

# Emanzipatorische Arbeitspolitik – Aktuelle Gewerkschaftspolitik

## Werkstatt 2020 – Juni / Juli

### Sprockhöveler Treffen 2020 – Anstelle eines Tagungsberichtes: ein Werkstattbericht

Das für den 25./26. April geplante Sprockhöveler Treffen „Emanzipatorische Arbeitspolitik“ musste wegen der bekannten Umstände abgesagt werden. Einvernehmlich haben wir nicht erwogen, als Ersatz eine Videokonferenz durchzuführen, jedoch beraten, eine Sammlung der Beiträge herauszugeben. Schon in der Vorbereitung des Treffens war deutlich geworden, dass europäische Themen immer stärker eine tragende Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung, für die Arbeitsbeziehungen, aber auch für gewerkschaftlichen Handlungsvoraussetzungen spielen werden. Die Pandemie bzw. die von ihr geprägten politischen Debatten und die auch schon getroffenen Entscheidungen haben diesen Trend noch einmal bestätigt und wohl auch verstärkt.

Die hier versammelten Beiträge haben also einen starken Bezug zu europäischen Debatten und Entscheidungsprozessen und handeln wesentlich mit Gegenständen, die sich auch in der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bewältigung der Pandemie als zentral herausstellen werden.

- Transformation wirtschaftlicher Strukturen
- Sozialstrukturelle Umbrüche als zu bearbeitendes Feld für Gewerkschaftsarbeit und Bündnisarbeit
- Voraussetzungen und institutioneller Rahmen gelungener Berufsbildung
- Gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit, die rechtliche Rahmung von Tarifarbeiten, soziale Ansprüche

Die erreichte Komplexität und (thematische und/oder rechtliche) Ausdifferenzierung der Bereiche bedeutet, dass es für gewerkschaftliche und linke Politik bezüglich gewünschter und möglicher Veränderungen weiter darauf ankommen wird, sich

so konkret wie möglich mit den spezifischen Perspektiven im Sinne von technischen und stofflichen Voraussetzungen, aber auch von sozialstrukturellen Verschiebungen zu befassen. Eigentlich alle Themen dieses Heftes dürften im nächsten Jahr weiterhin von Bedeutung sein.

Wir hoffen sehr, dass wir 2021 wieder ein physisches Treffen in Sprockhövel durchführen können, wissend, dass der persönliche Austausch bereichernd ist – nicht nur für die eigene Reflexion und Entwicklung von Gedanken und Auffassungen, sondern dass er auch für die Kontinuität der Befassung mit den hier behandelten Fragen einen guten Rahmen bietet.

An dieser Stelle, obwohl die Tagung letztlich ausgefallen ist, auch ein Dank an die Verantwortlichen des Bildungszentrum Sprockhövel, die uns die Nutzung des Bildungszentrums angeboten hatten.

ROLF GEHRING / BRIGITTE KURZER / RÜDIGER LÖTZER

## IG Metall Debatte: Transformation, Digitalisierung und die Corona-Krise

Aus der Diskussion der Redaktion

Nach aktuellem Diskussionsstand in der IG Metall sind die Folgen für den umfassenden Transformationsprozess in der Industrie durch die Corona-Krise noch schwer abzuschätzen. Einschätzungen zur Digitalisierung als wesentlicher Bestandteil der Transformation sind eher möglich. Die weiteren Ausführungen konzentrieren sich daher auf die diesbezüglichen Erörterungen in der IG Metall.

Bereits vor der Corona-Zeit, die die Agenda in den Betrieben verändert hat, wurde die Gestaltung von Arbeit stark von der Digitalisierung geprägt. Im Vordergrund steht zurzeit die Bewältigung der Folgen aus den Maßnahmen wegen Corona. Hierbei hat sich die Digitalisierung als wichtiges Hilfsmittel erwiesen: Sie hat digitales virtuelle Arbeiten und Projektmanagement überhaupt erst ermöglicht und vor allem erheblich befördert.

Was die Corona-Krise für die Digitalisierung bedeutet, lässt sich derzeit nicht gesichert beantworten. Aussagen über die Zukunft beruhen immer auf Annahmen über Rahmenbedingungen, die sich stetig verändern: von der Qualität der betrieblichen Digitalisierungsstrategien, von Einschätzungen bezogen auf die Kundeninteressen und Absatzmärkte, vom Knowhow für die Digitalisierung, von den Ressourcen für Investitionen in digitale Technik, von der Einschätzung der Sicherheit vernetzter technischer Systeme und nicht zuletzt auch von der Kompetenz und Beteiligung der Beschäftigten. Und entscheidend von der Konfliktfähigkeit der Belegschaften in den zu erwartenden Auseinandersetzungen um die Folgen der Krise, in die die Betriebe aufgrund Corona gekommen sind.

Dennoch ist es möglich, aus Diskursen unter Fachexperten ▶

### INHALT

Vorspann. ROLF GEHRING / RÜDIGER LÖTZER, BRIGITTE KURZER . . . . .	1
IG Metall Debatte: Transformation, Digitalisierung und die Corona-Krise. AUS DER DISKUSSION DER REDAKTION . . . . .	1
Retten Ausbildungsplatzumlage oder Ausbildungsprämie das duale System der Berufsausbildung? JOHANN WITTE . . . . .	5
Duale Berufsausbildung: „Qualität rechnet sich“. JOHANN WITTE . . .	5

Der europäische Green Deal – massiver Ausbau der Erneuerbaren notwendig! MANUELA KROPP . . . . .	6
Die „Koalition für das Recht auf Energie“ (Right to Energy Coalition, R2E). ROLAND KULKE . . . . .	7
Andreas Reckwitz: „Das Ende der Illusionen“. BRUNO ROCKE . . . . .	8
Stärkung von Gewerkschaftsmacht in Ostmitteleuropa. Ildikó Krén. .	9
Bessere Löhne für Europas Working Poor? Mit den Plänen für eine EU-Mindestlohnrichtlinie wird es ernst. Von Thilo Janssen . .	11

► und darüber hinaus aus Umfragen gerade auch unter Betriebsräten Trendaussagen zu formulieren.

Aus diesen Quellen lässt sich bei aller Vorsicht ein Fazit ziehen: Die Digitalisierung wird sich aller Voraussicht nach beschleunigen. Dies betrifft vor allem die Kooperation (Telefon- und Videokonferenzen) und – mit geringerem Stellenwert – die Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle. In den Betrieben ist die Überzeugung gewachsen, dass Digitalisierung zur Steigerung der Krisenfestigkeit beitragen kann und dass sie im Interesse effizienterer Prozesse beherrschbar ist. Diese Erfahrung wird auf viele Anwendungsfelder der Digitalisierung – über die virtuelle Zusammenarbeit hinaus – ausstrahlen.

Damit werden Beschäftigte und Interessenvertretungen in Zukunft noch stärker mit Digitalisierung konfrontiert als in der Vergangenheit. Arbeitsbelastungen, Kompetenzanforderungen und das Überwachungs- und Kontrollerleben werden sich in Zukunft noch schneller wandeln als bisher bekannt. Hierdurch wächst der Stellenwert der Digitalisierung als Handlungsfeld der Mitbestimmung.

In diesem Zusammenhang ist jedoch festzuhalten, dass sich die Digitalisierung bereits vor der Corona-Krise in Teilbereichen beschleunigt hatte. Studien aus den letzten Jahren zeigen: Digitale Technik ist weit fortgeschritten. Grundsätzlich könnten die Unternehmen große Potentiale heben. Dies würde kaum an der verfügbaren Technik scheitern. Bremsend wirkt vor allem, dass viele Unternehmen der Digitalisierung einen geringen strategischen Stellenwert einräumen.

Mit Blick auf Studien der letzten Jahre und auf aktuelle Fachdiskurse wird der Fokus der Digitalisierung voraussichtlich in diesen Bereichen liegen:

- Remote Services: Fernwartung von Maschinen und Anlagen.
- Predictive Maintenance: auf Künstlicher Intelligenz beruhende vorausschauende Instandhaltung.
- HR-Analytics: Einsatz von Künstlicher Intelligenz zur Personalauswahl und Personalentwicklung.
- Robotic Process Automation: Automatisierung von Routineaufgaben im Büro.

Daneben wird es eine fortschreitende Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen geben.

Die weitere Digitalisierung hängt jedoch von Voraussetzungen ab: Ganz entscheidend für den zukünftigen Umfang und die Geschwindigkeit ist die Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle sowie das Knowhow in den einzelnen Betrieben. Für die Beschäftigten ist die Digitalisierung „Fluch und Segen“ zugleich. Sie geht mit Rationalisierung einher, ist aber zugleich Voraussetzung zur langfristigen Sicherung von Beschäftigung und zur Gewinnung von Spielräumen für „Gute Arbeit“. Noch lange, nachdem die Industrie 4.0 im Jahr 2011 auf der Hannover Messe verkündet wurde, gab es eine erhebliche Lücke zwischen der weitreichenden Vision einer smarten Fabrik und der Realität in den Betrieben. Diese Lücke schließt sich seit einigen Jahren. Die Mehrzahl der Betriebe hat die Relevanz von Digitalisierung für die Wettbewerbsfähigkeit und die Effizienz erkannt.

Neue Umfragen legen nahe, dass die Corona-Krise einen weiteren Digitalisierungsschub verursacht. Bezogen auf die Ergebnisse dieser Umfragen sind jedoch Begrenzungen zu benennen, die in den Stichproben und der Methodik liegen. Die Umfragen sind nicht repräsentativ, und sie differenzieren kaum nach Technologien der Digitalisierung und betroffenen Unternehmensbereichen. Es handelt sich um Momentaufnahmen, um Einschätzungen von Befragten, die vor dem Hintergrund gegenwärtiger Rahmenbedingungen und Erfahrungen antworten. Ziel der Studien war, mit wenig Aufwand schnell zu ersten Einschätzungen zu gelangen.

Impressum: Dieser Werkstattbericht erscheint im August 2020 als Beilage zu den Politischen Berichten Nr. 4/2020. Die redaktionelle Verantwortung liegt bei den Autoren. Herausgeber: Rolf Gehring (V.i.S.d.P.) rgehring@efbh.be, Rüdiger Lötzter ruediger@loetzer.com. Redaktionsanschrift: c/o: GNN -Verlagsgesellschaft Politische Berichte mbH c/o Jörg Detjen, Marienstr. 32, 50825 Köln.

Eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeföhrte Befragung von 7 677 Erwerbstätigen zeigt recht umfassend, wie Beschäftigte von der Krise betroffen sind (HBS Pressemitteilung 21.4. 2020). Interessant sind die Ergebnisse zur vermehrten Arbeit im Homeoffice. Haben vor der Krise 4 % der Beschäftigten im Homeoffice gearbeitet, ist der Anteil auf 27 % angestiegen.

Besorgniserregend ist ein Ergebnis: 31 % der im Homeoffice Beschäftigten empfinden „ihre Arbeitssituation als äußerst stark belastend oder stark belastend“ (HBS Pressemitteilung 21.4. 2020). Dieser Anteil ist unter den Beschäftigten, die weiter im Büro arbeiten, deutlich niedriger. Insgesamt empfinden Beschäftigte im Homeoffice ihre Arbeit als weniger belastend, wenn es in ihrem Betrieb eine Regelung zur Arbeit im Homeoffice gibt. Und diese gibt es weit häufiger in Betrieben mit Betriebsrat. Damit unterstreicht die Studie die Notwendigkeit, der Regulierung der Arbeit im Homeoffice einen hohen Stellenwert einzuräumen.

