

Arbeit aufwerten – Demokratie stärken

Reiner Hoffmann (Hg.)

Arbeit aufwerten – Demokratie stärken

Gewerkschaftliche Gestaltungsperspektiven



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet
diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8012-0609-3

Copyright © 2021 by

Verlag J.H.W. Dietz Nachf. GmbH

Dreizehnmorgenweg 24, 53175 Bonn

Redaktion: Dieter Pougin

Umschlag: Ralf Schnarrenberger, Hamburg

Satz: Rohtext, Bonn

Druck und Verarbeitung: CPI books, Leck

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany 2021

Besuchen Sie uns im Internet: www.dietz-verlag.de

Inhalt

Einleitung	
Reiner Hoffmann	7
1 It's the work, stupid!	
Jörg Hofmann	20
2 Nachhaltige Industriepolitik für Gute Arbeit	
Michael Vassiliadis	32
3 Daseinsvorsorge stärken - Arbeit mit Menschen aufwerten	
Frank Werneke	46
4 Baustellen der vermeintlichen »Bildungsrepublik«	
Marlis Tepe	59
5 Die Wohnungskrise überwinden	
Robert Feiger	71
6 Gesundes Essen – nachhaltige Produktion – faire Arbeit?	
Guido Zeitler	81
7 Faire Mobilität für Gute Arbeit	
Klaus-Dieter Hommel	95
8 Wertschätzung ist keine Einbahnstraße	
Oliver Malchow	106
9 Arbeit aufwerten – Anforderungen an gutes Regieren	
Reiner Hoffmann, Elke Hannack, Stefan Körzell, Anja Piel	119
Die Autor*innen	154

Einleitung

Vor allem zu Beginn der »Corona-Krise« sind schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Bezahlung, mangelnde Wertschätzung durch die Arbeitgeber*innen und fehlende öffentliche Anerkennung der als systemrelevant eingestuften Berufe in den Fokus medialer Aufmerksamkeit gerückt. Leider hat sich aber erneut gezeigt, dass die mediale Halbwertszeit solcher öffentlichen Wertschätzung nur von kurzer Dauer ist. Öffentlicher Applaus und geschwungene Dankesreden mögen kurzfristig wohltuend sein. Sie lösen aber keine strukturellen Probleme, die seit Jahren bekannt sind und die durch die Corona-Krise weiter verschärft werden. Die Einkommensunterschiede in Deutschland sind immens und haben sich in der Pandemie weiter verschärft. Menschen mit niedrigen Einkommen und in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind besonders von den wirtschaftlichen und sozialen Krisenfolgen betroffen. Die jüngsten Ergebnisse der Erwerbspersonenbefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass immer mehr Menschen ein weiteres Auseinanderdriften der Gesellschaft befürchten.

Dennoch hat der vorübergehende Medien-Hype ein Gelegenheitsfenster geöffnet. Er bietet durchaus günstige Chancen, die Debatte über den »Wert der Arbeit« und die Integrationskraft von guter Arbeit für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Stärkung unserer Demokratie in einen grundlegenden gesellschaftspolitischen Diskurs zu überführen. In den letzten Jahren – und das gilt auch für die Zeit seit Ausbruch der Corona-Krise – haben die Gewerkschaften beachtliche tarifpolitische Erfolge erzielt. Gleichzeitig wurden über arbeits- und sozialrechtliche Nachjustierungen der Großen Koalition durchaus Fortschritte bei der Aufwertung von Arbeit gemacht. Auch die europäische Politik scheint

in vielen Punkten dazu gelernt zu haben. Anders als in Folge der internationalen Finanzmarktkrise hat sie auf die Corona-Krise nicht mit einer radikalen Austeritätspolitik reagiert, die in vielen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zu einer weiteren Erosion der Tarifbindung und damit zu einer massiven Abwertung lebendiger Arbeit geführt hat. Statt wieder auf einen rigorosen Sparkurs zu setzen, wurden zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Pandemiefolgen die Schuldenkriterien der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion ausgesetzt, massive Wirtschaftshilfen zur Sicherung von Beschäftigung auf den Weg gebracht und die EU konnte sich, wenn auch spät, zu einem Aufbauprogramm für die Wirtschaft und einem Programm zur Unterstützung des Kurzarbeitergeldes (SURE) durchringen. Im letzten Herbst hat die EU Kommission überdies ihren Vorschlag für eine »Richtlinie über angemessene Mindestlöhne« veröffentlicht, in dem sie auch Wege zu einer allgemeinen Anhebung der Tarifbindung aufzeigt.

