

Arbeitspolitik nach Corona – Probleme, Konflikte, Perspektiven: Einleitung

Die Pandemie ist noch nicht vorbei. Trotzdem machen es die Verhältnisse in Deutschland notwendig, jetzt schon den Blick auf die Zeit »nach Corona« zu richten – und, im Fall dieses Buches, auf die Arbeitspolitik dieser Zukunft. Von ihr werden die Konturen der Arbeitswelt nach der Krise maßgeblich bestimmt werden. Alle sozialen und politischen Akteure sind gefordert, »die ›Zeit danach‹ vorzudenken und sich politisch zu positionieren«, schreibt Mitherausgeber Hans-Jürgen Urban im ersten Beitrag dieses Buches. Und darum geht es bei allen 22 Beiträgen in diesem neuen »Jahrbuch« Gute Arbeit. Um den richtigen Weg in die Zukunft muss jetzt gestritten werden, und die Weichen müssen jetzt gestellt werden. Darüber ist zu diskutieren.

Die Koalitionen der vergangenen Jahre haben einen Berg ungelöster Probleme hinterlassen, viele haben sie erst geschaffen. Der fast schon vergessene Wahlkampf-Herbst 2021 war geprägt vom unsinnigen Gedanken des »weiter so«, obwohl grundlegende gesellschaftliche Weichenstellungen anstehen. Die Pandemie-Krise und die Krisenpolitik blieben, so Urban, »in den Verhältnissen des Gegenwartskapitalismus befangen«. Seine Kritik: Das Krisenmanagement wurde dominiert von der Idee, die lästige Unterbrechung möglichst bald zu beenden und »zum Gewohnten«, zur alten Normalität zurückzukehren. Es war eine »Krisen-Politik ohne Pfadwechsel«. Die Arbeitgeberverbände holten alte Konzepte der Deregulierung und Flexibilisierung aus der Schublade und setzten noch eins drauf. Die Politik versprach die »Entfesselung der Wirtschaft«. Die enormen Kosten der Krise und der ökologischen Transformation sollten die Beschäftigten tragen. Allenthalben wurden »Sparrunden« angekündigt. Dennoch: Bei allem Gerede vom »zurück zur Normalität« befindet sich die Gesellschaft längst in einem Prozess tiefgreifender Veränderungen. Aber in welche Richtung?

Es kann hilfreich sein, die Erfahrungen der Krise auch aus einer ganz anderen Perspektive zu bewerten: Öffentliche Daseinsvorsorge hat sich als systemrelevant erwiesen, soll aber offenbar weiter unterbezahlt und weiter im Würgegriff der Privatisierung bleiben. Was die Gesellschaft in der Krise zusammengehalten hat, war die Arbeit. Gerade sie soll aber offenbar nicht die Anerkennung erhalten, die ihr gebührt. Für Gute Arbeit bleibt in der »neuen Normalität« nur dann Platz, wenn er erstritten wird. Eine Arbeitspolitik, die

Einleitung

das verstanden hat, muss auf mehr Ökologie zielen, auf mehr soziale Gerechtigkeit, auf gute Arbeitsplätze und mehr humane Arbeitsgestaltung, auf mehr Demokratie in der Arbeit. Das sind die Themen der Beiträge dieses Buches.

Für die Gewerkschaften geht es weiter um Gute Arbeit

Das gewerkschaftliche Konzept Gute Arbeit war von Anfang an leitend für diese Buchreihe. Auch in den folgenden Beiträgen wird versucht, Elemente des notwendigen Pfadwechsels herauszuarbeiten, wie Urban schreibt. Jetzt geht es insbesondere um »eine positive gewerkschaftliche Perspektive für die Nach-Pandemie-Zeit im Sinne Guter Arbeit in Betrieben und Verwaltungen«, unterstreicht Frank Werneke, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft. Für die Gewerkschaften geht es um das, »was in Normalzeiten zu wenig wichtig genommen wurde und jetzt aus- und aufzubauen ist: die soziale Infrastruktur mit einem starken Sektor sozialer Dienstleistungen; das Primat des Gesundheitssystems als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge vor der privatwirtschaftlichen Perspektive; gute Arbeitsbedingungen auch in Hinblick auf ihren Nutzen fürs Gemeinwohl; Solidarität und demokratische Rechte«. Sein Plädoyer ist zugleich ein Aufruf zum Widerstand gegen »Retro-Rezepte«, die jetzt überall hervorgeholt werden.