Digitalisierte Arbeit hat heute in vielen Betrieben also auch angesichts der Krise an Stellenwert gewonnen.

Die dafür maßgeblichen Gründe:

- Es gibt eine erhöhte Sensibilität für die Leistungsfähigkeit der Digitalisierung.
- Es gibt die Erfahrung, dass sich der Umfang an Digitalisierung erfolgreich in kurzer Zeit steigern lässt.
- Die Erfahrung, dass die Digitalisierung hilft, Krisen zu bewältigen.

Die Digitalisierung sollte deshalb weiterhin einen hohen Stellenwert für die Betriebsräte haben. Wo dies noch nicht der Fall ist, sollte sie als Themenfeld aufgegriffen werden. Besonderes Augenmerk sollte auf Remote Services und Predictive Maintenance gelegt werden. In diesen Bereichen ist auch ohne die Corona-Krise mit einer raschen Entwicklung zu rechnen.

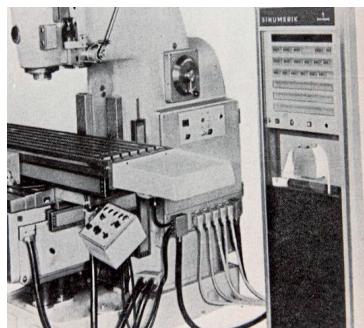
Voraussetzung für die allgemeine Digitalisierung ist die Entwicklung von digitalen Geschäftsmodellen. Mehr und mehr Unternehmen erkennen, wie sie Produkte mit digitalen Services verbinden können, und nutzen diese Technik auch in den eigenen Produktionsprozessen. Mit einer raschen Fortsetzung der Digitalisierung ist auch im HR-Bereich zu rechnen. HR-Analytics standardisiert und automatisiert, und sie hat Potential, Prozesse der Personalentwicklung zu verbessern. In den internen Prozessen ist zudem mit einer Ausweitung der Robotic Process Automation (RPA) zu rechnen im Büro.

Die Folgen für die Beschäftigten lassen sich aus der Kenntnis der technischen Entwicklung allein nicht ableiten. Möglich sind nur recht abstrakte Aussagen und Annahmen über die Entwicklungen für die Beschäftigten in der gesamten deutschen Wirtschaft. Gerade deshalb ist es notwendig, recht genau spezifische Einsatzbedingungen in den einzelnen Betrieben zu analysieren. Eine Möglichkeit zum Einstieg bietet der Transformationsatlas der IG Metall.

Zwar geht es beim Einsatz digitaler Technik mit Blick auf die betroffenen Arbeitsplätze immer auch um Rationalisierung. Doch ist fraglich, ob die Rationalisierungseffekte im Betrieb auch zu einer Reduzierung der Beschäftigung führen. Digitalisierung könnte auch dazu beitragen, dass es Betrieben leichter fällt, kostengünstig innovative und auf neue Kundengruppen zugeschnittene Produkte herzustellen. Digitale Technik kann darüber hinaus die Verfügbarkeit der Produktionsmittel erhöhen, Effizienz steigern oder die Variantenbeherrschung vereinfachen. Die damit verbundenen Wettbewerbsvorteile können Beschäftigten zugutekommen, als Beschäftigungssicherung und als erweiterte Spielräume für „Gute Arbeit“.

Insofern kann die Digitalisierung einzelbetrieblich betrachtet eine Maßnahme zur Sicherung der Beschäftigung sein, wenn gleich auf die gesamte Industrie bezogen ein Abbau von Be-

beschäftigung zu erwarten ist: vor allem in den Berufen, bei denen Maschinen und Anlagen gesteuert und gewartet werden, im Metall- und Anlagenbau, bei Installation, für Montierer, im Elektroberuf. Zu erwarten ist außerdem ein Strukturwandel der Beschäftigung. Geistige Routine-tätigkeiten werden wohl abnehmen, während analytische und interaktive Tätigkeiten zunehmen. Damit führt die Digitalisierung in vielen Berufen zu veränderten Kompetenzanforderungen: Es wird in Zukunft mehr darauf ankommen, dass Beschäftigte maschinelle Entscheidungen ermöglichen, beurteilen und korrigieren.



Unbestreitbar viele und in wachsender Zahl digitale Anwendungen finden sich für Steuerung, Kommunikation, Prozesskontrolle und vieles andere mehr. Ganz neu ist die Entwicklung nicht. Hier eine frühe Werkzeugmaschine mit Siemens-Steuerung, die davor so hieß und eigentlich noch heute, auch wenn Funktionen und Steuerung verfeinert sind und sie (im Prozess) mit weniger lebendiger Arbeitskraft auskommt.

Was die Einführung digitaler Technik für die Beschäftigten bedeutet, ist nicht zuletzt eine Folge der betrieblichen Regulierung. Vor- und Nachteile von Technik sind hier beispielhaft benannt:

#### **MES (Manufacturing Execution System)**

**MÖGLICHE NACHTEILE:** Gläserne Beschäftigte, Standardisierung von Arbeitsaufgaben.

**MÖGLICHE VORTEILE:** Effizientere Planung und Steuerung, höhere Logistikleistung

#### **Remote Services**

**MÖGLICHE NACHTEILE:** Ersetzung von Instandhaltungspersonal vor Ort.

**MÖGLICHE VORTEILE:** Neues Geschäftsfeld, Erhöhte Verfügbarkeit der Produktionsmittel

#### **Predictive Maintenance**

**MÖGLICHE NACHTEILE:** Reduzierung von Instandhaltungspersonal.

**MÖGLICHE VORTEILE:** Erhöhte Verfügbarkeit der Produktionsmittel.

#### **Kollaborative Roboter**

**MÖGLICHE NACHTEILE:** Sozial isolierte Arbeitsplätze, Gefährdungspotentiale.

**MÖGLICHE VORTEILE:** Größere Einsatzbereiche für die Robotik, Ergonomische Erleichterung

#### **HR-Analytics**

**MÖGLICHE NACHTEILE:** Gläserne Beschäftigte, Diskriminierung.

**MÖGLICHE VORTEILE:** Verbesserte Personalentwicklung, Entlastung des HR-Personals von Routineaufgaben.

#### **Robotic Process Automation (RPA)**

**MÖGLICHE NACHTEILE:** Beschäftigtenabbau.

**MÖGLICHE VORTEILE:** Spielräume für höherwertige Tätigkeiten

Angesichts der zu künftigen Digitalisierung ergeben sich für Betriebsräte und Gewerkschaften folgende vorrangige Ziele und Handlungsfelder:

- Einflussnahme darauf, dass Betriebe nicht ohne fundierte Strategie die Digitalisierung gestalten oder gar notwendige Digitalisierung unterlassen. Digitalisierung sollte als Zukunftssicherung für Beschäftigung und „Gute Arbeit“ verstanden werden.

- Effizienzgewinne der Digitalisierung nutzen, um Beschäftigung zu sichern und „Gute Arbeit“ zu realisieren.
- Wachsamkeit gegenüber Versuchen, Digitalisierung vor dem Hintergrund der Corona-Krise zu nutzen, erreichte Standards bei Mitbestimmung und Arbeitsbedingungen zurückzubauen.
- Strategische Unternehmensentwicklung, strategische Personalplanung und Qualifizierung im Zusammenhang bearbeiten.
- Demokratische Beteiligung der Beschäftigten im Prozess der Digitalisierung gewährleisten.
- Einfluss auf die Arbeitsorganisation (Qualifikationsanforderungen), Technikgestaltung und Technikeinsatz.
- Digitalisierung nicht nur technisch verstehen: Es geht immer auch darum, bei organisatorischem Wandel und Leitbildern bezogen auf die Beschäftigten mitzubestimmen.
- Größeres Knowhow der Interessenvertretungen, um die Digitalisierung und deren Folgen einzuschätzen: Verbreitung der IG-Metall-Werkzeuge wie Transformationsatlas, Betriebslandkarte und Kompass Digitalisierung.
- Digitalisierung verstärkt als Thema des Gesundheitsschutzes aufgreifen: Technikstress vermeiden, Gebrauchstauglichkeit digitaler Arbeitsmittel sicherstellen.
- Weiterbildung für eine digitale Arbeitswelt: Hindernisse der Weiterbildungsbeteiligung beseitigen (zum Beispiel durch Ausbildung von Weiterbildungsentoren).
- Digitalisierung verstärkt unter dem Gesichtspunkt des Beschäftigtendatenschutzes gestalten.
- Regulierung von Homeoffice und mobiler virtueller Arbeit, um Leistungsintensivierung und fremdgesteuerte Flexibilität zu verhindern. Konzepte zur Ansprache und zum Schutz von Beschäftigten im Homeoffice.
- Betriebliche Verankerung von ethischen Leitlinien im Einsatz von Künstlicher Intelligenz.
- Betriebliche Gestaltungsprozesse stärker als in der Vergangenheit zur Bindung und Gewinnung von Mitgliedern nutzen. Repräsentationslücken unter hochqualifizierten Angestellten schließen.

□

# Retten Ausbildungsplatzumlage oder Ausbildungsprämie das duale System der Berufsausbildung? Von Johann Witte, Bremen

Das duale System der Berufsausbildung befindet sich seit einigen Jahrzehnten in einer Krise, ein stetiger Rückgang der Anzahl von Auszubildenden steht gegenüber einem stetigen Anstieg der Zahl von Studierenden. Zurzeit – auch Corona-bedingt – sinkt die Zahl neuer Ausbildungsverträge für das kommende Ausbildungsjahr weiter. Um gegenzusteuern, hat die Bundesregierung eine Ausbildungsprämie beschlossen. In einigen Bundesländern wird eine Ausbildungsplatzumlage diskutiert. Geht es allein um Geld / Kosten oder spielen Qualitätsfragen in der Ausbildung die entscheidende Rolle? Im Folgenden werden verschiedene Modelle vorgestellt zur Stärkung der dualen Ausbildung.

