

WISO-Info

DGB

Gewerkschaftliche Informationen
zu Wirtschafts- und Sozialpolitik

Ausgabe 2/2015



► **Kommentar**

Gregor Kritisidis zur geplanten Gründung einer Pflegekammer in Niedersachsen 2

► **Interview**

Claudia Weinkopf über die ersten Erfahrungen mit dem Mindestlohn..... 5

► **Regionales**

Personalkostenentwicklung bei hessischen Landesbeschäftigten 8

► **Forum**

Hirndoping am Arbeitsplatz 15

Soziale Innovationen – Gesellschaftlichen Wandel gemeinsam gestalten..... 18

► **Kompakt**

Buchhinweis: Ruhestand passé? Die Diskussion um die Zukunft der Alten..... 24

Zwang der Wohlmeinenden – zur geplanten Gründung einer Pflegekammer in Niedersachsen

Von Gregor Kritidis

Es gibt kaum jemanden, der nicht irgendwann einmal auf sie angewiesen wäre: Selbst ohne demographischen Wandel wäre die Frage der Pflegearbeit von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung. Diese reale Bedeutung steht jedoch in umgekehrtem Verhältnis zum politischen Gewicht, die der Pflegebereich hat. Es mangelt zwar nicht an öffentlicher Aufmerksamkeit und schon gar nicht an guten Absichten. Wenn es jedoch um Reformen geht, die finanzielle Folgen haben könnten, setzt insgeheim Verzögerung ein. Umso lauter ist dafür das Gerede über eine Aufwertung der Pflegearbeit.

Es ist daher kein Zufall, dass sich SPD und Grüne im niedersächsischen Landtag im Wesentlichen auf Symbolpolitik verlegt haben. Anstatt reale Verbesserungen im Pflegebereich voranzubringen, hat sich Rot-Grün unter dem Einfluss einer kleinen, aber lautstarken Lobby im Koalitionsvertrag darauf festgelegt, mit der Gründung einer Pflegekammer den Pflegekräften eine größere Wertschätzung zukommen zu lassen.

Was das in der Praxis heißt, verdeutlicht die Grundidee der Kammer: Die Pflegefachkräfte sollen zwangsweise Mitglied werden und diese groteske Form der Wertschätzung ihrer Berufsgruppe obendrein mit Pflichtbeiträgen selbst bezahlen. Im Gegensatz zu diesem sehr konkreten Eingriff in die Grundrechte der Betroffenen sind die positiven Ziele, die mit der Pflegekammer erreicht werden sollen, äußerst unscharf. Der Nutzen, den die Beschäftigten von der Pflegekammer haben sollen, umfasst im Kern auch nur drei Punkte, und zwar die Gestaltung pflegerischer Aufgaben, die Festlegung der dazu notwendigen Qualifikationsniveaus sowie die Gestaltung der Fort- und Weiterbildung. Wie dieses mageres Versprechen einen Eingriff in das Grundrecht auf Organisationsfreiheit rechtfertigen soll, ist vollkommen unerfindlich. Schon gar nicht einsichtig ist, wie diese beschränkten Kompetenzen den abhängig Beschäftigten im Pflegebereich ein größeres politisches Gewicht verleihen sollen, zumal nur die Pflegefachkräfte und nicht die PflegehelferInnen einbezogen werden sollen.

An eine demokratische und soziale Teilhabe der Betroffenen ist mit der Errichtung einer Kammer aber auch nicht ernsthaft gedacht. Die Befürworter der Pflegekammer im Landtag berufen sich zwar bei ihrem Vorhaben immer wieder positiv auf eine von der alten Landesregierung in Auftrag gegebene Studie unter 1.039 Pflegefachkräften. Von diesen hat jedoch eine Mehrheit von 47 Prozent die Einrichtung einer Kammer in der geplanten Form mit Zwangsmitgliedschaft und Pflichtbeiträgen abgelehnt, während nur eine Minderheit dafür votierte. Das hat die Landesregierung in ihrem Vorhaben bisher jedoch ebenso wenig beirren können wie die 6.500 Unterschriften, die ver.di als zuständige Gewerkschaft unter den Pflegekräften gegen die Pflegekammer gesammelt hat.



Gregor Kritidis, Sozialwissenschaftler, in der Erwachsenenbildung beim Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen VNB sowie als politischer Referent für den DGB tätig.

Der Landesregierung hätte ebenfalls zu denken geben können, dass neben den Gewerkschaften sich auch die Arbeitgeberverbände – wenn auch mit anderen Motiven – gegen die Gründung einer Kammer aussprechen.