Das Tückische an diesen Retro-Rezepten ist, dass sie zum Leitmotiv der ohnehin anstehenden Transformation werden sollen. Der Umbau dieser Gesellschaft und somit auch der Arbeitswelt ist ja längst im Gange. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss er aber sozial und ökologisch ausfallen. Er muss, so Werneke, »Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Klimaschutz« gleichermaßen einschließen. In genau diese Richtung weist auch der Beitrag von Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Die Corona-Pandemie und die durch sie verursachten schweren wirtschaftlichen Verwerfungen haben die Branchen der IG Metall in einer schwierigen Phase grundlegender Veränderungen ereilt«, schreibt er. Und in diesen Veränderungen bauen sich »verschiedene bereits länger laufende strukturelle Entwicklungen in ihrem zeitlichen Zusammentreffen und ihrer wechselseitigen Verstärkung zu einer Transformationswelle« auf. Darin steckt die Gefahr, »dass sie soziale Standards zu Gunsten der Profitmaximierung und zu Lasten des gesellschaftlichen Zusammenhalts unterspült.« Es müsse deswegen darum gehen, »diese Welle transformativer Triebkräfte ›zu reiten‹ im Sinne der konsequenten Nutzung und Maximierung ihrer Chancen bei Abwendung von Beschäftigungs- und sozialen Risiken.« Das, so Hofmann, »ist *die* gesellschaftliche Großaufgabe der kommenden Jahre.«

Beiträge aus der Wissenschaft

Der Debatte über die Arbeitspolitik nach Corona tut es gut, Stimmen aus der kritischen Wissenschaft zu Rate zu ziehen. In mehreren Beiträgen dieses Buches ist sie zu vernehmen. Elke Ahlers, Bettina Kohlrausch und Aline Zucco fassen zusammen, was mehrere Erwerbspersonenbefragungen der Hans-Böckler-Stiftung und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Stiftung über die zwei Jahre der Krise hinweg zusammengetragen haben – wertvolle Informationen darüber, »wie die Beschäftigten diese Zeit erlebt haben, welche Belastungen, Sorgen sie beschäftigt und welche wirtschaftlichen Konsequenzen sie zu tragen haben«. Die Daten belegen, dass die Krise soziale Ungleichheiten verstärkte und dass verschiedene Beschäftigtengruppen die Pandemie-Krise unterschiedlich erlebt haben. Die »Privilegierten«, die ins Homeoffice ausweichen konnten, waren mit völlig neuen Problemen konfrontiert, die eine gesonderte Betrachtung erfordern, u. a. auch mit einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen (s. unten). Für die Übrigen erwiesen sich Arbeitsplatzunsicherheit, Einkommenseinbußen, Angst vor Ansteckung als existenzielle Probleme. Die Autorinnen plädieren u. a. für eine dauerhafte Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und für Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung.

Auch Richard Detje und Dieter Sauer haben Beschäftigte, Interessenvertretungen und Gewerkschafter:innen zu ihren Erfahrungen mit der Pandemiekrise und zu Gesundheitsschutz und Mitbestimmung befragt – in der Industrie und im Dienstleistungssektor. Ähnlich wie die WSI-Autorinnen stoßen sie auf Probleme wie Prekaritäts- und Armutsrisiken, auf mangelnden Infektionsschutz in den Betrieben, auf autoritäre Durchgriffe und ein Mitbestimmungsvakuum. Ihre Daten zeigen aber auch eine Aufwertung des systemrelevanten Faktors Arbeit und Potenziale von Demokratie und Solidarität in der Krise, die genutzt werden können.

Agnes Fessler, Hajo Holst und Steffen Niehoff werten in ihrem Beitrag ebenfalls Ergebnisse von zwei umfangreichen Befragungen und Interviews unter mehreren Tausend Erwerbstätigen aus und können zeigen, dass die Corona-Krise nahezu alle Beschäftigten in hohem Maße belastet (hat), die verschiedenen Beschäftigtengruppen aber in sehr unterschiedlicher Weise. Das betrifft die Infektionsrisiken, finanzielle Einbußen und Kurzarbeit, das mobile Arbeiten für Teile der Beschäftigten. Es betrifft auch die Arbeitsbedingungen. Hier sind diejenigen Beschäftigten in besonders hohem Maße belastet, die interpersonelle Dienstleistungsarbeit in der Krise verrichtet haben. Für die Mitbestimmungspraxis zeigen sich die meisten Schwachstellen dort, wo Interessenvertretungen über keine Regulierungserfahrungen hinsichtlich des Schutzes der Beschäftigten vor den Covid-Ansteckungsrisiken verfügen.

Einleitung

Hier haben manche Arbeitgeber den autoritären Durchmarsch versucht, eine Tendenz, für die auch Detje/Sauer und Kolbe/Radmacher/Schmerr Belege anführen.