#### Die Ausbildungsprämie der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat Ende Juni 500 Millionen Euro zur Aufrechterhaltung der Ausbildung für Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und im Gesundheits- und Sozialwesen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU bis 249 Beschäftigte)

bereitgestellt. Jeder Betrieb mit mindestens einem Monat Kurzarbeit oder einem Umsatzrückgang von 60 %, der zum nächsten Ausbildungsjahr seine Anzahl an Ausbildungsplätzen konstant hält, bekommt für jeden Ausbildungsvertrag 2020/21 einmalig ▶

► 2000 Euro, für jeden zusätzlichen Platz 3000 Euro. Außerdem kann bei Arbeitsausfall von 50 % bis Ende 2020 ein Zuschuss von 75 % des Ausbildungsentgelts für jeden Monat ausgezahlt werden. Auch Auftrags- oder Verbundausbildungen werden gefördert, wenn der Betrieb die Ausbildung nicht fortsetzen kann – für sechs Monate.<sup>1</sup>

#### Die Ausbildungsplatzabgabe

Sie wird seit langem von Gewerkschaften, der SPD und besonders der Linken gefordert. Erbittert bekämpft wird sie von Unternehmen, Kammern, der CDU/CSU und der FDP. Ihre Durchsetzung ist eine Geschichte von gescheiterten Versuchen: 1976 beschloss der Bundestag bei steigender Arbeitslosigkeit eine „Berufsausbildungsabgabe“ zur Finanzierung überbetrieblicher Ausbildung oder als Zuschuss zur betrieblichen Ausbildung, von Unternehmen zu zahlen, die zu wenig ausbildeten. 1980 wurde diese Abgabe vom Bundesverfassungsgericht wegen fehlender Zustimmung des Bundesrates als verfassungswidrig abgelehnt. Die 2004 erneut vom Bundestag mit dem „Berufsausbildungssicherungsgesetz“ beschlossene Ausbildungsplatzabgabe für Betriebe, die „zu wenig ausbilden“ (wenn weniger als 7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende sind), wurde vom Bundesrat abgelehnt.<sup>2</sup>

#### Die Sozialkasse Bau

Die Sozialkasse Bau als Tarifvereinbarung des Zentralverbands des Deutschen Baugewerbes, des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie und der IG BAU wurde 1975 bundesweit eingeführt und entstand aus der Vereinigung der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft und der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes. Die Unternehmen führen an die Sozialkasse Bau 20,4 % der Bruttolohnsumme ihrer gewerblichen Arbeitnehmer ab. 2,1 % davon sind für die überbetriebliche Ausbildung und ca. die Hälfte der Ausbildungsentgelte der gewerblichen Auszubildenden bestimmt. Die jeweiligen Tarifverträge werden vom Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt.<sup>3</sup>

Dieses erfolgreiche Modell wird von anderen Branchen ab-

Quellen: 1) <https://www.bmbf.de/de/das-sollten-kmu-jetzt-wissen> (Zugriff 2.7.20) 2) Wikipedia; Ausbildungsplatzabgabe: <https://de.wikipedia.org/wiki/Ausbildungsplatzabgabe>; 3) Dt. Handwerkszeitung v. 20.5.2019: Arbeitsministerium erklärt Tarifvertrag der Soka-Bau für allgemeinverbindlich: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/soka-bau-wer-in-die-sozialkasse-einzahlen-muss> 4) Bodo Pieroth; Rechtsfragen einer landesrechtlichen Berufsbildungsplatzabgabe, Oktober 2014 5) Koalitionsvereinbarung 2019 der rot-grün-roten Bremer Landesregierung, Bremen 2019; S. 66/67) 6) Präsident der Handelskammer Bremen J. Marahrens-Hashagen; Weser-Kurier v. 26.6.2020

## Duale Berufsausbildung: „Qualität rechnet sich“ Von Johann Witte, Bremen

Die Fachgruppe Berufsbildungsforschung an der Universität Bremen hat über längere Zeit den Zusammenhang zwischen Kosten und Nutzen von Berufsausbildung untersucht und dafür das Selbstevaluationsinstrument „Qualität – Erträge – Kosten“ (QEK, Englisch: CBQ) entwickelt. 2008 haben in Bremen haben 173 Unternehmen damit gearbeitet. Auch in NRW, Sachsen und Südafrika wurde das Tool verwendet. So haben z.B. in Sachsen im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK)“ 3300 Auszubildende in 71 Berufen dieses Tool in der Zeit von 2012 bis 2016 benutzt. In Südafrika wurde das QEK-Tool in angepasster Form von 142 Unternehmen im Zeitraum 2012-2015 eingesetzt (CBQ-Project Report). 2009 gab es zusätzlich einen Einsatz in der Altenpflegeausbildung.

Zur Abschätzung der Ausbildungsqualität und -rentabilität wird hier von zwei Einsichten ausgegangen:

„(A) Kosten, Nutzen und Qualität der Berufsausbildung hängen miteinander zusammen. Dieser Zusammenhang kann aufgedeckt werden.

(B) Eine hohe Ausbildungsqualität kann durch eine betrieb-

gelehnt. Umstritten ist auch in vielen Fällen, welche Betriebe zum Baugewerbe gehören und damit zahlungspflichtig sind. Festgelegt wird das nach den Anteilen der Bautätigkeit an der Gesamtleistung des Betriebs.

#### Die Ausbildungsplatzumlage heute

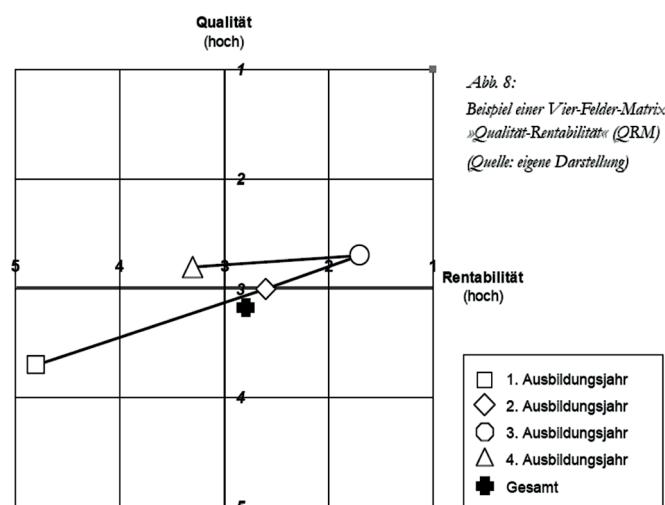
Nach dem Scheitern bundesweiter Programme spielen in der Diskussion z.B. in NRW und Bremen Landesausbildungsfonds wieder eine größere Rolle (s. Dokument zur Bremer Koalitionsvereinbarung). Ein Gutachten zur Verfassungsmäßigkeit von Landesprogrammen im Auftrag des DGB kommt zu dem Ergebnis, dass im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung von Bund und Ländern wegen fehlender bundesgesetzlicher Regelungen Abgaben in einzelnen Ländern möglich sind.<sup>4</sup>

#### Koalitionsvereinbarung der Rot-Grün-Roten Landesregierung in Bremen 2019: „Landesausbildungsfonds“:

Die Bereitstellung von ausreichenden Ausbildungsplätzen ist Aufgabe der Wirtschaft, unterstützt durch die öffentliche Hand... Ausbildungsfonds wie in der Bau- und Pflegebranche führen zu mehr Ausbildungsplätzen, indem sie ausbildende Unternehmen entlasten und Investitionen in Ausbildung zwischen den Unternehmen solidarisch verteilen – das ist im Interesse der jungen Menschen und der Fachkräftesicherung der Wirtschaft.

Wir werden die Sozialpartner deshalb bei der Einführung von Ausbildungsfonds unterstützen und eine landesrechtliche Regelung für jene Branchen schaffen, in denen keine tarifvertragliche Regelung für einen branchenbezogenen, umlagefinanzierten Ausbildungsfonds zustande kommt.“ (... bis Beginn des Ausbildungsjahres 2020/22) „Die Ausbildungsfonds ... sollen durch eine Umlage aller Betriebe finanziert werden...“<sup>5</sup>

Die Bremer Koalitionsvereinbarung schiebt die Verantwortung für die Umlage in erster Linie auf die Tarifpartner und umgeht damit vorerst eine konflikträchtige Diskussion. Für die Handelskammer ist das noch immer eine Provokation. Sie sieht diesen Fonds als „Belastung für Betriebe“ und als „Nackenschlag für alle, die gerne ausbilden wollen, aber keine Auszubildenden kriegen“.<sup>6</sup>



liche Berufsausbildung erreicht werden, in deren Zentrum das Lernen in realen, wertschöpfenden und zugleich die Kompetenz-

entwicklung herausfordernden Arbeitsaufgaben steht.“ (Rauner 2007, S. 9)

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in einer Vier-Felder-Qualitäts-/Rentabilitätsmatrix (Abb. Rauner 2007; S. 27):

Von einem niedrigen Ausgangspunkt im ersten Ausbildungsjahr (geringe Qualität bei kaum vorhandenen Erträgen) wird im dritten Jahr eine relativ hohe Rentabilität bei gesteigerter Qualität erreicht. Durch zeitaufwendige Prüfungsvorbereitung fällt im vierten Jahr die Rentabilität stark und die Qualität leicht ab. In einer solchen Matrix sind Ergebnisse für jeden Beruf in jedem Betrieb darstellbar.

Abhängig von der Qualität der Ausbildung und vom jeweiligen Beruf können in dreijährigen Ausbildungsberufen also echte Nettoerträge erzielt werden. Damit sinken die von Unternehmensseite behaupteten Bruttokosten der Ausbildung im großen Umfang. Die Durchschnittskosten pro Auszubildenden und Jahr betragen in der Bremer Studie 2008 ca. 12 700 Euro, die produktiven Leistungen 13 700 Euro, also jährlich 1000 Euro Nettoertrag pro Auszubildenden.

In einer qualitativ hochwertigen Ausbildung spielen Beruflichkeit und Facharbeit eine zentrale Rolle. Folgende Zusammenhänge sind dabei entscheidend:

- Eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich auf betriebliche wertschöpfende Prozesse fokussiert und für den Betrieb Erträge bringen kann, steigert die berufliche Identität (Beruflichkeit) und das berufliche Selbstbewusstsein.
- Es gibt es eine enge Verknüpfung einer hohen Ausbildungsschulqualität mit einer rentablen sich teils selbst finanziierenden Ausbildung.
- Eine Orientierung auf zunehmende Verschulung der Berufsausbildung, lehrgangsförmiges Lernen im Betrieb und die Vorbereitung auf extern definierte Prüfungen ist kontraproduktiv.
- Die Produktivität von Unternehmen in Ländern mit einer hoch entwickelten dualen Berufsausbildung liegt höher als

in Ländern, die über Module oder nur schulisch ausbilden.

- Kurzausbildungen unterhalb von drei Jahren, die von vielen Seiten forciert werden, führen zu keiner ausreichenden berufsfeldweiten Qualifikation, da eine viel zu enge Spezialisierung erreicht wird. Solche Ausbildungen ermöglichen den Unternehmen auch keine echten Nettoerträge.
- Eine weitgehende Aufsplitterung von Ausbildungsberufen führt zu weiteren Problemen wie Fokussierung auf ein einzelnes Unternehmen und geringe Flexibilität.
- Die Berufsschule hat hier die Aufgabe, das in verschiedenen Anwendungsfeldern gemeinsame Wissen zu vermitteln.
- Module und Qualifikationsbausteine vermitteln kein Zusammenhangsverständnis und behindern die Entwicklung beruflicher Identität.
- Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes setzt funktionierende Facharbeitsmärkte voraus, und diese erfordern berufliche Kompetenzen. Diese müssen in „breitbandigen Berufen“ erworben werden können.

Die Ergebnisse der Untersuchung widersprechen einer Auffassung der dualen Berufsausbildung als sozialpolitisches Projekt wie auch einer Kritik an der dualen beruflichen Ausbildung als reiner Profit- und Unterdrückungsmaschine.

Unternehmerverbände, Kammern u.a. berücksichtigen bei der angestrebten Modularisierung der beruflichen Ausbildung gerade nicht Qualitätsgesichtspunkte. Reformen sind aber trotzdem dringend – gerade auch in Anbetracht der derzeitigen krisenhaften Entwicklung. So wären zweijährige Kurz- und auch Schmalspurausbildungen abzuschaffen und die Aufsicht der Kammern über die Berufsausbildung zu diskutieren mit dem Ziel einer hochqualitativen sich selbst finanziierenden mindestens dreijährigen Ausbildung.

Insoweit besteht kein Anlass, die Berufsausbildung zu subventionieren. Unternehmen, die über zu hohe Ausbildungskosten klagen, sollten die Qualität ihrer Ausbildung steigern, um auch die Rentabilität zu erhöhen.