Stattdessen haben sich SPD und Grüne bemüht, mit dem Bezug auf konstruierte oder gefühlte Mehrheiten den Gewerkschaften die Legitimität abzuspochen, für die Interessen der lohnabhängig Beschäftigten im Pflegebereich zu sprechen. Exemplarisch ist dafür ein Papier der SPD-Landtagsfraktion, in dem es heißt, die Landesregierung und der von ihr protegierte „Förderverein zur Errichtung einer Pflegekammer in Niedersachsen“ beabsichtigen, „die umfassende Hoheit über sämtliche Belange der Pflegeberufe“ zu erlangen.

Auch bemühen Befürworter einer Kammer immer wieder das Argument, deren Vorteil bestehe darin, dass sie die Legitimität habe, für alle Pflegekräfte mit einheitlicher Stimme zu sprechen. Abgesehen davon, dass nur die examinierten Pflegekräfte durch die Kammer erfasst werden sollen: Zwangsmitgliedschaften konstituieren nur eine formale und keine inhaltliche Legitimation. Einen Vorgeschmack auf die zukünftige Legitimationsrhetorik der Pflegekammer haben die Vertreter der Grünen bereits im Landtag gegeben, als sie behaupteten, an der Seite „der Pflegekräfte“ zu stehen. Das mag in Plenardebatten gut klingen, ein derartiger Bezug auf abstrakte Kollektive hat freilich mit der demokratischen Auseinandersetzung von realen Menschen innerhalb und außerhalb von Organisationen und Institutionen nichts zu tun.

In den Niederungen des konkreten politischen Lebens stellt sich die angekündigte Selbstverwaltung der Pflegenden auch wesentlich profaner dar. Die Aufsicht durch das Sozialministerium legt der behaupteten Interessenvertretung der Pflegekräfte von vornherein enge Zügel an und ist kaum dazu angetan, irgendwelche Verbesserungen im Sinne der Pflegekräfte zu erreichen. Das Papier „Pflegekammer: Argumente und Gegenargumente“ des SPD-Landtagsabgeordneten Uwe Schwarz ist in dieser Hinsicht bezeichnend. Dort heißt es: „Pflegekammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie vertreten die Interessen der Gesellschaft stellvertretend für den Staat.“ Soll dieser Satz einen Sinn ergeben, müsste es heißen: Die Pflegekammer vertritt die Interessen von Pflegefachkräften, zu Pflegenden und ihren Angehörigen sowie Beitragszahlern gegenüber dem Staat sowie den im Pflegebereich tätigen Unternehmen.

Das ist aber offenbar nicht beabsichtigt, an eine wirksame Interessenvertretung ist im Rahmen staatlicher Aufsicht auch gar nicht zu denken, allein rechtlich ist dies Kammern nicht möglich, wie in dem Papier auch unumwunden zugegeben wird: „Die Pflegekammer gestaltet und erfüllt hoheitliche Aufgaben auf Länderebene, die ihr vom Gesetzgeber zugesprochen werden“. Abgesehen davon, dass diese Aufgaben nicht näher präzisiert

werden, handelt es sich um die Privatisierung staatlicher Aufgaben, die von den Beschäftigten im Pflegebereich auch noch durch Zwangsbeiträge finanziert werden soll.

Zu denken gibt auch, dass der Landesregierung und der SPD-Fraktion offenbar der Unterschied zwischen Freiberuflern bzw. Unternehmen und abhängig Beschäftigten nicht mehr klar ist und sie sich darüber im Landtag von Vertretern der FDP aufklären lassen mussten: Die Kammern der erstgenannten Gruppe dienen der Selbstkontrolle sowie gegen Praktiken unlauteren Wettbewerbs. Abhängig Beschäftigte stehen aber bereits unter der Kontrolle ihrer Arbeitgeber sowie der Kontrollinstanzen im Pflegebereich. Die in Aussicht gestellte Selbstverwaltung von nicht-selbständig Tätigen, die ihre Arbeitsbedingungen nur äußerst eingeschränkt beeinflussen können, ist daher ein leeres Versprechen. Die Kolleginnen und Kollegen der ver.di Rheinland-Pfalz haben darauf hingewiesen, dass das dort geplante Heilberufe-Gesetz zur Errichtung einer Pflegekammer nur auf die Arbeitnehmer, nicht aber auf die Pflegeunternehmen wirkt. Den Mitgliedern der Kammer werden Melde-, Fortbildungs- und Berufspflichten auferlegt, nicht jedoch zusätzliche Rechte zugestanden, etwa auf Freistellung für die Fortbildung. Wollte man die Qualifizierung der Pflegekräfte verbessern, müsste man die Arbeitgeber verpflichten, die Pflegekräfte für Weiterbildungen freizustellen und die Kosten dafür zu übernehmen.