Auch Berthold Vogel verweist darauf, dass vor dem Virus »nicht alle gleich« sind. Wir haben es mit einer »pandemischen Risikogesellschaft« zu tun, die eine »Klassengesellschaft« ist. Die Krise habe zudem gezeigt, »dass es eine neue Politik öffentlicher Investitionen in gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen« geben müsse, die aber nicht im Selbstlauf kommen wird. Vogel unterstreicht eine Einsicht, die viele Beiträge dieses Buches durchzieht: Eine »Rückkehr zur Normalität« ist gerade nicht das, was gebraucht wird. »Gefragt sind jetzt klare Investitionsstrategien in öffentliche Dienste – zum Nutzen der dort Beschäftigten und damit zum Nutzen von uns allen« – so sein Alternativvorschlag. Konflikte sind dabei unvermeidlich. Hier sind die »Gewerkschaften als wichtige Solidaritätsspeicher unserer Gesellschaft gefordert!«

Der kritische Rückblick auf rund zwei Jahre Pandemie zeigt zudem: Ohne Staatshandeln wäre es unmöglich gewesen, wenigstens einigermaßen unversehrt durch die Krise zu kommen. Mit diesem Staatshandeln in seinen verschiedenen Ausprägungen befasst sich der Beitrag von Klaus Dörre. Er diskutiert, was aus dieser Erfahrung für die anstehende Transformation zu lernen ist (s. dazu weiter unten).

Mehr Gleichstellung der Geschlechter

»Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf und Familie ist nach wie vor weder erreicht noch strukturell oder kulturell angemessen verankert. Das zeigten die langen Monate der Pandemie eindringlich«, schreibt Jutta Allmendinger in ihrem Beitrag. Sie kartiert das weite Feld der bestehenden Ungleichheiten, die durch die Krise noch verschärft und deutlicher ans Licht gebracht wurden. Diese Ungleichheiten betreffen den Gender Care Gap, also den Fakt, dass Frauen den größten Teil der unbezahlten Sorgearbeit leisten, und den Gender Pay Gap, »die bekannteste aller Ungleichheitslücken«. Frauen verdienen im Schnitt 20 Prozent weniger als Männer für gleichwertige Tätigkeiten. Hinzu kommt der Gender Position Gap: Frauen erreichen Leitungspositionen schwerer und seltener als Männer. Insgesamt erzielen Frauen ein niedrigeres Lebenseinkommen als Männer und sind deswegen auch bei der Rente benachteiligt. Das alles ist bekannt, aber die Pandemie-Krise hat in dieser Situation als Verstärker von Ungleichheit und Benachteiligung gewirkt. Diese Benachteiligung wiegt umso schwerer, als es gerade die zumeist von Frauen ausgeübten Berufe sind, die sich in der Pandemie als »system-relevant« herausgestellt haben. Sie sind schlechter bezahlt, haben einen ge-

ringeren sozialen Status, haben Arbeitsbedingungen mit mehr und höheren Belastungen. Doch, so Allmendingers Kritik, diese Einsicht war bisher keine »Triebfeder hin zu ›guter Arbeit‹ und einer auch geschlechtergerechteren Welt«. Für Allmendinger ist es keine Frage: Die Krise hat eine Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen bewirkt. Sie hat die geschlechtsspezifischen Unterschiede nicht nur deutlich gemacht, sondern »weiter verschärft«. Das ist bitter und schreit nach Veränderung. Auch die Beiträge von Urban und Ahlers/Kohlrausch/Zucco weisen auf diese Probleme hin.

Den politisch Verantwortlichen der kommenden Legislaturperiode gibt Allmendinger deswegen eine anspruchsvolle Agenda mit: Das Ehegattensplitting, das ungleiche Einkommen in Partnerschaften belohnt, muss umgebaut werden. Es braucht eine Angleichung der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern. Allmendinger nennt u. a. die »32-Stunden-Woche für alle« und eine »Vaterschaftsfreistellung« nach der Geburt eines Kindes. Vergleichbare Erwerbsarbeit muss auch gleich entlohnt werden. Und der Anteil von Frauen in Führungspositionen muss erhöht werden.

Problemfeld Homeoffice

Das Problemfeld Homeoffice, dem Allmendinger einen wichtigen Stellenwert einräumt, stellt sich als ein Querschnittsproblem heraus, das in weiteren Beiträgen dieses Buches diskutiert wird. Die Autorin benennt stichwortartig eine ganze Checkliste von Problemen, die mit dem Homeoffice-Boom der Pandemie zusammenhängen. Sie erörtert zugleich den Beitrag des Homeoffice zur Re-Traditionalisierung: Homeoffice als Dauereinrichtung »erzeugt keinen Druck, eine verlässlichere und bessere öffentliche Infrastruktur für Kinder, Jugendliche und Ältere aufzubauen. Das Homeoffice als solches wird auch keine der Lücken im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern schließen. Es wird nicht zwingend dazu führen, dass sich Väter stärker an der Care-Arbeit beteiligen.« Wenn die sozialen Verhältnisse, unter denen Homeoffice praktiziert wird, bleiben wie sie sind, wird das die Benachteiligung von Frauen weiter konservieren. Das heißt: Homeoffice darf nicht weiter überwiegend weiblich bleiben, die Rahmenbedingungen für Frauen, Männer und Kinder müssen andere werden.

