

Wie sich Gewerkschaften in der neuen Arbeitswelt positionieren sollten

Denkfabrik Klaus Zimmermann/Werner Eichhorst



Die Digitalisierung revolutioniert die Wirtschaft. Darauf müssen auch die Arbeitnehmervertreter reagieren – und ihre Politik ändern.

In Deutschland zeigt sich eine bemerkenswerte Beschäftigungsstabilität in industriellen Kernbereichen. Die Gewerkschaften wirken hier durchaus an wettbewerbsfähigen Strukturen mit ausgefeilten Modellen innerbetrieblicher Flexibilität bei Arbeitszeiten, Arbeitsorten und Entlohnung mit. Dies ist aber nur ein Teil der Wirklichkeit. Jenseits der durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geregelten Bereiche entstehen derzeit neue Geschäftsmodelle, die die Arbeitswelt radikal verändern. Die Arbeitswelt 4.0 wird zu einem guten Teil geprägt vom neuen Typus des „Arbeitnehmer-Selbstständigen“, der durch Projektarbeit und zeitlich befristete Arbeitseinsätze oder Werkverträge seinen Lebensunterhalt verdient. Dies gilt für hoch qualifizierte Fachleute, aber auch für einfacher qualifizierte Erwerbstätige.

In beiden Segmenten sind die Gewerkschaften relativ schwach aufgestellt. Es gelingt ihnen weder ausreichend, die Spezialisten zu erreichen (die sich selbst am Markt behaupten können) noch die Beschäftigten in einfacheren Dienstleistungsbereichen, die von hoher Fluktuation geprägt sind. Die Gewerkschaften können sich jedoch nicht auf den von ihnen gut organisierten Kern des Arbeitsmarkts zurückziehen, wo

immer mehr neue Beschäftigungsformen entstehen. Deshalb muss sich die klassische Gewerkschaftsarbeit neu orientieren. Die Gewerkschaften sind gut beraten, neue Arbeitsformen wie das über Onlineportale organisierte Crowdworking nicht grundsätzlich abzulehnen, sondern (tarif-)politisch mitzugestalten. Gewerkschaftsarbeit findet künftig mehr und mehr in virtuellen Netzwerken statt – oder eben gar nicht. Wollen die Gewerkschaften ein digitales Pekariat verhindern und Sorge

mittlung beruflich relevanter Qualifikationen an abhängig Beschäftigte, aber auch an Arbeitnehmer-Selbstständige ist eine Zukunftsaufgabe der Gewerkschaften.

Arbeitsorte jenseits des betrieblichen Arbeitsplatzes sind schon heute Realität, Mitarbeiter rund um die Uhr verfügbar. Um Missbrauch und Auswüchse zu verhindern, sind – inspiriert von Betriebsvereinbarungen zum Vertrauensarbeitsort – innovative tarifvertragliche Lösungen nötig. Neben Fragen der Regulierung des Arbeitsmark-

nendes, weil wachsendes Geschäftsmodell. Solche Sicherungssysteme für die Mitglieder können helfen, die neuen Formen ausgeprägter Flexibilität mit sozialer Absicherung zu verbinden. Sie können unter bestimmten Voraussetzungen die Leistungen des Sozialstaates, die ihrerseits angepasst werden müssen, ergänzen oder teilweise ersetzen.

Und was ist mit dem Lohn? In vielen Bereichen der Projektwirtschaft gibt es keine Lohnstandards, da Tarifverträge entweder nicht existieren oder nicht anwendbar sind. Auch der Mindestlohn hilft bei diesen selbstständig ausgeführten Tätigkeiten nicht.

Wo keine Tarifverhandlungen möglich sind, besteht jedoch zumindest die Möglichkeit, Standards für Mindestpreise oder Empfehlungen für Honorare zu formulieren und so zu versuchen, ein bestimmtes Niveau als Orientierung am Markt zu etablieren. Daneben könnten die Gewerkschaften Modelle der betrieblichen Gewinn- und Kapitalbeteiligung unterstützen. So sichern sie ihren Mitgliedern in der digitalen Welt bei schwankenden Löhnen künftig mehr Anteile am Produktivvermögen.

Keine Frage: Neue Formen der Betriebs- und Tarifpolitik sind für die Gewerkschaften mindestens ebenso wichtig wie die Gestaltung der allgemeinen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt.

Die Gewerkschaften sollten die neuen Formen der Mit- und Zusammenarbeit nicht ablehnen – sondern tarifpolitisch mitgestalten

tragen, dass die geringer Qualifizierten oder weniger Flexiblen nicht auf der Strecke bleiben, brauchen sie neue Formen der Organisation und Solidarität. Indem sie so neue Mitglieder gewinnen, wird auch das Überleben der Gewerkschaften selbst gesichert.

Ein wesentlicher Hebel sind Weiterbildung und lebenslanges Lernen. Dies muss noch stärker in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Arbeit rücken. Die ursprüngliche Idee der „Arbeiterbildungsvereine“ erfährt insofern eine Renaissance in neuer Gestalt. Die Ver-

te können die Gewerkschaften für die neuen und dynamisch wachsenden Gruppen von Erwerbstätigen auch im Sinne von „Agenturen“ tätig werden, die ihnen neben der Weiterbildung auch soziale Leistungen vermitteln oder ermöglichen. Das könnten zum Beispiel Unfallversicherungen, Absicherungen gegen Berufsunfähigkeit oder eine Unterstützung bei der Altersvorsorge sein. Dies wäre für die Gewerkschaften ein loh-

Klaus Zimmermann ist Wirtschaftsprofessor an der Universität Bonn und Leiter des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA).

Werner Eichhorst ist am IZA Direktor für Arbeitsmarktpolitik Europa.