An die Pflegekammer heften sich bei vielen Befürwortern an der Basis Hoffnungen, die eine Kammer nicht erfüllen kann. Die Protagonisten aus den Reihen der Grünen brauchen darauf wenig Rücksicht zu nehmen; ihre Basis wird durch die negativen Konsequenzen der Einführung einer Kammer kaum betroffen sein. Bei der SPD sieht das anders aus, ein großer Teil des zu erwartenden Unmuts wird sich an ihre Adresse richten. Vielen SozialdemokratInnen, die im Gesundheitswesen tätig sind, ist das durchaus bewusst. Die Arbeitsgemeinschaft der Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten im Gesundheitswesen (ASG) hat auf ihrer Bundeskonferenz am 19./20. November 2010 in Berlin beschlossen: „Die Bundesdelegiertenkonferenz hält Pflegekammern nicht für ein geeignetes Instrument zur Verbesserung der Situation und des Ansehens beruflich Pflegenden. Die Bundesdelegiertenkonferenz lehnt daher die Errichtung von Pflegekammern ab.“ Es wäre an der Zeit, auf dieses innerparteiliche Fachgremium zu hören und Lösungen im Sinne von Pflegenden und Pflegebedürftigen anzustreben, anstatt im Sinne eines fiktiven Allgemeinwohls mit Zwangsmaßnahmen gegen die Pflegefachkräfte vorzugehen.

„Wenn ein Mindestlohn gilt, dann muss er auch kontrolliert werden“

Claudia Weinkopf über die ersten Erfahrungen mit dem Mindestlohn in Deutschland

Das Interview führte Patrick Schreiner

WISO-Info: Über Sinn oder Unsinn des Mindestlohns wird heftig gestritten. Wie ist ihre Einschätzung vier Monate nach seiner Einführung in Deutschland?

Claudia Weinkopf: Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland war überfällig. Man hat aus meiner Sicht viel zu lange zugelassen, dass seit etwa Mitte der 1990er Jahre immer mehr Beschäftigte in Deutschland für niedrige Stundenlöhne arbeiten mussten. Im Jahr 2012 arbeitete fast ein Viertel der abhängig Beschäftigten für weniger als 9,30 Euro pro Stunde und Stundenlöhne von weniger als 6 Euro waren keine Seltenheit. Möglich wurde dies unter anderem durch den deutlich gesunkenen Anteil von Betrieben und Beschäftigten mit tariflich geregelten Löhnen und auch durch die erheblichen Lohnunterschiede zwischen einzelnen Branchen, die die Verlagerung von Tätigkeiten in Bereiche mit niedrigeren Tariflöhnen oder auch gänzlich tariflose Zonen begünstigt haben. Dadurch wurden Geschäftsmodelle ermöglicht, die auf Lohndumping basieren, was auch andere Unternehmen unter Druck gesetzt hat, nach immer neuen Möglichkeiten zu suchen, die Lohnkosten zu drücken.

Die Klagen aus Politik und Wirtschaft über den Mindestlohn als „Bürokratiemonster“ halte ich für völlig überzogen. Wenn ein Mindestlohn gilt, dann muss er auch kontrollierbar sein. Dafür ist die Dauer der geleisteten Arbeitszeit eine unverzichtbare Größe. Die Erfahrungen mit Mindestlöhnen im In- und Ausland belegen, dass Unternehmen ihren Frieden mit dem Mindestlohn schließen, wenn sie sich darauf verlassen können, dass sich auch die Konkurrenz daran hält.

WISO-Info: Ist der mit dem Mindestlohn einhergehende Aufwand für Arbeitgeber in Deutschland höher als in anderen Staaten, die einen Mindestlohn haben?

Claudia Weinkopf: Nein, denn die Nachweispflicht in Deutschland bezieht sich ja nur auf bestimmte Branchen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannt werden, und darüber hinaus für alle Beschäftigten mit Minijobs (außer in Privathaushalten). In Frankreich müssen demgegenüber für alle Beschäftigten, die keine regelmäßigen festen Arbeitszeiten haben, Stundennachweise geführt werden.

WISO-Info: Prognosen aus dem letzten Jahr zufolge sollte die konjunkturelle Entwicklung nach unten gehen, die Schuld daran wurde auch der Einführung des Mindestlohns gegeben. Nun geht es mit der Konjunktur entgegen solcher Prognosen nach oben...