Beim Problemfeld Homeoffice zeigt sich die unterschiedliche und ungleiche Krisen-Betroffenheit verschiedener Beschäftigtengruppen und insgesamt der weiblichen Beschäftigten deutlich. Darauf weisen die Beiträge von Urban sowie von Fessler/Holst/Niehoff hin. Ahlers/Kohlrausch/Zucco können anhand ihrer Datenerhebungen zeigen, dass Homeoffice eher ein Instrument der Pandemiebewältigung für »privilegierte Beschäftigte« ist, »die höher qualifiziert, besser bezahlt und letztendlich besser gegen eine Infektion mit

Einleitung

dem Coronavirus geschützt sind«. Auch in Klaus Dörres Beitrag findet sich der Hinweis, dass diese Art des Homeoffice als »Ungleichheitsverstärker« wirkt. Diejenigen, die damit Erfahrungen gesammelt haben, so zeigen Ahlers/Kohlrausch/Zucco, wünschen es sich auch zukünftig, allerdings meist alternierend. Ähnlich wie von Allmendinger ausgeführt verstärkt es aber auch die Doppelbelastung vor allem von Frauen und Müttern, die zugleich Kinderbetreuung und Homeschooling bewältigen müssen. Es kann auch zu Isolation und Vereinsamung führen. Negativ betroffen vom Homeoffice-Boom waren auch Schülerinnen und Schüler, und, oft vergessen, junge Menschen in beruflicher Ausbildung, so der Hinweis im Beitrag von Anke Muth und Dirk Neumann. Sie kritisieren: »Allzu oft wurden die Auszubildenden ohne weitere Orientierung geschweige denn materielle Ausstattung nach Hause geschickt.«

Fergen/Tiedemann weisen darauf hin, dass Arbeit im Homeoffice als »Massenphänomen« und Form digitaler Arbeit, wie sie für einen Teil der Beschäftigten in der Pandemie üblich war, ein ganz eigenes Belastungsspektrum erzeugt – psychische und körperliche Belastungen, hier vor allem ergonomischer Art, und neue Anforderungen an Flexibilität, Erreichbarkeit und entgrenzte Arbeitszeiten. »Der Druck, im Homeoffice die geforderte Produktivität unter Beweis zu stellen, ist enorm und wird im Zweifelsfall durch die Verlängerung der Arbeitszeiten in die Abend- und Nachtstunden kanalisiert«, so der Hinweis von Detje/Sauer, die sich auch auf erhobene Daten stützen. Für viele Beschäftigte und auch Arbeitgeber in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen war Homeoffice als Massenphänomen zudem arbeitsgestalterisches Neuland, schreiben Fergen/Tiedemann. Problemverschärfend kamen gravierende Regelungslücken hinzu, die auf betrieblicher Ebene durch Regelungen aufgefangen werden mussten, was viele Interessenvertretungen überforderte und längst nicht immer gelang. Ahlers/Kohlrausch/Zucco unterstreichen die Notwendigkeit, solche Regelungen zu treffen und die Interessenvertretungen dabei zu unterstützen. Fergen/Tiedemann kritisieren, dass das gesamte Arbeitsschutzrecht dem Problem hinterherhinkt, ein Defizit, das auch in der Pandemie nicht überwunden wurde. Am 2021 beschlossenen Betriebsrätemodernisierungsgesetz bemängeln sie, dass es die Rechte der Betriebsräte zur Entscheidung über das Ob und Wie von mobiler Arbeit und Homeoffice längst nicht ausreichend ausgeweitet hat – ein Problem, das in der neuen Legislaturperiode dringend angepackt werden muss.