An all diese Fortschritte gilt es jetzt anzuknüpfen, sowohl im Hinblick auf die nächste Bundesregierung als auch mit Blick auf die strategische Agenda der EU-Kommission zur Umsetzung der Europäischen Säule der Sozialen Rechte in den nächsten Jahren. Dreh- und Angelpunkt bleibt hierfür eine Stärkung der Tarifbindung, vor allem durch die Rückkehr zu einer flächendeckenden Geltung von Tarifverträgen. Flächen- bzw. Branchentarifverträge sind und bleiben das zentrale Gestaltungsinstrument zur Sicherung des Werts und der Würde von Arbeit und zu ihrer Aufwertung. Dabei bilden die Arbeitsentgelte sicherlich weiterhin den Kern von Tarifverträgen. Jenseits dessen bemisst sich der Wert der Arbeit aber auch über zahlreiche qualitative Elemente, die in Tarifverträgen geregelt werden. Dazu gehören Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Urlaub und vieles mehr.

Gerade die zunehmende Bedeutung von qualitativen Elementen der Tarifpolitik für die Beschäftigten zeigt, dass sich der Wert der Arbeit nicht nur monetär bestimmen lässt, sondern weitere

Dimensionen für den Wert der Arbeit relevant sind. Beispielhaft stehen dafür die gewachsenen Ansprüche der Beschäftigten auf mehr Zeitsouveränität, wie sie in tarifvertraglichen Wahloptionen (Zeit statt Geld) ihren Niederschlag finden. Auch Fragen der Reduzierung von Arbeitsbelastungen durch ausreichende Personalbemessungen und aktive Maßnahmen zu Gesundheitsförderung belegen, wie sehr ein umfassendes Verständnis von Guter Arbeit inzwischen zum eigentlichen Maßstab für den Wert und die Aufwertung der Arbeit geworden ist. Hinzu kommt, dass Arbeit nie lediglich Mittel zum Zweck des Einkommenserwerbs war, sondern schon immer eine starke soziale Dimension hatte. Erwerbsarbeit ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe und ist zugleich eine Quelle für Anerkennung und soziale Identität. Mindestlöhne haben ohne Einschränkung eine wichtige Funktion, um als unterste Haltepunkte den monetären Wert der Arbeit abzusichern. Zur Aufwertung der sozialen Dimension von Erwerbsarbeit sind sie nicht geeignet. Daher ist die Stärkung der Tarifbindung für die Aufwertung von Arbeit elementar und wäre ein Quantensprung für viele Beschäftigte.

Unabhängig von der »Corona-Krise« bleibt es dabei, dass wir in den von Digitalisierung und vom Klimawandel angetriebenen gesellschaftspolitischen Debatten eine weit intensivere Auseinandersetzung mit der Frage brauchen, was Gute Arbeit und deren Wert ausmacht. Eine Politik für Gute Arbeit ist der Schlüssel für soziale Gerechtigkeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt, für ein gutes Leben und eine nachhaltige Entwicklung. Eine solche Politik muss hohe Ansprüche erfüllen. Sie muss Arbeitsplätze mit verlässlichen Zukunftsperspektiven schaffen, ausbauen und dauerhaft sichern. Sie muss qualitativ hochwertige Arbeitsbedingungen gewährleisten, die ein materiell gutes Auskommen sichern, die der Gesundheit nicht schaden, die den Ansprüchen von Menschen nach Sinn, Selbst- und Mitbestimmung genügen, Wertschätzung durch Arbeitgeber*innen und öffentliche Anerkennung mit sich bringen und die Umwelt nicht zerstören. Und sie muss neben den

Arbeitsbedingungen auch die Lebensbedingungen der Beschäftigten in den Blick nehmen, indem sie nicht zuletzt für bezahlbaren Wohnraum sorgt.

