruppen nicht vorgesehen. Angesichts steigender Leistungsvorgaben, anhaltender physischer und zunehmender psychischer Belastungen ist eine deutliche Verlängerung der Erwerbsbiografien schwerlich vorstellbar. Dabei ist es keineswegs so, dass Ältere grundsätzlich weniger leistungsfähig und gesundheitlich eingeschränkt, unzureichend qualifiziert und/oder unmotiviert sind. Das vorherrschende Defizitmodell älterer Arbeitnehmer ist korrekturbedürftig. So zeigt sich in neueren Untersuchungen, dass Ältere zwar weniger konkurrenzmotiviert sind, sie vielmehr anerkannt sein und ihr Erfahrungswissen einbringen wollen. Eine Unternehmenskultur, die sie nicht mehr fordert und fördert, empfinden sie als Ausgrenzung. Notwendig sind also andere Führungsmethoden, um die Motivationslage Älterer anzusprechen. Auch sind Ältere nicht weniger produktiv. Alter und Berufserfahrung haben entgegengesetzte Effekte, die sich neutralisieren. Wichtig ist auch, dass Leistungsfähigkeit keine rein individuelle Frage ist. Sie ist vielmehr ein Resultat beruflicher Erfahrungen und Belastungen im Lebensverlauf in Zusammenspiel mit der aktuellen Arbeitssituation. Somit spielen überindividuelle Faktoren in der Berufsbiografie und in der augenblicklichen Arbeitsgestaltung eine erhebliche Rolle.²⁷

Notwendig sind also Konzepte für eine an die demografische Entwicklung und an die politische Zielsetzung verlängerter Erwerbsbiografien angepasste präventive Arbeits-, Arbeitszeit- und Bildungspolitik und deren arbeitsmarkt- und sozialpolitische Flankierung. Es sind nicht nur zusätzliche Arbeitsplätze für ältere Beschäftigte erforderlich, sondern auch Leistungsarrangements, die es ermöglichen, länger motiviert und gesund erwerbstätig sein zu können. Ohne solche Arrangements bahnt sich ein Widerspruch an: zwischen permanent steigenden Leistungsnormen in kurzer Frist einerseits und dem langfristigen Erhalt von Leistungsfähigkeit (Employability) und der dafür notwendigen und differenzierten materiellen

Beschäftigungsfähigkeit

*Defizitmodell
älterer
Arbeitnehmer*

*präventive
Arbeits-,
Arbeitszeit- und
Bildungspolitik*

und zeitlichen Investitionen in Bildung, Motivation, Gesundheits-erhalt und in die reproduktiven Anforderungen andererseits. Ein Beispiel für eine solche innovative Arbeitsgestaltung könnte das Modellprojekt „Auto 5000“ bei VW in Wolfsburg sein.²⁸ Die flächige Umsetzung solch innovativer Konzepte ist aber nicht gegeben. Es gibt zwar einige Tarifverträge zu Bildung oder Demografie, aber sie sind entweder zu neu oder ihre Umsetzung ist deutlich begrenzt.²⁹ Stattdessen scheint sich unter dem Diktat der Finanzvorstände derzeit eine Retaylorisierung breitzumachen, der jedoch der Ausweg der Frühverrentung zukünftig fehlen wird.

Wohlstand

Eine wichtige Rahmenbedingung für verlängerte Erwerbsbiografien liegt in deren Akzeptanz. Ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu gesicherten Konditionen ist mittlerweile Bestandteil des individuellen wie kollektiven Wohlstands. Die Politik will diesen über Bedrohungsszenarien (unbezahlbare Renten, Fachkräftemangel etc.) verändern. Wohlstandsverzicht aber löst keine Euphorie aus. Gegenüber den FrührentnerInnen fühlen sich die zum längeren Arbeiten benötigten Beschäftigten ungerecht behandelt. Notwendig wäre vielmehr ein Tauschangebot: sog. Optionszeiten für Familie, Pflege, Regeneration, Bildung und Berufswechsel während des Erwerbslebens, wie sie bspw. im siebten Familienbericht der Bundesregierung vorgeschlagen werden, oder humanere Arbeitsbedingungen für den längeren Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Ein Ansatz, der diese Debatte bündelt, könnte im