Claudia Weinkopf: Vor allem von Seiten mancher Wirtschaftsforschungsinstitute und vom Sachverständigenrat hat es tatsächlich seit Jahren teils apokalyptische Warnungen



Dr. Claudia Weinkopf ist Diplom-Volkswirtin. Seit 2007 ist sie Stellvertretende Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

vor mehr oder weniger großen Beschäftigungsverlusten gegeben. Dies hat auch mit dazu beigetragen, dass es so lange gedauert hat, bis der Mindestlohn in Deutschland eingeführt worden ist. Die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt deutet darauf hin, dass die Wirtschaft den Mindestlohn gut verkraften kann. Es ist sicher nicht ausgeschlossen, dass einzelne Unternehmen Beschäftigten kündigen müssen, weil sich ihre Geschäftsmodelle, die auf schlechter Bezahlung basieren, nicht mehr fortführen lassen. Aber das heißt noch lange nicht, dass auf gesamtwirtschaftlicher Ebene die Beschäftigung sinkt. Aufträge und Beschäftigte können auch von anderen Unternehmen übernommen werden.

Dass in den ersten Monaten nach Einführung des Mindestlohns die Zahl der Minijobs rückläufig gewesen ist, ist aus meiner Sicht kein Problem. Wenn der Mindestlohn dazu beiträgt, die vermeintliche Attraktivität von Minijobs zu verringern, halte ich dies vielmehr für eine aus vielerlei Gründen begrüßenswerte Entwicklung. Aus Befragungen ist ja bekannt, dass viele geringfügig Beschäftigte sich längere Arbeitszeiten wünschen, der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aber unter den bisherigen Bedingungen eher selten gelungen ist.

WISO-Info: Lässt sich schon einschätzen, ob der Mindestlohn tatsächlich den Beitrag im Kampf gegen Niedriglöhne leistet, den er leisten soll?

Claudia Weinkopf: Dies hängt aus meiner Sicht entscheidend davon ab, ob die Einhaltung des Mindestlohns in Deutschland wirksam kontrolliert und in der Praxis auch durchgesetzt wird. Die zahlreichen Anrufe bei den Hotlines des DGB und des Bundesarbeitsministeriums wie auch Presseberichte über teils recht abenteuerliche Versuche von Arbeitgebern, den Mindestlohn auf die eine oder andere Art zu unterlaufen, sprechen aus meiner Sicht dafür, dass noch viele offene Punkte zu klären sind. Die Bundesregierung und auch die Sozialpartner auf der Branchenebene müssen – bildlich gesprochen – „am Ball bleiben“ und deutlich signalisieren, dass es ihnen wirklich ernst mit der Durchsetzung des Mindestlohns ist. Ein wichtiger Punkt ist hierbei ein möglichst rascher Ausbau der Kapazitäten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die ja für Kontrollen und auch Sanktionen bei Verstößen gegen den Mindestlohn zuständig ist. Wünschenswert wäre auch, dass Beschäftigte bei der Geltendmachung von vorenthaltenen (Mindest-) Lohnansprüchen nicht auf den individuellen Klageweg verwiesen würden, sondern dabei – wie in einigen europäischen Nachbarländern üblich – bei Bedarf gezielte Unterstützung durch Kontrollinstanzen erhalten.

Nicht zuletzt möchte ich daran erinnern, dass die Mindestlohneinführung in Deutschland eingebettet ist in ein Maßnahmenbündel zur Stärkung der Tarifautonomie. Das ist wichtig und richtig, denn die internationale Mindestlohnforschung hat auch gezeigt, dass die Kombination von gesetzlichen Mindestlöhnen und einer hohen Tarifbindung am wirk-

samsten zur Eindämmung des Niedriglohnsektors beiträgt. Der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde soll ja eine Lohnuntergrenze sein, die spätestens ab Anfang 2017 nicht mehr unterschritten werden darf, aber nicht der neue Normallohn für viele Beschäftigte. Insofern bedarf es weiterer Anstrengungen, die Tarifbindung in Deutschland wieder (deutlich) zu erhöhen.

WISO-Info: Sie sprechen von „gezielter Unterstützung durch Kontrollinstanzen“ – schließt dies ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften ein?

Claudia Weinkopf: Ja, ein solches Verbandsklagerecht der Gewerkschaften gibt es zum Beispiel in Frankreich und den Niederlanden. In Großbritannien können die so genannten „Compliance Officers“ Beschäftigte bei gerichtlichen Auseinandersetzungen über vorenthaltene Mindestlohnansprüche unterstützen.

Personalkostenentwicklung bei hessischen Landesbeschäftigten: Kein Argument für Reallohnverluste!

Haushaltspolitische Konstante in Hessen: Sparen und Kürzen ohne Sinn und Verstand ...

Von Kai Eicker-Wolf

Kai Eicker-Wolf ist Referent für Wirtschaftspolitik beim DGB Hessen-Thüringen.