**Literatur:** Felix Rauner: „Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Ausbildung“; ITB-Forschungsberichte 23/2007; Felix Rauner: „Lässt sich die berufliche Bildung modularisieren?“ Vortragsmanuskript/Tagung der IG Metall v. 9/10.2.2010; Rauner: „Duale Berufsausbildung: Qualität rechnet sich; Vortragsmanuskript v. 22.2.2010; Landesinitiative Innovative Berufsbildung 2010: Attraktiv für Auszubildende – Rentabel für Unternehmen-Praxisbeispiele; Bremen 2010. Felix Rauner, Jenny Frenzel, Dorothea Piening, Nele Bachmann: Engagement und Ausbildungsorganisation – Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung; Bremen/Dresden 2016; Ursel Hauschildt: CBQ-Project Report; Summary and Conclusion of Data Analysis based on company cases analysed using the online measurement instrument „Cost-Benefit-Quality (CBQ)“; Bremen 2016. Auch weitere Texte z.T. zu finden unter [www.ibb.uni-bremen.de](http://www.ibb.uni-bremen.de)

## Der europäische Green Deal – massiver Ausbau der Erneuerbaren notwendig!

Von Manuela Kropp, Brüssel

Bis zum Ausbruch der Covid-19-Pandemie war der europäische Green Deal in aller Munde: vorgestellt am 11. Dezember 2019, soll er Dutzende Gesetzesvorhaben und Strategien umfassen, um eine klimaneutrale europäische Wirtschaft bis 2050 zu erreichen. Nun ist die politische Diskussion durch Corona unter Druck geraten, und konservative Fraktionen wie die EPP und die ECR fordern im Europaparlament ganz offen, den europäischen Green Deal zu verschieben, weil „Jobs wichtiger seien“. Mitgliedstaaten wie Polen und Tschechien wollen den europäischen Green Deal gleich ganz vertagen. Dies darf natürlich nicht geschehen, denn ganz im Gegenteil muss der europäische Wiederaufbauplan zur Bewältigung der Folgen der Pandemie eine sozial-ökologische Transformation fördern – schließlich macht die Klimaerhitzung keine Pause und deren Folgen treffen Menschen mit normalem und niedrigem Einkommen viel härter als gut und sehr gut verdienende Haushalte. Die Bekämpfung der

Klimaerhitzung ist also auch eine soziale Frage. Leider bleibt die jüngste Entschließung des Europaparlaments vom 15. Mai 2020 in dieser Hinsicht sehr vage und fordert nur allgemein, dass Wiederaufbauprogramm solle sich an den Zielen des Pariser Klimaabkommens und des europäischen Green Deal orientieren, ohne zu benennen, was dies konkret heißt. Der Entschließungsentwurf der linken Fraktion im EP (GUE/NGL) fordert hingegen ein langfristiges öffentliches Investitionsprogramm, um eine faire Entwicklung und die hochgesteckten Klimazielen zu erreichen.

Zwei wichtige Vorhaben im Rahmen des europäischen Green Deal hat die Europäische Kommission bereits vorgelegt: zum einen den Entwurf für ein europäisches Klimagesetz, der leider nicht im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen steht. Denn das vorgeschlagene EU-Treibhausgas-Senkungsziel von 50 bis 55 % bis 2030 wird bei weitem nicht ausreichen, um die ▶

Erderhitzung auf unter 1,5 Grad zu begrenzen. Notwendig wären mindestens 65 % Senkung bis 2030 im Vergleich zum Niveau von 1990. Und die europäische Industrie verfügt über das notwendige Knowhow, um noch viel stärker in Zukunftstechnologien wie erneuerbare Energien und CO<sub>2</sub>-arme Erzeugung von Stahl durch Wasserstoff zu investieren als bisher geschehen. Hier wird also durch ein zu geringes Treibhausgas-Ziel das eigentliche Ziel des europäischen Green Deal konterkariert und ein falsches Signal an die Industrie gesendet.

Zum zweiten liegt auch die europäische Industriestrategie vom 10. März 2020 vor – jedoch wird in dieser Strategie nur an einer Stelle ein strategischer Ansatz zur Förderung von erneuerbaren Energien angekündigt. Ansonsten wird vielfach von „sauberer Energie“ gesprochen, die aber, auch Atomkraft und die unterirdische Speicherung von CO<sub>2</sub> miteinschließt – nicht unbedingt die Perspektive einer sozial-ökologischen Transformation. Erfreulich immerhin die Orientierung Richtung CO<sub>2</sub>-freiem Stahl auf Basis von Wasserstoff. Allerdings erfordert dies den massiven Ausbau von Erneuerbaren, um Kohle, Öl und Gas als CO<sub>2</sub>-emittierende Basis für Wasserstoff zu ersetzen. Der Anteil der erneuerbaren Energieerzeugung am Stromverbrauch lag 2019 EU-weit bei 34 Prozent – Windkraft- und Solaranlagen lieferten damit 2019 erstmals mehr Strom als Kohlekraftwerke. Das ist einerseits eine sehr erfreuliche Nachricht und ein Schritt in die richtige Richtung, allerdings zeigt es auch, wie lang der Weg

noch ist, den wir zu gehen haben, um eine annähernd hundertprozentige erneuerbare Energieerzeugung EU-weit zu erreichen. Beispielsweise wird Deutschland, wenn der bisherige Ausbaupfad für Erneuerbare so weitergeführt wird, sein selbstgestecktes Ziel von 65 % erneuerbarem Strom verfehlt und höchstens 55 % erreichen. Auch andere EU-Mitgliedstaaten hängen noch stark von fossilen Energien wie Kohle, Öl und Gas ab. Der Anteil der Erneuerbaren am Energiemix beträgt für 2018 in Schweden über 50 %, aber in vielen anderen Mitgliedstaaten nur 10 % oder weniger: Belgien, Luxemburg, Malta und Niederlande. In der EU gibt es keinen Mangel an Wind und Sonne, sondern es fehlt an Anlagen und Infrastruktur, um den erneuerbaren Strom zu erzeugen, zu transportieren und auch zu speichern. Und das bedeutet: im Rahmen des europäischen Green Deal müssen Rat und Parlament dringend die europäische Richtlinie zur Förderung von erneuerbaren Energien überarbeiten, um das europäische Ausbauziel von 32 Prozent Erneuerbare bis 2030 deutlich anzuheben. Denn das bisherige europäische Ausbauziel ist nicht vereinbar mit dem Pariser Klimaschutzabkommen. Kommissar Timmermans hatte immerhin in der Sitzung des Industriausschuss des Europaparlaments am 8. Mai 2020 in Aussicht gestellt, dass diese Richtlinie wieder aufgemacht wird. Wir müssen uns dafür einsetzen, dass er Wort hält und anspruchsvollere Ziele gesetzt werden, denn sonst wird der europäische Green Deal nicht mehr als „Business as usual“ sein. □

## Die „Koalition für das Recht auf Energie“ (Right to Energy Coalition, R2E)

Von Roland Kulke, Brüssel

Ein großes soziales Thema in Europa ist die sogenannte Energiearmut. „Energiearm“ ist ein Haushalt dann, wenn die Bewohner nicht ausreichend ihre Wohnung heizen, kühlen oder erleuchten können.

In der Europäischen Union (EU) sind davon bis zu einem Viertel der Bevölkerung betroffen. Weitgehend ungeachtet von der Politik, muss das Problem von den Betroffenen auf die Straße gebracht werden, was bisher leider noch die Ausnahme ist.

Das Thema umfasst Politikbereiche wie Energie-, Umwelt- und Sozialpolitik. Weil diese Bereiche entweder direkt (Energie)

oder indirekt (Sozialpolitik) wesentlich von der EU beeinflusst werden, hat sich 2017 in Brüssel die „Right-to-Energy-Coalition“ zusammengeschlossen, um für das Recht der Bürger\*innen auf eine adäquate Energieversorgung zu kämpfen.

Mitglieder sind u.a. EPSU (die Europäische Dienstleistungsgewerkschaft), die EFBH (Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter), Greenpeace, Friends of the Earth Europe, die Europäische Föderation nachhaltiger Energiegenossenschaften (REScoop.EU) oder transform! europe, die politische Stiftung der Europäischen Linkspartei.

Die Koalition verbindet also NGOs, Genossenschaften, Gewerkschaften und politische Stiftungen und ist damit breit aufgestellt. Die Arbeit reicht vom Lobbying gegenüber Europäischem Parlament und Kommission, dem Erstellen von Bildungsmaterial bis zu Organisierung von Events, wie z.B. beim letzten großen Event im Europäischen Parlament am 9. Dezember 2019.

Der aktuelle Anlass der Gründung der Koalition war das sogenannte „Winterpaket“ der Europäischen Kommission. Bei diesem ging es um die Neugestaltung des Energie- und Strommarktes in der EU, verhandelt von November 2016 bis Ende 2019.

Die Diskussion um die Neugestaltung dieses bedeutenden Marktes machte ein Eingreifen der kritischen Zivilgesellschaft nötig. Die konkreten Forderungen an die EU 2017 waren:

1. ein Verbot von Stromsperren;
2. die Bereitstellung einer Mindestmenge an Energie für alle;
3. ein massives Programm zur energetischen Sanierung von Häusern und Wohnungen in der gesamten EU;



4. die Ausrichtung dieser Renovierungsbemühungen auf die Schwächsten;
5. die Anerkennung und Unterstützung kommunaler und gemeinschaftlicher Energieversorgung;
6. eine europäische Definition von Energiearmut.

Die Energiearmut hat sich seit der gelösten Finanzmarktkrise 2008 ff. durch drei sich gegenseitig verstärkende Probleme stetig verschärft: Durch sinkende Haushaltseinkommen, steigende Energiepreise und schlecht gebaute und erhaltene Wohnungen. 80 Millionen EU-Bürger\*innen leben in feuchten Wohnungen, und unzureichend geheizte Räume tragen klar zu den 100 000 Toten bei, die pro Winter in der EU „zusätzlich“ zum Durchschnitt sterben. Wesentlich betroffen Alleinerziehende, Alte und Kinder. CO<sub>2</sub>-Emissionen zeigen aber auch, wie wichtig gute Gebäude für die Umwelt sind, da 36% aller CO<sub>2</sub>-Emissionen im Hausektor anfallen und drei von vier Gebäuden in der EU unzureichend isoliert sind.

Aktuell begleitet die Koalition kritisch die Implementierung des „Winterpakets“. Weiterhin versucht sie zu verhindern, dass der „Green Deal“ nicht zu einem rein wirtschaftlichen Wachstumsprojekt verkommt. Soziale Errungenschaften müssen bewahrt und ausgebaut werden. Gerade die Krise zeigt jeden Tag, dass gute Wohnungen kein „Privatvergnügen“ sind, sondern ein Gut der Allgemeinheit. Denn wie heißt es immer wieder? „Stay home, stay save!“ Wie sollen das aber Bürger\*innen machen, die in schlechten und überbelegten Wohnungen leben müssen? Wie sollen dies Obdachlose machen? Schlecht geheizte Wohnungen verursachen Lungenkrankheiten – und genau diese Menschen gelten dann als „vorbelastet“ im Zusammenhang mit Covid 19.