Um Medien, Öffentlichkeit und Politik stärker für das Thema Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren und eine breite Debatte darüber zu verstetigen, hat der DGB schon 2007 den Index Gute-Arbeit ins Leben gerufen. Seitdem werden für die Index-Erstellung auf empirisch wissenschaftlicher Grundlage jährlich bundesweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefragt, wie sie ihre Arbeitssituation bewerten. Diese repräsentative Vermessung der Qualität von Arbeit erhält dadurch politische Relevanz, dass sie Beschäftigte nicht aus einer soziologischen Perspektive betrachtet, sondern sie selbst als Experten ihrer Arbeitswelten zu Wort kommen lässt.

Der Index Gute Arbeit ist nicht ohne Vorläufer. Schon 1975 legte das damalige Bundesforschungsministerium, ausgelöst vom Automatisierungsschub in der Industrie, das Programm »Humanisierung der Arbeitswelt« auf, das mit der Wende 1989 auslief. Seit dem Jahrtausendwechsel prägen beschleunigte technologische Entwicklungen, die unter dem Stichwort Digitalisierung beziehungsweise künstliche Intelligenz firmieren, vor allem Aspekte des sich verschärfenden globalen Wettbewerbs sowie gesellschaftliche Werteverstärkungen, die eine neue Ausbalancierung zwischen Arbeits- und Lebenswelt nach sich ziehen, sowie seit einigen Jahren die Klimapolitik die Umbrüche in Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Gute Arbeit wertepragmatisch zu gestalten, bedeutet heute, dass für diese Prägekräfte soziale Leitplanken gesetzt werden, durch die sie im Interesse der Beschäftigten in geordnete Bahnen gelenkt werden.

Ein zentraler Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit war und ist es, auf wissenschaftlicher Grundlage die komplexen Herausforderungen für die Arbeitswelt zu beschreiben und daraus Gestaltungsperspektiven abzuleiten und umzusetzen, die sich an den genannten Kriterien für Gute Arbeit orientieren. Daher hat der DGB gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) 2015 die

Publikation »Arbeit der Zukunft« herausgegeben, in der eine Tour d’Horizon aktueller arbeitsweltlicher Entwicklungen erfolgt, die wissenschaftlich und handlungsorientiert analysiert werden. Die im gleichen Jahr von der HBS eingesetzte Kommission »Arbeit der Zukunft«, bestehend aus Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen aus Betrieb, Unternehmen, Gewerkschaften und Politik, veröffentlichte 2017 unter dem Titel »Arbeit transformieren« ihren Abschlussbericht. Die darin formulierten Denkanstöße sind vor allem von der Ausgangsfrage geleitet, wie der rasante Wandel in Wirtschaft und Arbeitswelt zukünftig so gestaltet werden kann, dass nicht primär Verunsicherung und wachsende Zukunftssorgen in der Gesellschaft das Ergebnis sind – sondern vielmehr eine umfassende Anerkennung des Werts von Arbeit, der weit über die rein materielle Existenzsicherung hinausgeht und gerade auch in ihrem wichtigen Beitrag zur sozialen und damit demokratischen Teilhabe liegt.

An diese beiden Publikationen knüpft der vorliegende Band »Arbeit aufwerten – Demokratie stärken« aus der Perspektive der acht Vorsitzenden der DGB-Mitgliedsgewerkschaften an. Er zeigt, wie die Gewerkschaften die Herausforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt annehmen. Sie füllen den Begriff des »Werts« der Arbeit mit den unterschiedlichen und vielfältigen Wirklichkeiten ihrer jeweiligen Branchen und Organisationsbereiche. Sie zeigen auch, dass die aktuellen Herausforderungen nicht naturgegeben, also nicht unabänderlich sind. Auch wenn sie keine Gewissheit haben, wie die Arbeit der Zukunft aussehen wird, und deshalb keine letztgültigen Blaupausen für ihre Gestaltung liefern können, nicht über die alle Probleme lösende Antwort verfügen, so bieten Gewerkschaften doch Gestaltungsperspektiven an, die auf den Erhalt und den Ausbau sozialer und demokratischer Errungenschaften abstellen. Ihre Gestaltungsperspektiven orientieren sich nicht an utopische Versprechen oder schon gar nicht an der Hoffnungslosigkeit von Dystopien. Der Gestaltungsanspruch und die Gestaltungskraft von Gewerkschaften ist anders begrün-

det: Sie sind nicht nur Expertinnen der Arbeitswelt, sondern haben sich in ihrer Geschichte auch als erfahrene und erfolgreiche Pragmatikerinnen des wirtschaftlichen Strukturwandels bewährt. Dabei verstehen sie sich nicht nur als reine Interessenvertretung ihrer Mitglieder, sondern haben immer die gesamtgesellschaftliche Entwicklung im Blick behalten.