Optionszeiten

Lebenslaufpolitik

jungen Konzept der „Lebenslaufpolitik“ liegen.³⁰ Lebenslaufpolitik heißt, Strategien und Maßnahmen zu bündeln, die die Erwerbsbiografien beeinflussen. Lebenslaufpolitik will die verschiedenen Bereiche des Lebens zusammenführen (wie Aus- und Weiterbildung, Familie, Gesundheit oder zivilgesellschaftliches Engagement) und auf verschiedenen Politikerebenen auf die Dauer und Struktur des Erwerbslebens Einfluss nehmen.

2.4. Internationale Gerechtigkeit

Eine für die Norm der intragenerativen Gerechtigkeit wichtige Annäherung zwischen den Diskursen um Arbeit und Ökologie fand in den letzten Jahren in den Aktivitäten zu „Corporate Social Responsibility“ (CSR) statt. Getrieben von globalen Auseinandersetzungen um Verletzungen elementarer Umwelt- und Menschenrechte, den Aktivitäten vieler Nichtregierungsorganisationen und der Vereinten Nationen ist die Verantwortungsbereitschaft globaler Konzerne für Umwelt- und Arbeitsstandards gestiegen.³¹ Zuvor hat sich an der nationalen Begrenzung der Arbeitsregulation, der industriellen Beziehungen vielfach Kritik geregt. Kritisiert wird die sowohl räumlich (nationalstaatlich) als auch personell begrenzte Interessenvertretung („inklusive Solidarität“).³² Dieses Modell setzt auf die Solidarität der Inkludierten und schließt die anderen entweder aus oder diskriminiert sie. Davon sind die Nicht-Normalarbeitenden und die Beschäftigten außerhalb Deutschlands betroffen.

Diese nationalstaatlichen Konstruktionsprinzipien erodieren u. a. infolge der Transnationalisierung der Wirtschaft. Ohne den Aufbau internationaler Arbeitsbeziehungen und den Ausbau nationaler Systeme industrieller Beziehungen zu Mehrebenensystemen wird sich die Reichweite industrieller Beziehungen weiter abschwächen. Eben solche Chancen für eine nachholende Internationalisierung industrieller Beziehungen sind mit internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) verbunden. Die Gewerkschaften versuchen durch solche Vereinbarungen mit transnationalen Konzernen, Elemente nationaler und europäischer industrieller Beziehungen auf der internationalen Ebene zu etablieren. Nachholend ist diese Internationalisierung gegenüber der fortgeschrittenen Internationalisierung der Wirtschaft, dem Bedeutungsgewinn zivilgesellschaftlicher Nichtregierungsorganisationen als Vertreter von Arbeitnehmerinteressen und der Verbreitung freiwilliger CSR-Instrumente auf globalem Parkett.

Corporate Social Responsibility

*nachholende
Inter-
nationalisierung*

*internationale
Rahmen-
vereinbarungen*

*Engagement
deutscher
Gewerkschaften*

Die Frage ist, ob es den Gewerkschaften gelingt, globale Vertretungsstrukturen aufzubauen und verbindliche Vereinbarungen durchzusetzen. Letzteres wäre der wesentliche Fortschritt gegenüber den freiwilligen CSR-Instrumenten. Doch die mit den internationalen Rahmenvereinbarungen verbundenen Chancen sind bisher eher potenzieller denn realer Natur. Sie stellen ein relativ junges Instrument dar, definieren lediglich Mindestbedingungen, und ihre Verbreitung ist noch gering. Eine systematische Wirkungsanalyse steht noch aus, über einzelne Erfolge wird jedoch berichtet.³³