Die europäischen Institutionen arbeiten an der Gesetzgebung zur „Renovierungswelle“. Es ist tatsächlich Zeit diese anzugehen: Sie brächte Jobs, sie ist dringend nötig als Beitrag zum Klimaschutz und kann ein Beitrag gegen Energiearmut werden. □

## Andreas Reckwitz: „Das Ende der Illusionen“ Von Bruno Rocker, Berlin

In diesem 2019 erschienenen Buch geht es Reckwitz erneut um die verschiedenen Epochen des gesellschaftlichen Strukturwandels und dessen Folgen. Zunächst also die Nachkriegsjahre bis in die 70er Jahre hinein, die geprägt waren von Rationalisierung, Technisierung, Planung sowie von Fortschrittsglauben und kultureller Homogenität. In der folgenden Zeit, verstärkt seit Beginn der 90er Jahre, setzt der Wandel ein hin zur sogenannten „Spätmoderne“. Diese neue Epoche verbindet Reckwitz einerseits mit den Begriffen Globalisierung, Demokratisierung und Liberalisierung, andererseits schildert er diesen Wandel aber auch als sehr widersprüchlich, konflikthaft, von sozialem Aufstieg und Abstieg, von kultureller Aufwertung und Entwertung geprägt. Das Buch knüpft an das von ihm im Jahr 2017 veröffentlichte Werk „Die Gesellschaft der Singularitäten“ an. Es geht allerdings deutlich darüber hinaus und enthält auch mögliche Optionen zukünftiger Entwicklung. Der Titel des Buches röhrt daher, dass der Glaube an ungehinderter fortschreitender Liberalisierung und Emanzipation, an Wissensgesellschaft und Pluralisierung der Lebensstile inzwischen, spätestens aber mit dem Brexit und der Wahl Donald Trumps, schmerhaft erschüttert wurde.

Die Folgen des gesellschaftlichen Strukturwandels tangieren in erheblicher Weise auch die Wirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften. In der gegenwärtigen Epoche zurückgehender Tarifbindung und ungenügender Einflussmöglichkeiten sind solcherlei Beiträge aus der soziologischen Diskussion womöglich sogar unverzichtbar geworden für die strategische Diskussion in den Gewerkschaften.

### Kulturkonflikte

In dem ersten von insgesamt fünf Beiträgen des neuen Buches befasst sich Reckwitz mit den bekannten Konflikten zwischen zwei unterschiedlichen Kulturbegriffen und ihren jeweiligen gesellschaftlichen Trägern. Die sogenannte Hyperkultur gilt als globale Ressource, die den Individuen der neuen akademischen Mittelklasse in ihrem Streben nach Selbstverwirklichung und Besonderheit zur Verfügung steht. Dagegen steht der Kulturoessentialismus, mit dem sich eine gesellschaftliche Gruppe als Kollektiv nach „Außen“ abgrenzt und die „Innenbindung“ sucht, etwa „Identitäre Bewegungen“ und religiöse Fundamentalisten.



**Andreas Reckwitz:** Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Suhrkamp (Berlin) 2019.

### Drei-Klassen-Gesellschaft

Im zweiten Beitrag geht es um den strukturellen Wandel in den zurückliegenden 30 bis 40 Jahren von der ehemaligen „nivellierten Mittelstandsgesellschaft der Nachkriegsjahre“ hin zur heutigen Drei-Klassen-Gesellschaft: Neue Mittelklasse, alte Mittelklasse, prekäre Klasse. Der Wandel ist mit aufwändigem Datenmaterial hinterlegt. Dabei auffällig ist die Entwicklung der Erwerbstätigkeit und des Bruttoinlandsprodukts in der BR Deutschland nach Wirtschaftssektoren, nämlich dass der

Anteil der im industriellen Sektor Beschäftigten sich von ehemals 45 % (1950) auf inzwischen 24 % (2017) reduziert und sich gleichzeitig der Anteil der im Dienstleistungsbereich Beschäftigten von 33 % (1950) auf 75 % (2017) erhöht hat. Der westliche Industriearbeiter, schreibt Reckwitz, ist zu einer nahezu aussterbenden Spezies geworden. Allerdings sei die Sammelbezeichnung Dienstleistung durchaus missverständlich. In der spätmodernen Arbeitswelt gibt es einerseits einen deutlichen Zuwachs bei den Berufen und Tätigkeiten für Hochqualifizierte. Dazu gehören z. B. anspruchsvolle Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung, in unternehmensnahen Dienstleistungen (Beratung, Marketing etc.). Auf der anderen Seite gibt es auch einen deutlichen Zuwachs sogenannter einfacher Dienstleistungen, die eine geringe formale Qualifikation voraussetzen, wie z.B. in der Sicherheits- und

Reinigungsbranche, in der Gastronomie, dem Transportwesen sowie bei den haushaltsnahen Dienstleistungen. Die Tätigkeiten dieser sogenannten „Service-Class“ (Pekäre) hingegen bestehen überwiegend aus körperlichen Routinearbeiten. Es handelt sich oft um Arbeitsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, z.B. keine Tarifbindung, Zeitarbeit, Minijobs, Befristungen.

Der zweite Faktor, der zur Herausbildung der spätmodernen dreigliedrigen Sozialstruktur erheblich beigetragen hat, ist die Bildungsexpansion. In Deutschland ist die Studienanfängerquote pro Jahrgang von 6 % im Jahre 1960 auf inzwischen 51 % im Jahre 2012 gestiegen. 2017 verfügte fast jeder Dritte aus der Gruppe der 30- bis 35-Jährigen über einen Hochschulabschluss.

Als dritten Faktor bei der Herausbildung zur spätmodernen Sozialstruktur benennt Reckwitz den kulturellen Wertewandel seit Beginn der 70er Jahre. Gemeint ist die Abkehr von Pflicht-

- und Akzeptanzwerten hin zu Selbstentfaltungswerten und insgesamt zu einer umfassenden kulturellen Liberalisierung.

Postindustrielle Ökonomie, die Bildungsexpansion und der Wertewandel lassen in allen westlichen Gesellschaften die nivellierte Mittelstandsgesellschaft erodieren, schreibt Reckwitz. Als neue dreigliedrige Sozialstruktur bildet sich die neue akademische Mittelklasse, die neue Unterklasse, und zwischen ihnen, die alte Mittelklasse als Erbin der nivellierten Mittelstandsgesellschaft der Nachkriegszeit, heraus. Hinzu kommt die kleine Oberklasse der Superreichen.

Andreas Reckwitz sieht für seine Theorie der Drei-Klassen-Gesellschaft eine Anschlussfähigkeit an jene soziologischen Milieustudien, wie sie das Sinus-Institut in Form der sogenannten Sinus-Milieus bereits seit Beginn der 80er Jahre regelmäßig veröffentlicht. Wir finden deshalb die untenstehende Abbildung des Sinus-Instituts auch bei Reckwitz. Die Form der Darstellung basiert auf dem Modell der verschiedenen Kapitalsorten, wie Pierre Bourdieu sie entwickelt hat.

Nach der Interpretation von Reckwitz zeigt die Sinus-Milieu-Studie, dass sich die neue Mittelklasse in vier kleinere Milieus ausdifferenziert: in das liberal-intellektuelle Milieu, das sozi-ökologische Milieu, das Milieu der Performer sowie in das expeditive Milieu, allesamt Milieus, die über hohes kulturelles Kapital verfügen. Die alte Mittelklasse gliedert sich auf in ein älteres pflicht- und ordnungsbewusstes Milieu, das zugleich kulturell verunsichert ist („bürgerliche Mitte“), ein jüngeres pragmatisches und hedonistisches auch weniger verbittertes Segment („Adaptiv Pragmatische“) sowie ein stark leistungs- und statusorientiertes konservativeres Milieu („Konservativ Etablierte“). In der neuen Unterklasse finden sich die „Prekären“ im engeren Sinne sowie Teile der „Traditionellen“ und der „Hedonisten“.

#### Kognitiv-kultureller Kapitalismus

Im dritten Beitrag geht es um das Verständnis der postindustriellen Ökonomie, in der wir mittlerweile leben. Reckwitz weist darauf hin, dass in der öffentlichen Debatte nach wie vor oft noch von „westlichen Industrienationen“, klassischen Industrieunternehmen oder dem Ideal des gewerkschaftlich organisierten Facharbeiters oder auch des alten Mittelstands die Rede ist, gelegentlich mit einem Anflug von Nostalgie. Tatsächlich sei allerdings die klassische Industriegesellschaft,

verbunden mit Merkmalen wie Standardisierung, Massenproduktion und Massenkonsum, Fließbandarbeit bzw. Fordismus, längst abgelöst durch die „postindustrielle Spätmoderne“. Diese erzeugt neue Spaltungen. Sie ermöglicht einerseits den Aufstieg der Hochqualifizierten zur neuen akademischen Mittelklasse (Wissensarbeit), andererseits sorgt sie für eine starke Ausweitung der Nachfrage nach „einfachen Dienstleistungen“ („service-class“). Tätigkeiten, deren Ausführung mittlere Qualifikationen erfordern, verlieren an Relevanz.

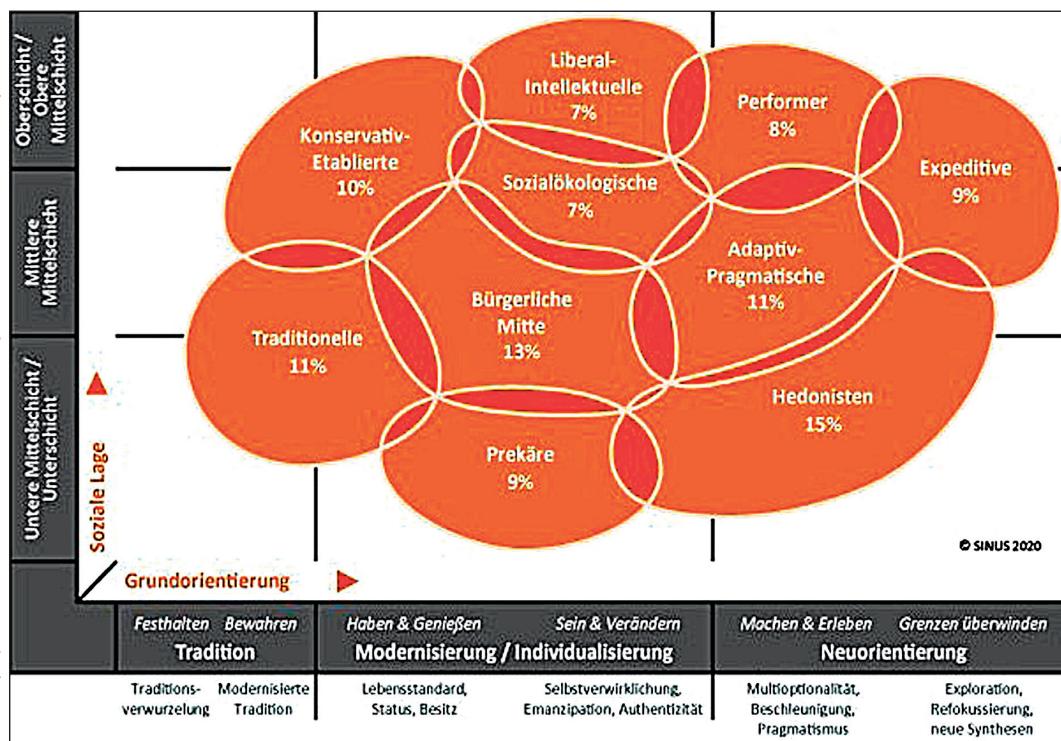
Ergänzt wird das Bild der postindustriellen Ökonomie durch den Strukturwandel der Güter und Waren. Reckwitz beschreibt die postindustrielle Ökonomie in ihrem Kern als ein Doppel von kognitivem und kulturellem Kapitalismus. Kognitiv sei diese Ökonomie, weil das Gros ihrer Investitionen und ihres Kapitals nicht mehr aus Maschinen besteht, sondern aus Patenten, Urheberrechten, Human capital sowie aus Netzwerken und Datenbeständen, also immateriellem Kapital. Die aufgewendete Arbeit sei entsprechend in hohen Maße Wissensarbeit, von der Bildung über die Forschung und Entwicklung und Organisationsberatung bis hin zu Design und Marketing. Die so produzierten Güter erhalten den Charakter von kognitiven Gütern. Kulturell sei laut Reckwitz dieser Kapitalismus, weil unter den kognitiven Gütern, denen ein besonderer Stellenwert zukommt, die weniger funktionale Nützlichkeitsgüter sind, sondern von denen die Konsumenten einen kulturellen Wert und kulturelle Einzigartigkeit (Singularität) erwarten.