Wirtschafts- und arbeitspolitische Probleme

Der staatliche »Notfall-Pragmatismus« (Urban) in der Pandemie sorgte dafür, dass die Gesundheit der Beschäftigten vor den Infektionsrisiken des Covid-Virus wenigstens einigermaßen geschützt wurde, um die gesellschaftliche Reproduktion aufrechtzuerhalten. Das schloss die Arbeitswelt ein – unter dem Druck der Krise wurden allerdings auch die Mängel und »strukturellen Schwächen« des staatlichen und betrieblichen Arbeitsschutzsystems noch deutlicher sichtbar – ein Konfliktthema seit Jahren, so der Ausgangspunkt des Beitrags von Andrea Fergen und Moriz-Boje Tiedemann. Sie zeigten sich u. a. in der Tendenz der Unternehmen, im Gesundheitsschutz der Verhaltensprävention den Vorrang vor der sehr viel wichtigeren, aber aufwendigeren Verhältnisprävention zu geben. Ihre Befunde: Es fehlt an eindeutigen Rechtsvorschriften, und es fehlt an den notwendigen Kontroll- und Überwachungskapazitäten. Diese ernüchternden Erfahrungen werden nicht im Selbstlauf zu Verbesserungen führen. Es braucht, so Fergen/Tiedemann, eine »Präventionsbewegung von unten«, in der die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen eine aktive Rolle einnehmen müssen. Dass, entgegen den beschönigenden Behauptungen vieler Arbeitgeber, in den Betrieben durchaus ernst zu nehmende Infektionsrisiken virulent waren, zeigt der Beitrag von Jürgen Reusch. Demgegenüber gingen Anzahl und Dichte der behördlichen Kontrollen im Pandemiejahr 2020 sogar noch weiter zurück. Amtliche Daten dazu sind allerdings rar. Bisher zeigte die Bundesregierung wenig Interesse, den Dingen hier auf den Grund zu gehen.

Gerade im Dienstleistungsbereich, der sich in der Pandemie-Krise als hochgradig »systemrelevant« erwiesen hat, hat sich das gewerkschaftliche Engagement für gute Arbeitsbedingungen als besonders wichtig und dringend notwendig erwiesen. Arbeitsintensität und psychische Belastungen, ohnehin seit Jahren ein wachsendes Problem, haben in der Krise noch weiter zugenommen. Nadine Müller und Astrid Schmidt greifen das Thema auf, belegen es am Beispiel verschiedener Bereiche des Dienstleistungssektors und sehen hier einen Schwerpunkt bei Wissensarbeit und Arbeit mit Menschen. Was die Ursachen betrifft, stellen sie einen Zusammenhang mit der inzwischen weit verbreiteten indirekten Steuerung her. An wichtigen Branchen des Dienstleistungssektors können sie das gut belegen. Die zentralen Stellenschrauben, um hier Verbesserungen durchzusetzen, sind Arbeitsmenge und Personalbemessung. Das erfordert gesetzliche Regelungen und ein gewerkschaftliches Engagement, das dazu beiträgt, öffentliche Daseinsvorsorge aus den Klammern der Ökonomisierung zu befreien.

Die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen im Jahr 2020 war ein typisches Beispiel für einen Konflikt, der entsteht, wenn

Einleitung

aus dem symbolischen Applaus für die systemrelevanten Beschäftigten dieses Bereichs praktische Konsequenzen gezogen werden sollen, nämlich bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen. Christine Behle und Oliver Badosz analysieren diesen Konflikt und zeigen: Es hatte sich schnell ausgeklatscht, der Widerstand der öffentlichen Arbeitgeber war heftig, und es bedurfte kreativer Konflikt- und Streikformen, bei der ver.di und die Beschäftigten selbst ein großes Engagement entwickelten. Ein zufriedenstellender Abschluss gelang schließlich, aber der Konflikt ist noch nicht ausgestanden. Denn es wird weitere Versuche geben, die Lasten der Krise gerade im öffentlichen Sektor als Sparzwänge an die Beschäftigten weiterzureichen. Gewerkschaftliche Gegenwehr bleibt also weiter gefragt.

Auch auf der wirtschaftspolitischen Ebene zeigten sich im Verlauf der Pandemie starke Verwerfungen, die mit Blick auf die zukünftige Entwicklung heftige Konflikte erwarten lassen. »Spardiktat mit dem Ziel, möglichst schnell die Schuldenquote zu reduzieren«, wäre jetzt genau das Falsche, schreiben Wilfried Kurtzke und Beate Scheidt. In der Krise wurde der gewaltige Investitionsstau in Wirtschaft und Gesellschaft offenbar, den eine jahrzehntelange neoliberale Austeritätspolitik verantwortet. Eine Investitionsoffensive ist nun mit Blick auf die nähere Zukunft überfällig, zumal die anstehende Transformation weitere massive staatliche Interventionen erfordert. Ihre Schlussfolgerung: »Go large!«, das muss auch in Deutschland die Maxime sein. In der makroökonomischen Gestaltung genauso wie bei industriepolitischen Maßnahmen, im finanziellen Volumen wie auch in der politischen Steuerung. Das Marktregime ist dafür ungeeignet. Wenn es jetzt nicht gelingt, die neoliberalen Dogmen zu überwinden, führt der Weg nicht in einen wirtschaftlichen Aufbruch, sondern in ein Spardiktat mit schwerwiegenden ökonomischen und sozialen Verwerfungen.«