Die hessische Landesregierung steht angesichts der Schuldenbremse vor der Aufgabe, die strukturelle Verschuldung im Landeshaushalt abzubauen. Die Hauptlast der Konsolidierungsmaßnahmen sollen dabei die Landesbeschäftigten tragen. Zusätzlich zu den sowieso schon vorgesehenen Stellenkürzungen in Höhe von 1.900 Stellen sollen laut Koalitionsvertrag weitere 1.800 Stellen entfallen. Auch über die Höhe der Beamtenbesoldung sind in der Koalitionsvereinbarung für die gesamte Legislaturperiode Festlegungen erfolgt. Im Jahr 2015 soll die Besoldung der Beamtinnen und Beamten gar nicht angehoben werden, ab 2016 dann nur noch um jeweils ein Prozent pro Jahr. Damit verordnet die schwarz-grüne Landesregierung den immerhin 110.000 Beamtinnen und Beamten je nach Inflationsrate für die kommenden Jahre mehr oder weniger hohe reale Einkommensverluste. Darüber hinaus wird die hessische Beamtenschaft aller Voraussicht nach von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt.

Mit dieser Politik steht die Regierung von Volker Bouffier und Tarek Al-Wazir ganz in der Tradition der Landesregierungen von Roland Koch. Unter dem Titel »Operation Sichere Zukunft« brachte die damalige CDU-Landesregierung im Jahr 2003 ein Konsolidierungsprogramm auf den Weg, das gegenüber der Ursprungsplanung Kürzungen in Höhe von einer Milliarde Euro vornahm und in der mittleren Frist vor allem auf Personalabbau durch Arbeitszeitverlängerung und Arbeitsverdichtung setzte.

Die Personalausgaben standen und stehen aufgrund ihrer Größenordnung immer wieder im Fokus von Sparbemühungen der Landesregierung – und das gilt nicht nur für das Bundesland Hessen. Aufgrund der Zuständigkeit der Länder für die Bereiche Schule, Hochschule und Polizei ist die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf der Ebene der Bundesländer größer als beim Bund, den Kommunen und den Sozialversicherungen: Die Bundesländer beschäftigen ziemlich genau die Hälfte aller Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten.

Auffällig ist – und auch das gilt nicht nur für Hessen – dass Konsolidierungsbemühungen auf der Landesebene ausschließlich mit finanzpolitischen Argumenten begründet werden: Man habe über seine Verhältnisse gelebt, nun müsse gespart werden und auch die Beschäftigten hätten ihren Beitrag zu leisten. Die Einhaltung der Schuldenbremse wird ebenfalls als Argument für Kürzungen im Personalbereich und bei der Entlohnung angeführt. Dabei wird eine Betrachtung der Entwicklung von Personal und Personalkosten in der Regel nicht vorgenommen. Es wird keine Debatte über angemessene Leistungen der öffentlichen Hand geführt, die gesellschaftlichen Anforderungen an einen gut ausgestatteten Wohlfahrtsstaat und die auf dieser Grundlage erforderliche staatliche Beschäftigung.

Personalkostenentwicklung alles andere als expansiv

Mit Blick auf die vergangene und zukünftig angestrebte Reduzierung der Personalkosten wäre es eigentlich sinnvoll, sich zunächst mit der Entwicklung dieser Ausgabenkategorie näher zu befassen. Dies wird in der Finanzwissenschaft üblicherweise auf Basis von Verhältniszahlen gemacht: Um die staatliche Tätigkeit in einer Volkswirtschaft zu erfassen, oder um den Anteil bestimmter Ausgaben- und Einnahmekategorien in gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen interpretieren zu können, werden Kennziffern gebildet. Solche Kennziffern sind zum Beispiel die allgemeine Staatsquote oder die speziellen Staatsquoten: Während die *allgemeine Staatsquote* alle öffentlichen Ausgaben auf das Bruttoinlandsprodukt (BIP) bezieht, werden im Falle *spezieller Staatsquoten* Ausgaben für einzelne Bereiche (z.B. Bildung oder Gesundheit) ins Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt gesetzt. Neben den Staatsquoten werden auch Quoten gebildet, indem bestimmte Ausgaben- oder Einnahmekategorien ins Verhältnis zu den Gesamtausgaben oder den Gesamteinnahmen gesetzt werden – Beispiele hierfür sind die Zins-Steuer-Quote als das Verhältnis von Zinsausgaben zu den Steuereinnahmen oder die Kreditfinanzierungsquote, die die Nettokreditaufnahme der öffentlichen Hand auf die Ausgaben bezieht. Für die hier behandelte Fragestellung ist die Personalausgabenquote von Interesse: Diese fragt nach dem Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben, das heißt die Personalausgaben durch die Gesamtausgaben dividiert.

Die Personalausgabenquote des Landes, wie sie sich auf Basis des Landeshaushalts für einen langen Zeitraum von 1992-2014 errechnet, ist in Abbild 1 dargestellt. Diese Quote gibt aber aufgrund von Ausgliederungen aus dem Landeshaushalt ein verzerrtes Bild wieder und ist deshalb für Aussagen über die Personalkostenentwicklung kaum geeignet.