Mit diesem Buch wollen wir verdeutlichen, wofür DGB und Gewerkschaften stehen und wie sie ihre Ziele, Arbeit aufzuwerten und Demokratie zu stärken, aus den jeweiligen branchenspezifischen Perspektiven verwirklichen wollen.

Ausgangspunkt für **Jörg Hofmann**, Erster Vorsitzender der IG Metall, ist die Forderung, dass die weitreichende Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft sozial, ökologisch und demokratisch gestaltet wird und »den Menschen mit dem Wert seiner Arbeit« in den Mittelpunkt stellt. Einen zentralen Treiber des Wandels sieht er in der Klimapolitik, wobei für ihn – stellvertretend für alle Gewerkschaften unter dem Dach des DGB – die Unterstützung der Pariser Klimaschutzziele völlig außer Frage steht. Der Spagat zwischen der Verteidigung Guter Arbeit mit Tarifverträgen und Mitbestimmung einerseits und der Einsicht in die Dringlichkeit des ökologischen Umbaus der Industrie andererseits seien enorm – ebenso wie das damit einhergehende Risiko der Spaltung von Gesellschaft und Belegschaften. Um dieser Gefahr offensiv zu begegnen, plädiert Hofmann für eine Strategie des »FairWandel« – eines Wandels, der wirtschaftlichen Wohlstand mit Guter Arbeit in einer lebenswerten Umwelt verbindet. Die Erreichung dieses Ziels ist zwar voraussetzungsvoll, kann aber gelingen. Mit einer vorausschauenden Industriepolitik, regionalen Transformationsnetzwerken und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Brücken in die Arbeitswelt von morgen baut. Außer Zweifel steht, dass eine demokratische Transformation nur mit mehr Mitbestimmung gelingen kann und die Beschäftigten beteiligt werden müssen. Beherzt spricht sich Hofmann dagegen aus, die Transformation negativ und pessimistisch als Bedrohung wahrzunehmen. Stattdessen

setzt er auf eine Transformation von Arbeit und Gesellschaft, die sozial, ökologisch und demokratisch gestaltet wird. Das bedeutet nichts anderes, als den Wert lebendiger Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen.

Für eine nachhaltige Industriepolitik, die Gute Arbeit und den Wert der Arbeit ins Zentrum rückt, spricht sich auch **Michael Vassiliadis**, Vorsitzender der IG BCE, aus. Für ihn sind die Digitalisierung und die ökologische Transformation zentrale Gestaltungsfelder, bei denen es auch darum geht, alles dafür zu tun, das die Qualifikations- und Einkommensschere zwischen den Beschäftigungsgruppen nicht weiter auseinanderdriftet. Ausgehend von vier möglichen Szenarien gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungspfade setzt er auf das Szenario »smartes Wachstum« als eine wünschenswerte Entwicklungsoption, das sich aber nicht von selbst realisieren wird. Für das Gelingen des tiefgreifenden Strukturwandels braucht es die stärkere Verankerung demokratischer Gestaltungsprinzipien auch in Wirtschafts- und Arbeitswelt. Dazu gehören der Ausbau von Mitbestimmungsrechten und eine belastbare Sozialpartnerschaft genauso wie ein funktionierender Sozialstaat und ein handlungsfähiges Gemeinwesen. Nicht zuletzt muss unser Bildungssystem gestärkt und modernisiert werden, damit die Beschäftigten für die Zukunft gut aufgestellt sind. Für Vassiliadis ist unstrittig, dass wir die Transformation nur im europäischen Maßstab erfolgreich organisieren können. Die ambitionierten Hilfspakete der EU seien ein wichtiges Signal der Solidarität und hoffentlich der Beginn eines Paradigmenwechsels in der europäischen Politik. »Wir brauchen ein stärkeres Füreinander-Einstehen der EU-Mitgliedsländer, denn Krisen meistern wir besser gemeinsam.«

Viel Aufmerksamkeit haben in Zeiten der Pandemie unter anderem die Beschäftigten in den sozialen Dienstleistungen erhalten. Ihre Arbeit ist für das Funktionieren unserer Gesellschaft von herausragender Bedeutung. **Frank Werneke**, Vorsitzender von ver.di, fragt in seinem Beitrag: Was ist unserer Gesellschaft die Arbeit in den sozialen Dienstleistungsberufen, die Arbeit von Menschen für