»Auch der Bereich der Aus- und Weiterbildung war früh und stark von der Corona-Krise betroffen,« schreiben Anke Muth und Dirk Neumann. Zudem waren die Ausbildungschancen auch schon vorher ungleich verteilt. Viele junge Menschen bekamen das in der Krise zu spüren, soziale Benachteiligungen und Ungleichheiten sorgten für Rückschläge in der Ausbildung, und in vielen Betrieben nahm die Ausbildungsbereitschaft ab. 2020 wurden rund 50 000 Ausbildungsplätze weniger gemeldet als noch 2019. »Spätestens ›nach Corona‹ aber ist eine umfassende Aufarbeitung auch des Aus- und Weiterbildungsgeschehens in dieser Zeit geboten. Die dadurch zu gewinnenden Erkenntnisse müssen in den weit vor Corona begonnenen Diskussionsprozess um die sozial-ökologische Transformation einfließen.«

Auch in Bezug auf Forschung und Entwicklung wirkte die Pandemie-Krise als Hemmnis. Notwendige Innovationen litten darunter, kritisieren Claus

Zanker und Christian Wille, und stützen sich dabei auf Ergebnisse des ver.di-Innovationsbarometers 2021. Zwar wirkte die Krise als Treiber digital gestützter Arbeitsformen, Produkte und Dienstleistungen. Aber gerade die Bereiche, die sich in der Krise als systemrelevante Infrastruktur erwiesen – vor allem das Sozial- und Gesundheitswesen, der Handel und die Verkehrs- und Logistikunternehmen –, die auch zukünftig für die gesellschaftliche Reproduktion entscheidend sind, zeigen sich für zukünftige Krisensituationen zu wenig gerüstet.

Branchenprobleme

Die Pandemie-Krise mit dem Auf und Ab der Lockdowns des gesellschaftlichen Lebens hat alle Branchen getroffen, einige davon aber ganz besonders und auf spezifische Weise. Diesen Branchenproblemen widmen sich mehrere Beiträge dieses Buches. Dazu gehört ganz besonders die Kultur in ihrer großen Vielfalt. »Keine andere Branche war so früh, so umfassend und so lange von den Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie betroffen. Kulturschaffende gehören mit großer Sicherheit zu den Berufsgruppen, die unter Covid-19 am stärksten mit wegbrechenden Erwerbsmöglichkeiten umgehen mussten«, heißt es in dem Beitrag, den Jahrbuch-Mitherausgeber Christoph Schmitz zusammen mit Lisa Basten geschrieben hat. Die Pandemie habe aber »Probleme nicht hervorgebracht, sondern vor allem verdeutlicht«. Auch ohne Corona arbeiteten viele Kulturschaffende unter prekären Bedingungen. Die staatlichen Hilfen erreichten sie – viele von ihnen solo-selbstständig – nur unzureichend. ver.di als größte Interessenvertretung in der Kultur- und Kreativwirtschaft engagierte sich in der Krise als Kulturgewerkschaft z. B. für branchenspezifische Mindesthonorare oder für ein faires soziales Sicherungssystem für alle – und das in einem Bereich, in dem die persönliche Entscheidung für die Gewerkschaft nach wie vor nicht allgemein üblich ist. ver.di sieht ihre Aufgabe hier – wie auch anderswo – nicht im Sinne eines Stellvertreterhandelns, sondern will »die Bündelung von Einzelinteressen« organisieren, »um das Kollektiv in seiner Gesamtheit durchsetzungsstärker zu machen.« Die Krise hat gezeigt, so die Schlussfolgerung von Schmitz und Basten, dass es auch im Bereich der Kultur für die Zukunft »mehr kollektives Handeln« braucht.

Ganz anders liegen die Probleme in einem Bereich, in dem die Krise ebenfalls schon lange vorhandene strukturelle Probleme und Umbrüche deutlicher an den Tag gebracht hat – der Automobilindustrie. Hier gilt: »Der Klimawandel duldet keinen Aufschub mehr«, schreibt Kai Burmeister. Der ökologische Umbau der Industrie in Richtung auf eine sozial- und klimaverträgliche Mobilitätswende sei eine gewaltige Aufgabe. »Aktuell ist die IG Metall an vielen Stellen in der Gesellschaft unterwegs und sucht auch in