Noch geht es vorwiegend um die Etablierung einer neuen globalen Regulierung. Bisher steht keine umfassende und koordinierte gewerkschaftliche Strategie hinter der Dynamik. Bisher wenden nur fünf von zehn der Global Union Federations internationale Rahmenvereinbarungen an. Das wichtige Engagement deutscher Gewerkschaften beschränkt sich im Wesentlichen auf die IG Metall. Dabei stehen Konzerne im Vordergrund, für die die deutsche Mitbestimmung einen hohen Stellenwert einnimmt. Auch quantitativ haben internationale Rahmenvereinbarungen bisher nur einen kleinen Anteil am Instrumentenspektrum zur Stärkung internationaler Arbeitnehmerrechte. Den derzeit 52 internationalen Rahmenvereinbarungen, deren Abschluss mit den Konzernleitungen die Gewerkschaften nicht erzwingen können, stehen weit über 2000 Teilnehmer des Global Compact der Vereinten Nationen gegenüber. Die Zahl unternehmenseinseitiger CSR-Maßnahmen, wie die Proklamation von Verhaltenskodizes (Codes of Conduct), liegt noch weit höher.

Somit besteht ein Risiko, dass die Gewerkschaften bei den globalen Auseinandersetzungen um die Durchsetzung der Kernarbeitsnormen dauerhaft nur ein Akteur unter mehreren bleiben. Obwohl die internationalen Rahmenvereinbarungen die Beteiligung der Gewerkschaften an globalen Arbeitsbeziehungen sichern, zögern die nationalen Gewerkschaften, ihre internationalen Zusammenschlüsse mit ausreichend Kompetenzen und Ressourcen auszustatten. Innerhalb der Global Union Federations wird denn auch diskutiert, ob internationale

Rahmenvereinbarungen der richtige Weg sein können, da ihre Aushandlung und Begleitung einen großen Teil ihrer Kapazitäten bindet.

Ein Grund für die Zurückhaltung der Gewerkschaften ist in den Risiken zu sehen, die eine auf einzelne Konzerne bezogene Internationalisierung in sich birgt. Zwischen internationaler und nationaler Handlungsorientierung kann es zu Spannungen kommen: Internationale Rahmenvereinbarungen sichern die gewerkschaftliche Beteiligung am Aufbau weltweiter Konzernarbeitsbeziehungen, zugleich besteht die Gefahr, dass IRV die bereits vorhandenen Tendenzen unterstützen (Standortvereinbarungen, Vereinbarungen durch EBR etc.), die transnationale Konzerne weiter aus den nationalen industriellen Beziehungen herauslösen. Die deutschen Gewerkschaften stehen vor einem Dilemma: Intensivieren sie ihre Anstrengungen, müssen sie befürchten, den sich anbahnenden Pfadwechsel in den nationalen industriellen Beziehungen zu verstärken. Treiben sie ihr Engagement, globale Arbeitsbeziehungen zu entwickeln, nicht voran, überlassen sie womöglich das Feld betrieblichen und/oder zivilgesellschaftlichen Akteuren.

Risiken

3. Resümee

Die skizzierten Prozesse in den vier hier beschriebenen Anforderungsbereichen sozialer Nachhaltigkeit weisen auf deutliche Nachhaltigkeitslücken hin. Die Problemlagen und Regulierungsanforderungen nehmen zu. Jedoch sind einige, wenn bisher auch vollkommen unzureichende Lösungsansätze sichtbar. Diese Gestaltungschancen aber erfordern eine Rekonfiguration der bisherigen Arbeitsregulation, um Nachhaltigkeit zu erreichen.³⁴ Notwendig sind:

deutliche Nachhaltigkeitslücken

- neue gesetzliche Rahmungen (Organisationshilfen),
- eine mit Mindestnormen abgesicherte qualitative Tarifpolitik,
- neue verbandspolitische Organisationskonzepte.