#### Erschöpfte Selbstverwirklichung

Der vierte Beitrag behandelt die Folgen des Strukturwandels für das Individuum in der neuen akademischen Mittelklasse. Es geht um Überforderung und Überanstrengung, und Erschöpfungskrankheiten wie Depression und Burnout sowie psychosomatische Störungen. Reckwitz beschreibt ein zentrales Dilemma des spätmodernen Individuums. Zu Beginn des Strukturwandels Anfang der 70er Jahre war das Streben nach Selbstverwirklichung noch mit der Hoffnung verknüpft, aus dem Fesseln der repressiv erscheinenden industriellen Moderne und ihrer kleinbürgerlichen Alltagskultur entkommen zu können, sich der Anpassung also zu widersetzen. Nunmehr allerdings, nachdem inzwischen Selbstentfaltung quasi selbst zur neuen Norm in der Spätmoderne geworden ist und sich u. a. sogar mit den Erwartungen aus der postindustriellen Arbeits-

welt und den Strukturen der digitalen Aufmerksamkeitskultur (soziale Netzwerke) verknüpft, wird es paradox.

Das Streben nach Selbstentfaltung wird also verknüpft mit dem Ziel der Erlangung eines hohen sozialen Status. Das birgt die Gefahr des Scheiterns in sich, ist also mit einem hohen Enttäuschungspotenzial verbunden. Andere soziologische Veröffentlichungen sprechen in diesen Zusammenhängen vom „erschöpften Selbst“ oder von der „Müdigkeitsgesellschaft“. Reckwitz benennt das „the winner takes all-Phänomen“ als kennzeichnend dafür, dass nur wenige profitieren und viele scheitern.



## Einbettender Liberalismus

Im abschließenden fünften Beitrag geht es um Auswege aus der gegenwärtigen Krise, indem sich Liberalismus und Populismus gegenüberstehen. Reckwitz zeichnet die politische Entwicklung seit 1945 nach und beschreibt die sich jeweils ablösenden Phasen als entweder vom politischen Paradigma der gesellschaftlichen Regulierung bzw. andererseits der Dynamisierung dominiert. Aktuell analysiert er eine sogenannte Überdynamisierung, die durch die mit Beginn der 1980er Jahre erfolg-

te Synthese von Neoliberalismus und Linksliberalismus inzwischen entstanden sei. Kennzeichnend sei der Mangel an sozialer und staatlicher Einrahmung der ökonomischen Märkte. Der Ausblick von Reckwitz auf Optionen gesellschaftlicher Entwicklung oder die Suche nach Grundregeln bzw. kulturellen Grundwerten im Sinne eines künftigen „regulativen oder einbettenden Liberalismus“ sollte auch als Einladung an Gewerkschaften und Zivilgesellschaft verstanden werden, sich an der längst fälligen Diskussion zu beteiligen. □

# Stärkung von Gewerkschaftsmacht in Ostmitteleuropa

Von Ildikó Krén, Brüssel

IG Metall, *industriAll Europe* und *Uni Europe* luden im März 2020 zu der Konferenz „United and Stronger Together 2.0“ nach Berlin. Fast 150 Teilnehmer\*innen aus mehr als 15 Ländern kamen, um sich über transnationale Organising-Konzepte austauschten. Ich nehme die Konferenz zum Anlass, um ausführlicher über den Stand des Organising in Ostmitteleuropa zu berichten. Der Artikel erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, zu vielfältig und bunt ist die Palette der Initiativen, Konzepte und transnationaler Partnerschaften.

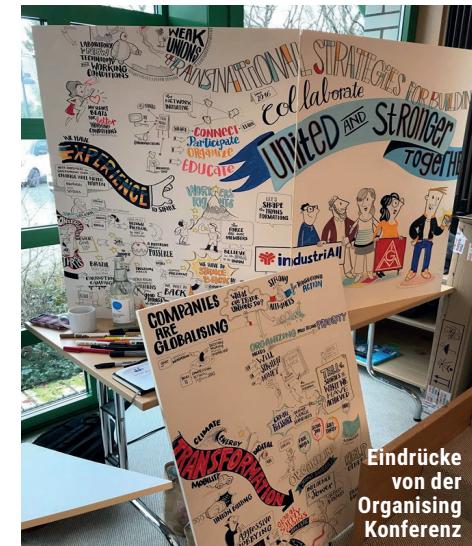
In Ostmitteleuropa gibt es immer mehr Gewerkschaften, die sich den Herausforderungen zunehmend aktiv stellen und beginnen, bekannte Erschließungskonzepte den Bedingungen in ihren jeweiligen Ländern und Organisationen anzupassen.

Sich transnational zu vernetzen und sich über das Organising auszutauschen – darum ging es bei der Konferenz.<sup>1</sup>

Den Gewerkschaften der Region ist gemeinsam, dass sie sich in turbulenten 30 Jahren bewunderungswert behauptet haben, eine hoch anzuerkennende Leistung. Nach der politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Transformation in den 90er Jahren folgten EU-Mitgliedschaft bzw. EU-Assoziation, dann die globale Wirtschaftskrise mit ihrer brutalen Liberalisierung der Arbeitswelt. Nun müssen sich auch die Gewerkschaften dieser Länder mit den Folgen der Digitalisierung und der Dekarbonisierung auseinandersetzen. Die Mitgliederzahlen sinken weiter, und es gilt, neue Mobilisierung- und Organisierungformen zu finden, um neue Gruppen von Arbeitnehmer\*innen zu mobilisieren und zu organisieren. Statt gewohnte Dienstleistungen, wie etwa Zusatzversicherungen, preiswerte Handytarife und Frauentagsgeschenke anzubieten und stellvertretend für die mobilisierungsgeübten und durch den Systemwandel nachhaltig tief verunsicherte Beschäftigten einen zahnlosen Dialog mit dem Management zu führen, sollen stattdessen in flachen Hierarchien der Arbeitskampf aktivierte, mutige und selbstbewusste Arbeiter\*innen strategisch angeleitet und koordiniert werden. Keine einfache Aufgabe.

Mitgliederstärkere Gewerkschaften gibt es vielfach gerade in den Sektoren, deren Restrukturierung im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung der Industrie unumgänglich ist, sowie im öffentlichen Dienst, der immer stärker von der Auslagerung und Prekarisierung betroffen ist. Bezeichnend für die ganze Region bleibt zudem ein unübersehbarer Trend zur Fragmentierung der Gewerkschaftslandschaft, manchmal beschönigend „Pluralismus“ genannt. Er äußert sich in Neugründungen oder Spaltungen bestehender Gewerkschaften von der Betriebsebene bis zu den Dachverbänden.

Bei der Vielzahl an Gewerkschaften ist es unmöglich, von national einheitlichen gewerkschaftlichen Gesamtstrategien bei der Erneuerung der Gewerkschaften zu sprechen, zumal



traditionelle Handlungsmuster, hierarchische Machtstrukturen oder Fälle von Korruption nicht verschwunden sind.

Immer mehr Gewerkschaften betreiben aktive Mitgliederpolitik

Es ist jedoch zu beobachten, dass immer mehr Gewerkschaften mit neuen Konzepten experimentieren oder das anglo-amerikanische Organizingkonzept nutzen.

In der Folge stelle ich hier einige Organisationsansätze vor, deren Herangehensweisen ich durchaus als exemplarisch bezeichnen würde.

## Organising unter Nutzung digitaler sozialer Medien

Die Gewerkschaft Industrie, Energie und Bergbau Ier Nezavisnost<sup>2</sup> aus Serbien ist dabei, sich aus eigener Kraft zu einer Organising-Gewerkschaft zu entwickeln. Sie organisieren neue Betriebe, indem sie soziale Medien nutzen, um „Wortführer\*innen“ anzusprechen, die in unorganisierten Betrieben arbeiten und mit ihrer Situation unzufrieden sind. Liegt Bereitschaft zum kollektiven Handeln vor, werden Aktivist\*innen geschult und Kampagnen zum „empowerment“ der Belegschaft strategisch vorbereitet. So wurde in mehreren Betrieben die Anerkennung als Gewerkschaft und Tariffähigkeit durchgesetzt.

Ein Beispiel, das *industriAll Europe* auch in ihrem Handbuch zum Organising im Textilsektor (S. 32) vorstellt<sup>3</sup>, ist das Unternehmen „Golden Lady“. Hier haben engagierte Frauen es mit Unterstützung von Ier Nezavisnost geschafft, innerhalb eines Jahres die Mehrzahl der Beschäftigten an zwei Standorten zu organisieren.

## Koalition mit neuen sozialen Bewegungen und Zielgruppen

Seit den 2010er Jahren entstanden neue Arbeitnehmervertretungen und soziale Bewegungen, vielfach aus Frustration ▶

1 <https://www.youtube.com/watch?v=Gw-gdEY4jIE> | 2 <https://nezavisnost.org/gs-ier-nezavisnost/> | 3 [https://news.industriall-europe.eu/content/documents/upload/2020/4/637224715979114332\\_EN\\_TCLF%20manual%20LOW%20RES.pdf](https://news.industriall-europe.eu/content/documents/upload/2020/4/637224715979114332_EN_TCLF%20manual%20LOW%20RES.pdf)

► über die fehlende Wirkungsmacht der etablierten Gewerkschaften. Trotz Berührungsängste oder offenem Misstrauen gelingt manchmal das Coalition Building, wie in Slowenien bei der Jugendgewerkschaft Mladi plus. Sie ist inzwischen dem Dachverband ZSSS angeschlossen und ist in der europäischen Gewerkschaftsjugend aktiv. Mladi plus ist sehr erfolgreich in der Gewinnung neuer Mitglieder und daher getrost als moderne Organising-Gewerkschaft zu verstehen. Es gibt Gewerkschaften, die neue Zielgruppen / Berufsgruppen, erreichen und erfolgreich organisieren. So etwa im IT-Sektor in Rumänien oder in Call-Centern in Albanien. Zudem gibt es gewerkschaftliche Angebote für atypische Beschäftigung. In Kroatien setzen bspw. Zeitarbeiter einen Tarifvertrag bei der Müllabfuhr in Zagreb durch. Und in Polen verhandelten Gewerkschaften eine bessere sozial- und arbeitsrechtliche Stellung der atypisch Beschäftigten – mit Erfolg!