Einleitung

der Politik Bündnispartner für einen fairen Wandel der Automobilindustrie«, schreibt er. Dazu gehöre »ein klarer Blick auf die Lage und Perspektiven der Automobilproduktion«. Die Umstellung auf Elektromobilität und die absehbaren Verschiebungen im Mobilitätssektor hin zu »Vorfahrt für Bus, Bahn und Rad« erfordern hohe Investitionen und umfassende Qualifizierungsprogramme. Bisher zeigen die Erfahrungen der Corona-Krise aber eher, dass sie von den Unternehmen für kurzfristige Strategien des Cost Cutting, des Arbeitsplatzabbaus und der Verlagerung genutzt wird. Notwendig sei vielmehr, dass zur Bewältigung der gesellschaftlichen Großaufgabe der Transformation Unternehmen, Staat und wissenschaftliche Einrichtungen im Sinne einer aktiven Industriepolitik zusammenarbeiten müssen. »Statt einer Schuldenbremse geht es um massive öffentliche Investitionen«, so der Gewerkschafter. Das müsse ein Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise sein. »Die Bereitschaft für ökologisch verträglichere Produkte« sei »bei den Beschäftigten vorhanden«. Jetzt brauche es »in den Betrieben gerade in rauer werdenden Zeiten eine neue Qualität der Beteiligung und der Demokratie«. Es gehe »um ein neues gewerkschaftliches Großvorhaben der Humanisierung der Arbeit.«

Der Öffentliche Personennahverkehr ist das andere Standbein einer sozialen und ökologischen Verkehrswende. Welche großen Herausforderungen hier zu bewältigen sind, erläutern Christine Behle und Mira Ball. »Die Potentiale zur Verlagerung der Verkehrsmittelwahl, des so genannten Modal Splits auf den Umweltverbund, sind noch lange nicht ausgeschöpft. Dafür müssen neben dem Ausbau emissionsfreier Antriebe vor allem die Stärkung des Umweltverbunds, eine Effizienzsteigerung im Verkehr und Verkehrsvermeidung konsequent vorangetrieben werden. Die finanziellen Einbußen durch die Covid-19 Pandemie sind dabei eine zusätzliche Herausforderung.« Diese betrifft auch eine andere Seite des Problems – das Personal. Stichworte wie Privatisierungen, Tariferosion, schlechte Arbeitsbedingungen und hohe Belastungen, unterdurchschnittliche Lohnentwicklung verdeutlichen das. Die Pandemie-Krise hat klargemacht: Im ÖPNV sind Investitionen in Milliardenhöhe notwendig. Vor dem Hintergrund solcher Probleme und unter den Pandemiebedingungen stand ver.di in der Tarifikampagne 2020 vor harten Herausforderungen, wie auch der erwähnte Beitrag von Christine Behle und Oliver Bandosz in diesem Buch zeigt. Das Ringen um einen besseren ÖPNV hat nicht nur eine soziale, sondern auch eine unmittelbar klimapolitische Seite. Behle und Ball können zeigen, wie sich das im Bündnis von ver.di mit Fridays for Future und den Umweltverbänden niedergeschlagen hat – eine Pionierleistung, die beiden Seiten starke Impulse gegeben hat.

Die Pandemie hat viele gesellschaftliche Schwachstellen ans Licht gebracht. Eine ganz besonders auffällige befindet sich im Bereich des Gesund-

heitswesens und der Pflege. Sie bewährten sich im wahrsten Wortsinne als »systemrelevant«, während zugleich klar wurde: Dieses System kann und darf so nicht bleiben. Grit Genster analysiert die strukturellen Probleme und Defizite, vor allem im Bereich des Personals, unterstreicht aber auch: »Die Pandemie schafft ein politisches Momentum für Reformen.« Gesundheitswesen und Pflege müssen »krisenfest und gemeinwohlorientiert« gestaltet werden, ein »Systemwechsel ist überfällig«. Dazu gehören auch Arbeitsbedingungen, die mit Fug und Recht als Gute Arbeit bezeichnet werden können und ohne die der Personalmangel nicht zu beheben ist. Gesundheitswesen und Pflege dürfen nicht weiter nach Rentabilitätskriterien und »wettbewerblich ausgerichtet« bleiben, so Gensters Plädoyer. Denn das »können Markt und Wettbewerb nicht leisten«.