Rekonfiguration der bisherigen Arbeitsregulation

Notwendig sind ordnungspolitische Regulierungen. Allein den Verbänden und Tarifparteien die nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt zu überlassen, funktioniert nicht, zumindest nicht flächendeckend. Auch reichen öffentliche Diskurse, gemeinsame Initiativen und Information nicht aus. Notwendig sind daher u. a. ein gesetzlicher Mindestlohn und eine soziale Absicherung atypischer Arbeitsformen (Flexicurity). Dort, wo die Verbänderegulation noch funktioniert, müssen staatlicherseits mehr Tauschangebote unterbreitet und Mindestbedingungen, etwa beim lebenslangen Lernen oder bei Gleichstellung, geregelt werden. Ansonsten ist ein Universalismus nachhaltigkeitsrelevanter Regelungen nicht zu erreichen und Beschäftigte in mitbestimmungsfernen Bereichen bleiben weiterhin ausgeschlossen. Der Bruch mit bisherigen (gewerkschaftlichen) Herangehensweisen zeigt sich auch in der notwendigen Loslösung von den Facharbeitern und dem Aufbau von Angeboten an die bisher schwer Erreichbaren, deren Zahl zunimmt: die Prekären, die höher Qualifizierten und die Selbstständigen. Diesen werden die Standards der Normalarbeit wie die darauf fußenden Organisationskonzepte im (Groß-)Betrieb oftmals nicht gerecht. Notwendig sind auch eine umfassendere Berücksichtigung internationaler Aspekte und die stärkere Auseinandersetzung mit den CSR-Aktionsformen und Akteursnetzwerken.

Übergreifend formuliert ist die Gestaltungsaufgabe sozialer Nachhaltigkeit mit der Frage nach den notwendig neu zu definierenden sozialen Grundlagen der Demokratie zu verknüpfen.³⁵ Ohne eine adäquate Antwort auf die Gerechtigkeitslücke(n) und die zunehmenden Ausgrenzungsprozesse läuft die bisherige Arbeitsregulierung immer mehr ins Leere. Den Gewerkschaften das Finden der Antworten zu überlassen, würde diese überfordern. Ohne die Gewerkschaften kann die Politik oder die Zivilgesellschaft die Frage jedoch auch nicht beantworten.

Anmerkungen:

- 1 Zahrnt, A., Nachhaltige Entwicklung zurück auf der Tagesordnung, in: WSI-Mitteilungen, Heft 7/2007, S. 350
- 2 DIW, WI, WZB (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung; Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Verbundprojekt Arbeit und Ökologie. Projektabschlussbericht. Düsseldorf 2000
- 3 Deutscher Bundestag: Enquete-Kommission Schutz des Menschen und der Umwelt. Abschlussbericht – Konzept Nachhaltigkeit. Vom Leitbild zur Umsetzung. Drucksache 13/11200, Bonn 1998, S. 16ff.
- 4 DIW, WI, WZB, a. a. O., S. 35ff.
- 5 Minsch, J. u. a., Institutionelle Reformen für eine Politik der Nachhaltigkeit. Berlin, Heidelberg 1998, S. 20f.
- 6 Brandl, S., „Deutsches Modell“ oder globalisiertes Arrangement? Berlin 2006, S. 17f.
- 7 Keller, B., Seifert, H., Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin 2007
- 8 Kronauer, M., Neue soziale Ungleichheiten und Ungerechtigkeitserfahrungen: Herausforderungen für eine Politik des Sozialen, in: WSI-Mitteilungen, Heft 7/2007, S. 365–372
- 9 Grünh, D., Hecht, H., Hochschulabsolventen in der Grauzone des Arbeitsmarktes? Mythos Generation Praktikum, Projektabschlussbericht. Berlin 2007
- 10 Promberger, M., Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Projektabschlussbericht. Nürnberg 2006, www.boeckler.de
- 11 Hälker, J., Vellay, C., Union Renewal. Düsseldorf 2006, S. 159ff.
- 12 Schulze-Buschhoff, K., Neue Selbstständige im europäischen Vergleich – Struktur, Dynamik und soziale Sicherheit. Düsseldorf 2007, i. E.
- 13 Meier, U., Wie zukunftsfähig ist die „Arbeit des Alltages“? in: Andruschow, K. (Hg.), Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie, Berlin 2001, S. 41–54
- 14 Bothfeld, S. u. a., WSI Frauendatenreport 2005, Berlin 2005
- 15 Bäcker, G. u. a., Chancengleichheitsorientierte Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis: Eine Wirkungsanalyse des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Projektabschlussbericht. Duisburg 2007, www.boeckler.de
- 16 Klenner, C., Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte? in: WSI-Mitteilungen 5/2004, S. 277–286
- 17 Klenner, C., Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, in: WSI-Tarifhandbuch 2005. Frankfurt a. M., S. 41–65
- 18 BMFSFJ, Familienfreundlichkeit sichert Zukunftsfähigkeit des Standortes Deutschland. Pressemitteilung vom 13.04.2005, Berlin; econsense (2003): Werkstattveranstaltung „Wie organisieren wir die Balance von Familienleben und Arbeitswelt als Schlüsselfaktor nachhaltiger Entwicklung?“ Berlin 2003, www.econsense.de
- 19 Hundt, D., Eröffnung der Konferenz „Familie – ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft“, 13.04.2005, Haus der Deutschen Wirtschaft. Berlin 2005
- 20 FAZ, Bayerische Väter bei Babypause vorn, FAZ vom 08.08.2007, S. 4