Abbildung 1: Die Personalausgabenquote* des Landes in Hessen 1992 – 2014.

*Personalausgaben einschl. Versorgungsausgaben, Gesamtausgaben ohne Länderfinanzausgleich, 2014: geschätzt. Quelle: Hessisches Ministerium der Finanzen.

Um zur Entwicklung der Personalausgaben im Verhältnis zu den Gesamtausgaben sinnvolle Aussagen treffen zu können, kann für den Zeitraum 1992 – 2013 auf die vom *Hessischen Rechnungshof* berechneten Werte zurückgegriffen werden. Der Hessische Rechnungshof bereinigt verschiedene Ausgabenkategorien um die Ausgliederungen der Hochschulen und bestimmte andere Sondereinflüsse, damit die Vergleichbarkeit der Kennzahlen über einen mehrjährigen Zeitraum gewährleistet ist (Hessischer Rechnungshof 2010: 59 f). Diese bereinigte Personalausgabenquote hat sich zunächst erhöht und weist seit dem Jahr 2004 dann einen deutlich fallenden Trend auf (Abbildung 2).

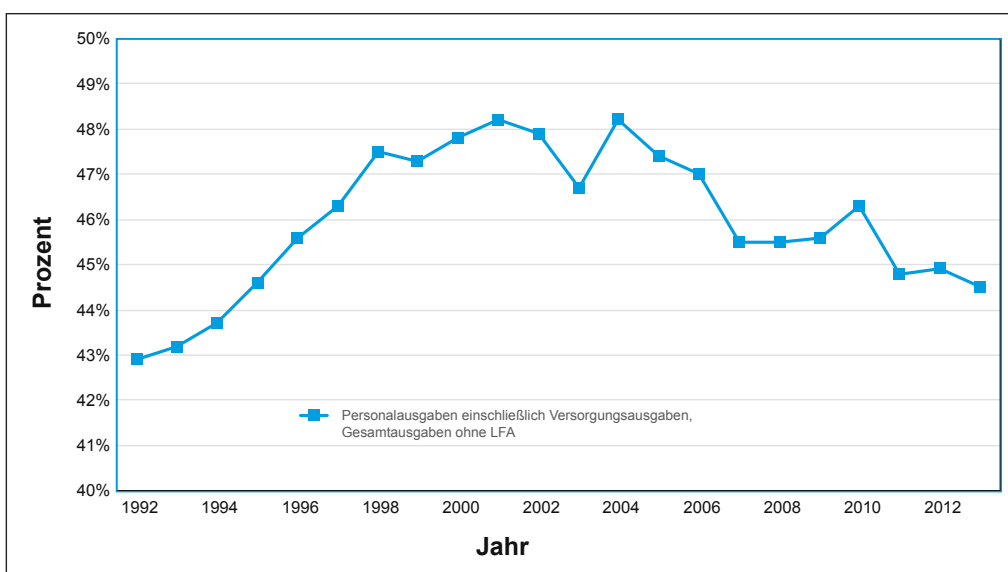


Abbildung 2: Die bereinigte Personalausgabenquote* in Hessen 1992 – 2013.

Quelle: Hessischer Rechnungshof.

Tatsächlich ist die Personalausgabenquote kein besonders sinnvoller Indikator, um über die Personalkostenentwicklung Aussagen zu treffen. Denn generell ist zu bedenken, dass sich Veränderungen von einzelnen Ausgabenpositionen in den Gesamtausgaben abbilden und damit auch Auswirkungen auf die Personalausgabenquote haben. Beispielsweise führen Kürzungen bei den Investitionsausgaben unter sonst gleichen Bedingungen zu einer steigenden Personalausgabenquote, ohne dass die Personalausgaben zugenommen haben. Deshalb ist es sinnvoller, die Personalausgaben der öffentlichen Hand auf das Bruttoinlandsprodukt zu beziehen. Wird dies für Hessen auf Grundlage der vom Hessischen Rechnungshof ermittelten bereinigten Werte gemacht, dann zeigt sich, dass von einer übermäßigen Zunahme der Personalausgaben nicht die Rede sein kann. Im Gegenteil: Die Personalausgaben weisen bis zum Jahr 2008 – egal ob mit oder ohne Einberechnung der Versorgungsausgaben – seit dem Jahr 2002 als Anteil am hessischen Bruttoinlandsprodukt einen sinkenden Trend auf (Abbildung 3). Aufgrund des starken Konjunktur-einbruchs im Rahmen der Weltwirtschaftskrise steigen die Quoten im Jahr 2009 an, um dann im Trend wieder leicht zurückzugehen. Ohne den Konjunktur-einbruch lägen die Quoten am aktuellen Rand ungefähr auf dem Niveau vor der Weltwirtschaftskrise.