#### Lokales Organising mit internationaler Solidarität

Die kleine Gewerkschaft SindICAtul Liber Independent (ICA), Mitglied der Industriegewerkschaft BNS IndustriAll in Rumänien, ist landesweit für ihren Organising-Ansatz bekannt. Immer wieder wenden sich Beschäftigte zur Durchsetzung ihrer kollektiven Arbeitnehmer\*innen-Rechte an sie. Der jüngste Erfolg ist die juristische Anerkennung der Gewerkschaft im Werk der Daimler-Tochter *Star Transmission* in Rumänien, das Motorkomponenten herstellt. 650 der 1200 Beschäftigten hatten sich 2019 zur Gründung einer Gewerkschaft zusammengeschlossen. Als sie einen Tarifvertrag forderten, wurde ihnen mit Produktionsverlagerung nach Russland gedroht. Die Kolleg\*innen fanden aber Unterstützung von *industriAll Europe* und *industriAll Global Union*. Das gewerkschaftsfeindliche Verhalten von *Star Transmission* hatte eine Intervention der internationalen Gewerkschaften erforderlich gemacht, um die lokale Geschäftsleitung darauf hinzuweisen, dass das mit *industriAll Global Union* unterzeichnete globale Rahmenabkommen für die Unternehmen der gesamten Daimler-Familie verbindlich ist. Die Arbeiter\*innen brachten ihren Fall erfolgreich vor Gericht und wählten schließlich im Frühjahr 2020 einen Gewerkschaftsausschuss, um den ersten Tarifvertrag seit 20 Jahren auszuhandeln.

#### Transnationales Organsing

Das Beispiel von *Startransmission* zeigt, dass Organsing zwar im Betrieb beginnt, internationale Zusammenarbeit aber äußerst wichtig ist.

Beispiel: die strategische Kampagne von *industriAll Europe* mit ihren Mitgliedern im Textil-Leder und Bekleidungssektor (TCLF) in Süd-Osteuropa – zum Aufbau von Gewerkschaftsmacht.

Zusammen mit *industriALL Global Union* wurde für jedes der Länder eine detaillierte Landkarte der TCLF-Betriebe erstellt. Dann wurden die Branchengewerkschaften im Organising geschult und konkrete Aktionspläne verabredet. Gleichzeitig wurden die großen Modemarken aufgefordert, die Mitgliederwerbung in den Zulieferbetrieben nicht zu behindern. Nach 20 Monaten war es den Gewerkschaften in den sechs Ländern der Region gelungen mehr als 6500 neue Beschäftigte zu organisieren, 32 neue betriebliche und ein Branchentarifvertrag waren abgeschlossen.

#### Organising im bilateralen Tandem:

Transnationale Solidarität ermöglicht, dass Arbeitnehmer\*innen nicht gegeneinander ausgespielt werden und in eine Abwärtsspirale aus Lohndumping und Arbeitsdruck gezwungen werden. Digitale Arbeitsprozesse, Modelle der Auslagerung von Kernaufgaben sowie das Missachten von Arbeitnehmerrechten werden häufig in Ostmitteleuropa ausgetestet und

dann in Westeuropa angewandt. Das zu verhindern bildet den Ansatzpunkt, den die IG Metall zusammen mit der ungarischen Metallgewerkschaft VASAS gewählt hat: Im Rahmen ihrer Transnationalen Partnerschaftsinitiative (TPI) wurden gemeinsame Projektbüros in wichtigen ungarischen Automobilstandorten eröffnet. Hier wird Erschließungsarbeit geschult sowie Organsingprojekte entwickelt und durchgeführt. Mit Unterstützung des TPI-Büros konnte die Daimlergewerkschaft am Standort Kecskemét mitten in der Corona-Krise einen beachtenswerten Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherheit abschließen. Fast 70 % der Beschäftigten sind inzwischen an dem Standort organisiert.

#### Regionale Schulungszentren zum Organising und Organizing als Querschnittsaufgabe

Organising ist ein branchenübergreifendes Konzept mit einem bestimmten methodischen Ansatz. *UNI Global* mit ihrer Regionalstruktur *UNI Europe* haben das früh erkannt und mit dem Aufbau von regionalen Organisingzentren, offen für alle Gewerkschaften, begonnen. Das Organisingzentrum COZZ für die „Visegrad-Staaten“ Polen, Tschechien, Slowakei und Ungarn bildet Organiser\*innen aus, die dann Kampagnen leiten bzw. unterstützen. Erfolgreiche Kampagnen waren bspw. die AMCOR-Kampagne in Polen, die Kampagne in einem Gesundheitsdienstleister in Tschechien und bei Tesco Ungarn. Nach erfolgreichen Kampagnen stellten einige der beteiligten Gewerkschaften eigene Organiser\*innen ein. Ähnliche Organisingzentren sind in Rumänien und Albanien im Aufbau.

Die Metallgewerkschaft OS KOVO in Tschechien hat mit einer relativ jungen Führungsriege neue Wege der Mitgliedergewinnung eingeschlagen. Hierzu sind sie eine Kooperation mit COZZ und *industriAll europe* eingegangen. Im ersten Schritt starteten sie einen Aufruf an ihre Betriebsgewerkschaften, sich an einer Weiterbildung zum Organising zu beteiligen. Die Seminarreihe von *industriAll Europe* fand Anklang, erste Erfolgen bestätigten den Weg: in einem Produktionsstandort des Haushaltsgeräteherstellers Gorenje waren die Tarifvertragsverhandlungen lange durch das Management verschleppt worden. Erst eine neue Form der Ansprache, die in der Schulung trainiert wurden und zu stärkerer Beteiligung der Beschäftigten führte, alarmierte das Management. Ergebnis: ein guter Tarifabschluss und Anstieg der Mitgliedszahlen. Parallel dazu fand eine exemplarische Organisationskampagne in einem Zulieferbetrieb der Automobilindustrie unter Anleitung von COZZ statt. Die Betriebsgewerkschaft lernte das Handwerk des Organising ebenso wie Teile der Prager Gewerkschaftsführung und Vertreter\*innen aus den Regionen. Langfristiges Ziel ist es, eigenständig Kampagnen mit einem eigenen Organising-Team durchzuführen.

#### Fazit:

Organising bedeutet auch Konflikt. Die Gewerkschaften in Ostmitteleuropa wissen allerdings um die weitgehend schwache Konfliktbereitschaft der desillusionierten und verängstigten Menschen. Zudem ist deren Skepsis gegenüber gesellschaftlichen Organisationen weitverbreitet. Das lässt die Gewerkschaften vorsichtig agieren. Dennoch hat sich in den meisten Ländern Ostmitteleuropas das Ansehen der Gewerkschaften verbessert, nicht zuletzt wegen erfolgreicher Organisingkampagnen. Es gibt gute Chancen, dass sich das auch in Mitglieder- und Einflusszuwachsen ausdrückt.

Die Grundlage betrieblicher sowie politischer Gestaltungsfähigkeit und insbesondere der Tariffähigkeit ist die strategisch durchdachte Mitgliedermobilisierung – also das strategische Planen, Umsetzen und Eskalieren von Kampagnen – angepasst an die jeweiligen nationalen und betrieblichen Besonderheiten. Kurz: „Strategic Organsing“. Reformen der Verbandsstrukturen, Bündelung von Finanzen, Verminderung der Fragmentie-

rung der Gewerkschaften und Ausbildung einer neuen Generation von Gewerkschaftsaktivist\*innen sind hierzu vonnöten. Sie entwickeln Strategien der Mobilisierung und setzen sie um, wobei sie sich dabei nicht scheuen, nicht-traditionelles Gewerkschaftsklientel anzusprechen.

Die Notwendigkeit von aktiver Organisierung und Mobilisie-

rung wird inzwischen fast überall erkannt. Strategic Organising findet jedoch noch selten statt. Aber es gibt aber immer mehr gute Ansätze und Initiativen. Viele davon wurden auf der Konferenz in Berlin „United and Stronger Together 2.0“ vorgestellt. In der Zukunft wird es noch mehr transnationale Zusammenarbeit im Organising geben. □

# Bessere Löhne für Europas *Working Poor*?

Mit den Plänen für eine EU-Mindestlohnrichtlinie wird es ernst

Von Thilo Janssen, Brüssel

EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen hat zwei große soziale Projekte angekündigt: Eine Europäische Arbeitslosenrückversicherung und einen EU-Rahmen für nationale Mindestlöhne. In den ersten hundert Tagen ihrer Amtszeit, so von der Leyen, würde sie einen Vorschlag für Mindestlöhne vorlegen. Sieben Monate später gibt es noch immer keinen Vorschlag für ein Rechtsinstrument. Es gibt rechtlichen Klärungsbedarf, Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen befragt werden. Doch langsam nimmt die Sache Form an.

Der zuständige EU-Sozialkommissar Nicolas Schmit befragt die europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu dem Projekt. [[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_979](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_979)] In der ersten Konsultation (abgeschlossen am 25. Februar) wollte die Kommission wissen, ob die Sozialpartner europäischen Handlungsbedarf sähen.

Ein Teil der Unternehmer – etwa der Verband der kleinen und mittelständischen Unternehmen – begrüßt das Vorhaben und erhofft sich fairere Wettbewerbsbedingungen im EU-Binnenmarkt. Ein anderer Teil des Kapitals sieht dagegen ein Schreckgespenst: Bessere Löhne für die Ärmsten gefährdeten Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Beschäftigung.

Der Europäische Gewerkschaftsverband (EGB) begrüßte dagegen in seiner Antwort auf die erste Konsultation das Vorhaben der Kommission. Das ausführliche Antwortschreiben war zuvor im Vorstand des EGB mit etwa 83 Prozent Zustimmung angenommen worden. Der EGB kritisierte darin jedoch, dass die Kommission zu diesem Zeitpunkt kaum konkrete Vorschläge mache.

Bis zum 4. September 2020 läuft nun die zweite Phase der Konsultation der Sozialpartner, in der die Kommission mögliche rechtliche und inhaltliche Optionen skizziert. Als Ergebnis der ersten Konsultation sieht die Kommission eindeutig einen europäischen Handlungsbedarf. Als mögliche Rechtsinstrumente stellt die Kommission eine verbindliche EU-Richtlinie oder unverbindliche Ratsschlussfolgerungen mit Empfehlungen an die EU-Länder vor. Als rechtliche Grundlage nennt sie Artikel 153 Absatz 1 (2). Damit legt sich die Kommission fest, dass Mindestlöhne auf EU-Ebene in den Bereich der Arbeitsbedingungen fallen. Hier hat die EU gemeinsam mit den nationalen Regierungen eine Regelungskompetenz. Doch was ist mit der rechtlichen Einschränkung in Artikel 153 Absatz 5 AEUV? Sie besagt: „Dieser Artikel gilt nicht für das Arbeitsentgelt...“. Dem begegnet die Kommission, indem sie ausführt, sie wolle nicht direkt die Höhe des Arbeitsentgeltes regeln. Sie wolle ausdrücklich nicht:

- einen gesetzlichen Mindestlohn in allen EU-Ländern einführen;
- die Höhe des Mindestlohnes in allen EU-Ländern harmonisieren;
- einen einheitlichen Mechanismus zur Bestimmung der Mindestlohngröße vorschreiben;
- die Höhe der Löhne bestimmen – Kompetenz der Mitgliedsstaaten / nationalen Sozialpartner.