Strukturelle Probleme gibt es auch bei Schulen und Kitas. Sie sind, ähnlich wie auch in anderen Bereichen, schon lange bekannt und vielfach kritisiert, schreiben Annabell Kolbe, Birte Radmacher und Martina Schmerr. Aber »ins öffentliche Bewusstsein sind sie erst durch die Pandemie gerückt«. Die Auswirkungen von Pandemie und den verschiedenen Lockdowns waren gravierend. »Im Schulbetrieb war insbesondere die Umstellung auf Wechselunterricht, Distanz- oder Hybridlernen belastend für alle Beteiligten. In den Kitas reichten die Öffnungen von der Notbetreuung über den eingeschränkten Regelbetrieb hin zum Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen. Schulen und Kitas mussten in den vergangenen anderthalb Jahren immer wieder und unter ständig neuen Bedingungen den Spagat zwischen Gesundheitsschutz auf der einen und dem Bildungs- und Erziehungsauftrag auf der anderen Seite schaffen.« Die GEW hatte es schwer mit ihren Forderungen, die Beschäftigten »sowohl vor gesundheitlichen Risiken als auch psychischen Belastungen zu schützen«. Es kommt hinzu, dass die Lockdowns eine weitere Funktion von Schulen und Kitas zeitweise außer Kraft setzten: nämlich es den Eltern zu ermöglichen, ihren Beruf auszuüben, wie die Autorinnen unterstreichen. Die Art, wie die Pandemie Schulen und Kitas prägte, trug somit auch zur Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen bei, wie es etwa Jutta Allmendinger in ihrem Beitrag thematisiert.

Noch einmal zurück zu einem Bereich der Industrie, der von der Pandemie in hohem Maße betroffen war, in dem in dieser Zweit aber auch tiefgreifende Veränderungen durchgesetzt wurden: die Fleischindustrie. Vier Autor:innen aus dem Bereich der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (Susanne Uhl/Thomas Bernhard/Szabolcs Sepsi/Johannes Specht) zeichnen die Entstehungsgeschichte des Problems nach und zeigen: Was jahrelanges Engagement der Gewerkschaft und vieler Initiativen gegen die schreienden Missstände in der Fleischindustrie nicht erreichten, wurde nun

Einleitung

unter Pandemiebedingungen möglich: Es ließ sich nicht mehr leugnen, dass die skandalösen Arbeitsbedingungen – die in der Pandemie die Gesundheit vieler Beschäftigter schädigten – am System lagen und dass das System verändert werden musste. Und veränderbar war. Eine »finale Bilanz können wir noch nicht ziehen«, schreiben die Autor:innen. »Es ist aber jetzt schon beachtlich, wie viele Veränderungsprozesse begonnen haben oder auf dem Weg sind: staatliches Handeln hat (positive) Effekte, vor allem dann, wenn es auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit zielt.«

Für einen beschleunigten und ausgreifenden Reformismus

Aus der Krise lässt sich vieles lernen. Etwa, dass dem Staat für eine problemgerechte Krisenpolitik eine Schlüsselrolle zukommt. Können die Gewerkschaften, so die von Klaus Dörre diskutierte Frage, den »interventionistischen Staat der Corona-Krise nutzen, um in der Transformation Geländegewinne zu erzielen?« Wir müssen unterscheiden, so Dörre: Die Zeit des pandemischen Ausnahmezustands, der mit Demokratie nicht viel am Hut hat, ist begrenzt und wird und muss zu Ende gehen. Der wirtschaftspolitische Interventionsstaat, der in der Krise Kapitalverwertung und Profitproduktion schützte, tendiert dazu, eine soziale Schieflage zu erzeugen. Der transformative Staat allerdings, der in den zwei Jahren der Krise hier und da in Ansätzen erkennbar war, kann eine Menge bewirken, ist aber viel zu schwach. Ihm »müssen Klimabewegungen, Umweltverbände und Gewerkschaften in neuen Allianzen gemeinsam Beine machen, sonst wird er gar nicht erst erblühen«. Das müsste die gemeinsame Aufgabe von Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und der demokratischen Zivilgesellschaft sein. Die Gewerkschaften könnten mit breit angelegten Transformationskongressen, so Dörres Vorschlag, dieser notwendigen Bewegung positive Impulse geben.

Unser Fazit lautet: Die Beiträge dieses Buches zeigen es deutlich, dass zahlreiche strukturelle Probleme des neoliberal geprägten Gegenwartskapitalismus seit Langem bekannt sind, durch die Pandemie-Krise aber auf ganz neue Weise offenkundig geworden sind. Jetzt geht es darum, wie Hans-Jürgen Urban schreibt, die Weichen »in Richtung einer Ökologisierung von Produktion, Verteilung und Konsum« zu stellen, »ein neues Politikparadigma« durchzusetzen, »das den dominierenden Notfall-Pragmatismus überwindet und die Weichen in Richtung einer öko-sozialen Transformation stellt.« Ein solcher radikaler Reformismus will die notwendige »Systemtransformation nicht verabschieden, aber er kann und will nicht auf sie warten.« Die Zeit drängt. Die Debatten darüber müssen jetzt geführt werden. Dazu wollen die Beiträge dieses Buches beitragen.