Menschen in schwierigen sozialen Lebenslagen wert? Für ihn ist die Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Bedeutung dieser Berufe und den dort herrschenden Lohn- und Arbeitsbedingungen eklatant. Es sind vor allem Frauen, die in den sozialen Berufen die Arbeit machen, oft in Teilzeit, mit niedrigen Gehaltsniveau und schlechten Arbeitsbedingungen. Eine Folge ist, dass Frauen fast 40 Prozent geringere Renten im Alter erhalten als männliche Kollegen. Auch deshalb, so betont Werneke, sei ein radikales Umdenken erforderlich und eine deutliche Aufwertung der Arbeit dringend geboten. Um dies zu erreichen, muss es jetzt vor allem darum gehen, die Tarifbindung deutlich zu erhöhen und die Mitbestimmung endlich zu stärken.

Marlis Tepe, Vorsitzende der GEW skizziert in ihrem Beitrag die zahlreichen Baustellen unseres Bildungssystems von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung Erwachsener. Marode Schulgebäude, völlig unzureichende digitale Infrastrukturen, fehlende Fachkräfte und hohe Arbeitsbelastung bilden schwere Hürden bei der Erfüllung des demokratischen Bildungsauftrags. Gute Bildung ist eine zentrale Platzanweiserin in unserer Gesellschaft und entscheidet über die berufliche Zukunft junger Menschen. Für die GEW und alle DGB Gewerkschaften gilt: Gute Bildung muss für alle zugänglich und darf nicht von der sozialen Herkunft abhängig sein. Es ist höchste Zeit, so Tepe, für eine andere, eine bessere Bildungspolitik.

Robert Feiger, Vorsitzender der IG BAU, spannt den Bogen zwischen bezahlbarem Wohnraum, der Förderung eines klimaneutralen Gebäudesektors, digital gestützter Bauprozesse und tarifgebundener Arbeit. Die Defizite beim sozialen Wohnungsbau und der Mangel an bezahlbarem Wohnraum sind nicht erst seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie sichtbar geworden, sondern Ergebnis jahrzehntelanger politischer Fehlentwicklungen. Die sozialen Folgen sind verheerend und treffen inzwischen auch Haushalte mit mittlerem Einkommen, die zum Teil mehr als 30 Prozent ihres Nettoeinkommens für Mieten aufbringen müssen. Für die

Revitalisierung der sozialen Wohnungspolitik schlägt er eine Kombination von Instrumenten vor, deren Einsatz zugleich zu mehr Beschäftigungssicherheit bei hoher Tarifbindung in der Bauwirtschaft führen würde.

Beginnend mit einem interessanten historischen Rückblick in die lokale Fleischversorgung der zwanziger Jahre des 20. Jahrhunderts beschreibt **Guido Zeitler**, Vorsitzender der NGG, wie sich die Branche und ihre Arbeitsbedingungen verändert haben. Wurden Schlachter und Zerleger einst für ihre schwere Arbeit angemessen bezahlt, verdienen sie heute nicht viel mehr als den Mindestlohn. Die skandalösen Arbeitsverhältnisse in der Fleischindustrie, die seit Jahren bekannt sind, wurden durch die hohen Corona-Infektionszahlen im Frühjahr 2020 in den Mittelpunkt des öffentlichen, politischen und medialen Interesses gerückt. Es war ein beachtlicher gewerkschaftlicher Erfolg, dass zum 1. Januar 2021 Werkverträge in der Branche verboten wurden. Wie Zeitler aber deutlich macht, muss mehr getan werden, um den Wert der Arbeit dauerhaft zu erhöhen. Ordentliche Tarifverträge und starke Betriebsräte sind auch in der Lebensmittelindustrie die besten Garanten für Gute Arbeit. Gesunde Ernährung für alle und klimafreundlich produzierte Lebensmittel auf Basis von guten und fairen Arbeitsbedingungen – um dorthin zu gelangen, bedarf es eines breit angelegten gesellschaftlichen Diskussions- und Aushandlungsprozesses. Darüber, so der NGG-Vorsitzende, lohnt es sich zu debattieren – wenn nötig auch zu streiten.