- 21 Schier, M., Szymenderski, P., Eltern in entgrenzter Erwerbsarbeit – differenzierte und flexible Betreuungsbedarfe. Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie, Arbeitspapier 2, DJI. München 2007
- 22 Hundt, D., a. a. O.
- 23 Eberling, M., Prekäre Balancen. Berlin 2004; Hildebrandt, E., Ambivalenzen biografischer Arbeitszeitpolitik am Beispiel von Langzeitkonten, Vortragsmanuskript. Berlin 2007, www.boeckler.de/pdf/v_2007_06_14_berlin_hildebrandt.pdf
- 24 Brussig, M., Vier von zehn Zugängen in Altersrente erfolgen mit Abschlügen, Altersübergangsreport 2007-01. Gelsenkirchen 2007; Brussig, M., Wojtkowski, S., Rückläufige Zugänge in Altersrenten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – steigende Zugänge aus Arbeitslosigkeit, Altersübergangsreport 2007-02, www.iaq.uni-due.de/auem-report
- 25 Ebert, A. u. a., Ausrangiert? Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen. Düsseldorf 2007
- 26 Ebert, A. u. a., a. a. O., S. 129ff.
- 27 Brinkmann, R., Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer, Projektabschlussbericht. Heidelberg 2007, www.boeckler.de; Börsch-Supan, A. u. a., Der Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsproduktivität: Eine empirische Untersuchung auf Betriebsebene, Projektabschlussbericht. Mannheim 2007, www.boeckler.de
- 28 Schumann, M. u. a., Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Hamburg 2006
- 29 Bahn Müller, R., Fischbach, S., Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, in: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2002, S. 182–189
- 30 Hildebrandt, E. (Hg.), Lebenslaufpolitik im Betrieb. Berlin 2007, i. E.
- 31 Brandl, S., Stelzl, B., Internationale Arbeitsbeziehungen – Globalisierung als Chance für die deutschen Gewerkschaften?, in: WSI-Mitteilungen, Heft 2/2005, S. 82–89; Brandl, S., „Deutsches Modell“..., a. a. O., S. 135ff.
- 32 Zeuner, B., Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung – neue und alte Probleme der deutschen Gewerkschaften. In: Beerhorst, J. u. a., Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt a. M. 2004, S. 318–353; Hoffmann, J., Jenseits des Mythos – „Interne Solidarität“ als Herausforderung der Gewerkschaftspolitik im Zeitalter der Globalisierung und Europäisierung. in: Beerhorst, J., a. a. O., S. 34–64
- 33 Brandl, S., Nachholende Internationalisierung? Zur Dynamik Internationaler Rahmenvereinbarungen, in: Industrielle Beziehungen, Heft 3/2006, S. 270–281, S. 277f.
- 34 Brandl, S., „Deutsches Modell“..., a. a. O., S. 233ff.
- 35 Kronauer, M., a. a. O.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at