Die dargestellte Entwicklung ist ein Indiz für eine restriktive Entwicklung der Personalausgaben. Dabei ist zu bedenken, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten des Landes seit Anfang des Jahrtausends sogar leicht gestiegen ist. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Personalausgaben durch eine eher schwache Entwicklung der Einkommen im öffentlichen Dienst geprägt sind.

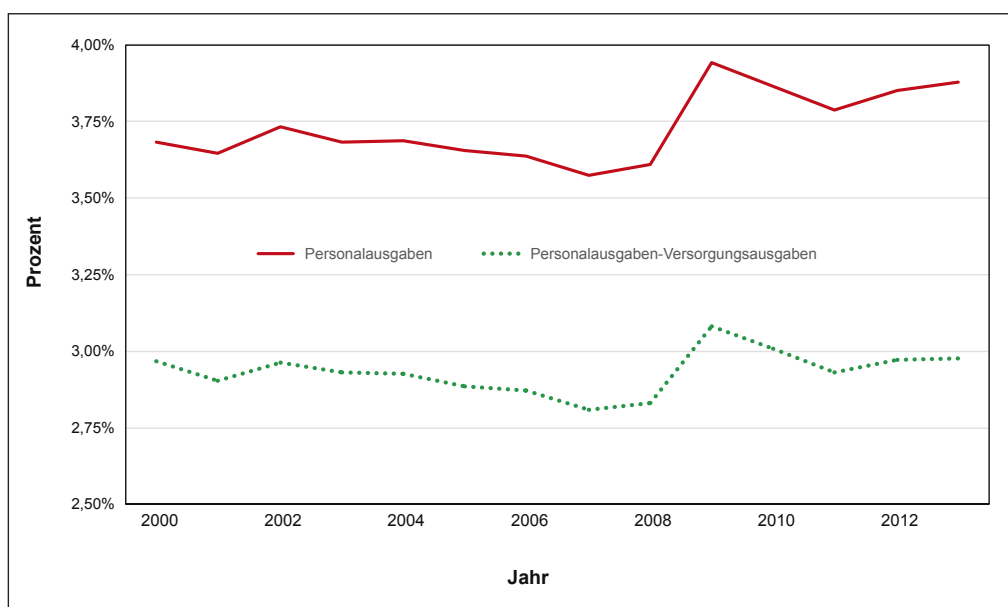


Abbildung 3: Die bereinigten Personalausgaben des Landes Hessen in % des hessischen BIP 2000–2013.

Quelle: Hessischer Rechnungshof, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Diese Vermutung wird durch einen Blick auf die Arbeitskosten- und Lohnentwicklung im Bereich des Öffentlichen Dienstes bestätigt. Wird diese Entwicklung nach Bereichen differenziert, dann schneidet der öffentliche Dienst unterdurchschnittlich ab. Die neuesten Zahlen für einen solchen Vergleich stammen vom *Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung*, kurz *IMK* (Herzog-Stein 2014). Mit Ausnahme der Eurokrisenländer Griechenland und Portugal haben alle Länder des Euroraums, für die das IMK Zahlen berechnen konnte, seit Beginn des neuen Jahrtausends ihren öffentlich Beschäftigten deutlich höhere Lohn- und Gehaltserhöhungen zukommen lassen als der deutsche Staat (Abbildung 4). Das IMK bewertet die Entwicklung wie folgt:

„Bei dem Vergleich der Entwicklung der Arbeitskosten im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor sticht ... die Entwicklung in Deutschland heraus. Im Beobachtungszeitraum der Jahre 2000 bis 2008 entwickelten sich die Arbeitskosten im öffentlichen Dienstleistungssektor mit einer durchschnittlichen Zuwachsrate von 0,9 % pro Jahr nur halb so stark wie bei den privaten Dienstleistungen. Deutschland verzeichnete damit die schwächste Dynamik bei den Arbeitskosten im öffentlichen Sektor aller betrachteten Volkswirtschaften in diesem Zeitraum. Seit 2008 stiegen die Arbeitskosten im öffentlichen Dienstleistungssektor Deutschlands mit durchschnittlichen Veränderungsraten von 2,6 % pro Jahr nicht nur insgesamt deutlich kräftiger, sondern sogar auch etwas dynamischer als im privaten Dienstleistungssektor.“ (Herzog-Stein 2014: 9)