Auch für **Klaus-Dieter Hommel**, den Vorsitzenden der EVG, bemisst sich der Wert der Arbeit schon lange nicht mehr alleine an Löhnen und Gehältern. Gesunde Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Leben, Wahloptionen zwischen Geld und Zeit (Zeitsouveränität) gewinnen für die Beschäftigten seit Jahren an Bedeutung und sind aus ihrer Sicht eine immer wichtigere Messlatte für die Wertschätzung ihrer Arbeit. Das stelle auch neue Anforderungen an die gewerkschaftliche Arbeit der EVG. Früh

habe man sich deshalb auf dem Weg in tarifpolitisches Neuland gemacht und das mit beachtlichem Erfolg. Als Beispiel dafür nennt Hommel den Tarifvertrag Digitalisierung, der zeige, wie digitale Prozesse in der Arbeitswelt künftig unter frühzeitiger Beteiligung der Beschäftigten gestaltet werden können.

In einem sehr persönlich geschriebenen Beitrag zeigt **Oliver Malchow**, Vorsitzender der GdP, dass der Wert polizeilicher Arbeit sich weder an herkömmlichen Produktivitätsmaßstäben, der Zahl an Kundenkontakten noch alleine an der Entlohnung bemessen lässt. Das gilt für viele Berufe in gleicher Weise. Arbeit ist mehr als Broterwerb. Die spezifischen Wertperspektiven polizeilicher Arbeit erschließen sich aber erst, so Malchow, wenn in den Blick genommen werde, dass innere Sicherheit für unsere demokratische Gesellschaft gleichermaßen soziale Sicherheit bedeutet. Die eine Form von Sicherheit kommt ohne die andere nicht aus. Nicht zuletzt deshalb wird in allen Umfragen die Arbeit der Polizei wertgeschätzt und genießt hohes Vertrauen. Im krassen Widerspruch dazu stünden, so analysiert Malchow, unterschiedliche Formen der Entwertung polizeilicher Arbeit in den letzten Jahrzehnten. Der massive Personalabbau und eine verfehlte Rotstiftpolitik haben zu enormen Belastungen und schlechten Arbeitsbedingungen geführt. Zugleich ist die Arbeit im Polizeidienst risikoreicher geworden. Beleidigungen, Übergriffe, auch physische Gewalt sind keine Seltenheit mehr, sondern gehören mittlerweile zum Arbeitsalltag von Polizisten*innen und anderen Berufsgruppen, die täglich im Dienst der Gesellschaft stehen. Um dem entgegenzuwirken, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften 2020 die Initiative »Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch« gestartet – eine Initiative für mehr Respekt gegenüber den vielen öffentlich Beschäftigten unterschiedlicher Berufsgruppen, die unser Land täglich am Laufen halten.

Wertschätzung für die vielfältige Arbeit der Menschen und Widerstand gegen jegliche Form der Entwertung lebendiger Arbeit – beides leistet einen unverzichtbaren Beitrag zur Verteidigung

und Stärkung unserer Demokratie. Dies zeigt sich gerade auch im täglichen Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen im Polizeidienst. Ausgedrückt in den Worten des GdP-Vorsitzenden heißt das »Wertschätzung ist keine Einbahnstraße. Wer Wertschätzung erfährt, spiegelt diese wider«.

Abschließend benennen die Mitglieder des **Geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (GBV)** konkrete Anforderungen an ein gutes Regieren, um Arbeit aufzuwerten. Es wird ein dringender Handlungsbedarf beschrieben, um die Mitbestimmung und das Tarifvertragssystem als Grundpfeiler der sozialen Ordnung vor weiteren Erosionen zu schützen und zu stärken. Denn diese Ordnung wird von Unternehmen und Arbeitgeber*innen zunehmend untergraben. Als eklatanteste Form der Missachtung demokratischer Grundrechte wird die illegale Behinderung oder gar Verhinderung von Betriebsratswahlen genannt. Dies muss ebenso sanktioniert wie die Initiativ- und Mitbestimmungsrechte durch eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes erweitert werden müssen, um die Transformationsprozesse sozial und demokratisch gestalten zu können. Dringend notwendig ist ebenso eine Reform der Unternehmensmitbestimmung, um die vielfältigen Lücken im deutschen und europäischen Mitbestimmungsrecht zu schließen, und somit Unternehmen zukünftig daran zu hindern, sich der Kontrolle durch Arbeitnehmer*innen zu entziehen. Zur Stärkung ihrer Bedeutung für eine Wirtschaftsdemokratie und zur Erhöhung ihrer Reichweite sollen die gesetzlichen Schwellenwerte der Unternehmensmitbestimmung abgesenkt werden. Zudem wird für den Ausbau der Mitbestimmung analog zum Modell der Montanmitbestimmung plädiert, da dieses demokratischer gestaltet ist.