Wenn die Kommission das alles nicht will, was will sie dann mit der EU-Initiative erreichen? Sie nennt fünf Ziele:

## 1. Gut funktionierende Tarifverhandlungssysteme für die Lohnfestsetzung

Eine offene Liste von Maßnahmen soll Kollektivverhandlungen unterstützen. Konkrete Inhalte nennt die Kommission jedoch nicht, bis auf eine Maßnahme: Sie will prüfen, wie die Mitgliedsstaaten die Sozialklausel der EU-Vergaberichtlinie umgesetzt haben.

Der EGB schlägt eine ganze Reihe von Maßnahmen vor, um nationale Tarifverhandlungen zu stärken. Zunächst müsse klar zwischen gesetzlichen und kollektiv verhandelten Mindestlöhnen (wie etwa im deutschen Bausektor) unterschieden werden. Es dürfe keine Einmischung von EU-Regeln in Tarifverhandlungen geben. Stattdessen geht es dem EGB um die äußeren Bedingungen für Tarifverhandlungen. Zunächst sollte eine Sozialklausel grundsätzlich klarstellen, dass der Schutz von Kollektivverhandlungen zu den harten gesetzgeberischen Zielen der EU gehört und von Regierungen, EU-Institutionen und dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) geschützt werden muss. Der EGB will zudem die Gewährleistung von (sektoralen) Tarifverhandlungen in den EU-Rechtsstaatlichkeitsmechanismus aufnehmen: Die Zerschlagung sektoraler Tarifstrukturen – wie etwa in Rumänien und Ungarn geschehen – soll unterbunden werden.

Weitere Forderungen des EGB: In EU-Ländern, in denen die Tarifabdeckung unter 70 Prozent liegt, sollen Regierung, Gewerkschaften und Unternehmensverbände zusammen einen nationalen Plan zur Stärkung der Tarifstrukturen entwickeln. Die öffentliche Auftragsvergabe soll dem EGB zufolge durch eine Änderung der Vergabe- und Konzessionsrichtlinien sowie mit entsprechenden Klauseln für die Vergabe von EU-Fördermitteln zu einem Instrument der Tarifstärkung werden. Sektoriale Tarifverhandlungen sollen gestärkt, Gewerkschaften der Zugang zu Beschäftigten und Arbeitsstätten gesichert, Anti-Gewerkschaftsaktivitäten (wie „gelbe“ Scheingewerkschaften) verboten und Gewerkschaften finanziell und juristisch unterstützt werden. Um die kollektiven Interessen Selbständiger zu schützen, sollen Kollektivverhandlungen aus dem EU-Wettbewerbsrecht ausgeklammert werden (Artikel 101 AEUV). Als i-Tüpfelchen soll eine maximale Höhe für das Verhältnis von Manager-Gehältern und Löhnen eingeführt werden.

## 2. Nationale Rahmenbedingungen für gesetzliche Mindestlöhne nach klaren und stabilen Kriterien

Laut Kommission könnten unverbindliche Kriterien helfen, die Höhe von Mindestlöhnen festzulegen: Als Beispiel nennt sie einen bestimmten Schwellenwert ( $x$  des Medians oder  $x$  des Durchschnitts) der jeweiligen nationalen Brutto- oder Nettolöhne. Außerdem könnte die Wechselwirkung mit dem Steuersystem berücksichtigt werden. Offener Punkt: der Anwendungsbereich. Alle Länder und Beschäftigten sollen abge-

► deckt, gleichzeitig aber kein Land gezwungen werden, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Wie passt das zusammen? Laut Kommission wären die Bedingungen der Richtlinie erfüllt, wenn grundsätzlich alle Beschäftigten in einem Land potenziell von einem Tarifvertrag abgedeckt sein können und/oder indirekt von der Lohnhöhe profitieren, die durch einen Tarifvertrag geschaffen wird.

Auch der EGB besteht darauf, dass kein EU-Land gezwungen werden darf, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Er schlägt drei verbindliche Indikatoren vor, um angemessene Mindestlöhne zu garantieren: Eine doppelte Schwelle soll Mindestlöhne in ein Verhältnis zu den nationalen Bruttolöhnen setzen: Kein Mindestlohn unterhalb von 60 % des Medianlohns und 50 % des Durchschnittslohns. Zusätzlich soll die Angemessenheit durch ein Warenkorbmodell gesichert werden. Es geht dem EGB grundsätzlich um Bruttolöhne, um Dumping beim Sozialversicherungsschutz der Mindestlohnverdiener zum Vorteil der Arbeitgeber zu verhindern.

Der EGB fordert, die Richtlinie auf ein menschenrechtliches Fundament zu stellen, in dem sie sich auf Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und des Europarats (u.a. die Revidierte Sozialcharta) bezieht. Auf keinen Fall sollte die Richtlinie an ökonomische Wettbewerbskriterien gebunden werden.

Mit einem dreifachen Sicherheitsnetz will der EGB negative Effekte einer EU-Richtlinie verhindern: Eine Nicht-Regressionsklausel, die Anwendung des Günstigkeitsprinzips, die Garantie eines progressiven Anstiegs der Mindestlöhne als Beitrag zur stetigen Angleichung der Lebensverhältnisse in der EU.

### 3. Die Sozialpartner an der Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne beteiligen

Die Kommission will festschreiben, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände an der Festlegung von gesetzlichen Mindestlöhnen grundsätzlich beteiligt und regelmäßig konsultiert werden, ergänzt durch „unabhängige Experten“. In entsprechenden Gremien soll den Sozialpartnern die Rolle von Entscheidungsträgern zukommen.

Der EGB besteht darauf, dass die Sozialpartner entscheidend an der Festsetzung von Mindestlöhnen beteiligt werden. Er lehnt es gleichzeitig ab, durch europäisches Recht „unabhängige Experten“ einzuführen.

### 4. Unterschiede bei den Mindestlöhnen und Ausnahmen beseitigen oder begrenzen

Die Kommission will Ausnahmen vom Mindestlohn oder geringere Leistungen für bestimmte Personengruppen (z.B. junge Menschen, Langzeitarbeitslose) abschaffen oder zumindest einschränken.

Der EGB fordert diesbezüglich, jegliche Möglichkeit reduzierter Mindestsätze abzuschaffen.

### 5. Einhaltung und Überwachungsmechanismen verbessern

Hier kommt die Kommission nur mit einer Reihe von unverbindlichen Empfehlungen an die nationalen Gesetzgeber daher. Maßnahmen zur Durchsetzung und Sanktionen sollen verschärft und Kontrollinstanzen wie Arbeitsinspektionen verstärkt, die Erhebung und Vergleichbarkeit von Daten soll verbessert werden.

Der EGB fordert, im Rahmen der Richtlinie Überwachung, Kontrollen, Inspektionen und Beschwerdemechanismen verbindlich zu stärken. Der Überwachung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nach dem EuGH-Urteil C-55/18 kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Arbeitsinspektionen sollten mindestens mit einem Inspektor auf 10 000 Beschäftigte besetzt sein. Gesamtschuldnerische Haftung soll entlang der gesamten Lieferkette gelten. Kein Arbeitgeber darf von der Zahlung des

Mindestlohns ausgenommen werden – dies gilt insbesondere für Online-Plattformen.

### Norden vs. Osten: Unterschiedliche Perspektiven im EGB

Trotz der klaren Linie des EGB begann die zweite Konsultation mit einem gewerkschaftsinternen Konflikt, der bereits die erste Konsultationsphase prägte. Die Gewerkschaften aus den nordischen Hochlohnländern mit nach wie vor hoher Tarifabdeckung schreiben in einem Brief an den EGB: „... mit großer Enttäuschung sehen wir, dass der EGB eine europäische Rahmenrichtlinie für Mindestlöhne und Kollektivverhandlungen fordert. Damit riskiert der EGB, einen Spalt in die europäische Gewerkschaftsbewegung zu treiben“ (übersetzt aus dem Englischen: T.J.). Die nordischen Verbände führen drei Argumente gegen die geplanten EU-Maßnahmen an:

1. Die EU habe keine gesetzgeberische Kompetenz im Bereich des Arbeitsentgelts (Verweis auf Artikel 153 Absatz 5 AEUV).
2. Die europäische Gewerkschaftsbewegung müsse die Autonomie der Sozialpartner schützen und die Schutzklauseln in den Verträgen respektieren, um ein soziales Europa auf starken nationalen Tarifvereinbarungen aufzubauen.
3. Es gäbe keine verlässlichen Schutzmauern für die Selbstregulierung der Sozialpartner im Rahmen einer für alle verbindlichen EU-Richtlinie.

Auf der anderen Seite stehen die Gewerkschaften aus Osteuropa. Die Gewerkschaftsverbände aus Tschechien, Polen und Ungarn haben ebenfalls einen Brief an den EGB verfasst. Sie begrüßen ausdrücklich die Forderung nach einer EU-Mindestlohnrichtlinie und unterstreichen dies unter anderem mit dem Argument: „Die europäischen Arbeiter können nicht länger auf faire Löhne warten, die sie vor Armut-trotz-Arbeit oder erzwungener Migration schützen. Wie niemals zuvor brauchen wir die Solidarität der Gewerkschaften, um unseren Mitgliedern zu zeigen, dass die europäische Gewerkschaftsbewegung alle Beschäftigten repräsentiert, egal aus welchem Land sie kommen“ (übersetzt aus dem Englischen: T.J.).

In der ersten Konsultation stimmte eine Vier-Fünftel-Mehrheit der nationalen Gewerkschaftsverbände der Forderung nach einer EU-Richtlinie zu. Dies wird sich vermutlich auch bei der Antwort des EGB auf die zweite Konsultation nicht ändern. Es bleibt abzuwarten, was dies für die zukünftige Rolle der nordischen Gewerkschaften im EGB bedeutet.

### Im Herbst wird es ernst

Im September oder Oktober wird die Kommission voraussichtlich ihren Gesetzgebungsprojekt vorlegen. Auch wenn sich mit der zweiten Konsultation in etwa abzeichnet, wohin die Reise geht, sind viele wichtige Fragen weiterhin ungeklärt. Der EGB beteiligt sich mit einem soliden Positionspapier an der Konsultation, während die Unternehmensverbände weiterhin gespalten zu sein scheinen. Doch dies ist lediglich das Vorspiel. Ernst wird es, wenn die Kommission ihren Vorschlag vorlegt und die Gesetzgeber der EU am Zug sind. Wie die Mehrheiten im EU-Parlament aufgestellt sind, lässt sich derzeit kaum voraussagen. Im Rat ist jetzt schon klar, dass die meisten nordischen Sozialminister Widerstand leisten werden. In Anbetracht der schwach aufgestellten osteuropäischen Gewerkschaften könnten sich die dortigen Sozialminister auf die Seite des Kapitals schlagen. Geschäftsmodell: Niedriglohnkonkurrenz. Sollte am Ende der Verhandlungen eine Richtlinie stehen, deren Inhalt die Gewerkschaften unterstützen können, wartet schon die nächste Prüfung: Es ist davon auszugehen, dass eine Richtlinie vor dem EuGH landet. Der muss dann (mindestens) überprüfen, wie Artikel 153 Absatz 5 AEUV auszulegen ist. Der Kampf um bessere Löhne für Europas *Working Poor* hat noch ein paar Etappen vor sich. □