Politischer Handlungsbedarf wird auch für das Tarifvertragssystem dargelegt. Durch die zunehmende Flucht von Arbeitgeber*innen aus und vor Tarifverträgen wird deren positiver Einfluss auf gute Arbeits- und Bezahlungsbedingungen ausgehebelt, vor allem zulasten von Frauen und Migrant*innen. Zur Aufwertung der Ar-

beit und auch zur Gewährleistung fairer Wettbewerbsbedingungen, so der GBV, muss die Tarifbindung gestärkt werden. Dazu gehört es unter anderem, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen gesetzlich zu erleichtern sowie die Tarifbindung bei der öffentlichen Auftragsvergabe durch Tariftreuegesetze auf Landes- und Bundesebene zu stärken.

Die Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung würde einen erheblichen Beitrag zum Abbau der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt leisten, der von einer horizontalen und vertikalen Segregation geprägt ist. Diese Segregation bedeutet einerseits ein ungleiches Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten in Berufen und Branchen und andererseits eine ungleiche, Frauen erheblich benachteiligende Verteilung von Führungspositionen und Aufstiegsmöglichkeiten. Zum Abbau dieser Ungleichheiten und der Aufwertung von schlecht bezahlten frauendominierten Tätigkeiten wird die Nutzung des Comparable-Worth-Indexes vorgeschlagen. Auf Grundlage dieses Indexes sollen psychosoziale Belastungen, unter denen vor allem Frauen zu leiden haben, in die Bewertung von Tätigkeiten einbezogen werden, um daraus bessere Arbeitsbedingungen und Bezahlungen abzuleiten. Zudem bedarf es einer Kehrtwende in der unbezahlten Sorgearbeit, die ein Hauptgrund dafür ist, dass Frauen hinsichtlich von Aufstiegchancen und Führungspositionen erheblich benachteiligt sind. Nur, wenn unbezahlte und bezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern gleich aufgeteilt wird, kann die Arbeit von Frauen aufgewertet und die Gerechtigkeitslücke zwischen den Geschlechtern geschlossen werden.

Schließlich werden Perspektiven einer neuen aktiven Arbeitsmarktpolitik skizziert, deren Kernpunkt die Abkehr vom Prinzip des Forderns und die Stärkung des Förderns sein muss. Denn das mit den Hartz-Reformen in die Arbeitsmarktpolitik implementierte Zumutbarkeitskriterium hat zu einer massiven Dequalifizierung und Entberuflichung von Arbeitssuchenden und damit zur Entwertung von Arbeit geführt. Eine nachhaltige Arbeitsmarkt-

politik des Förderns muss sich zukünftig an werthaltiger Arbeit orientieren und bereits vor dem Einstieg ins Berufsleben durch Beratungsangebote für junge Menschen beginnen. In Hinblick auf die sich stetig wandelnde Arbeitswelt mit neuen Qualifikationsanforderungen müssen Arbeitssuchende einen Rechtsanspruch auf geförderte Weiterbildung erhalten. Ebenso zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik gehört für Beschäftigte ein Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf eine finanziell geförderte Freistellung für Weiterbildung.

Die im vorliegenden Band formulierten Vorschläge zur Aufwertung der Arbeit unterstreichen, dass Gewerkschaften Verantwortung für die Gestaltung einer sozial gerechten Arbeitswelt und somit für den gesellschaftlichen Zusammenhalt tragen. In Hinblick auf den sozial-ökologischen Transformationsprozess fordern sie von der Politik einen nachhaltigen, zukunftstauglichen Beitrag zu Sicherung und zu Schaffung von Arbeitsplätzen, die den Kriterien Guter Arbeit entsprechen. Daran werden sich die Parteien im Bundestagswahlkampf messen lassen müssen.

Reiner Hoffmann, Vorsitzender des DGB
Berlin im Mai 2021