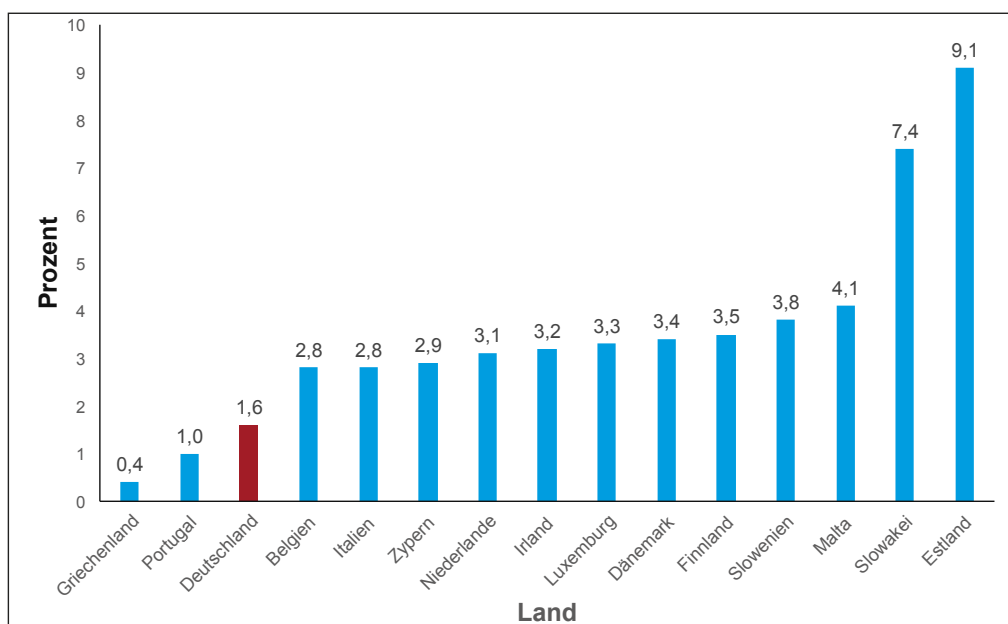


Abbildung 4: Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten der Arbeitskosten je geleistete Arbeitsstunde im Euroraum im öffentlichen Dienstleistungssektor 2000–2013.

Quelle: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung.

Für Hessen stehen Zahlen für die Bruttolöhne und -gehälter je Beschäftigten zur Verfügung (Abbildung 5). Diese haben sich im Bereich Öffentliche und sonstige Dienstleister,

Erziehung und Gesundheit, Private Haushalte im Zeitraum 2000-2014 gerade einmal um 22,7 Prozent erhöht und sind damit geringer angestiegen als im gesamten Dienstleistungssektor und im Produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe).

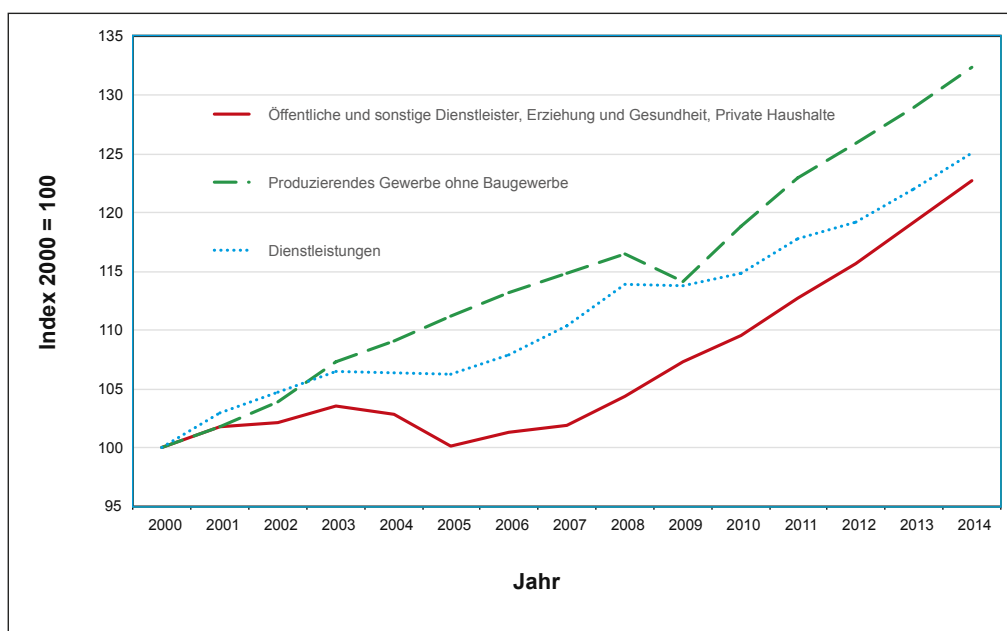


Abbildung 5: Entwicklung von Bruttolöhnen und -gehältern je Arbeitnehmer von 2000–2014 in Hessen

Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, eigene Berechnungen.

Fazit

Die Entwicklung der Personalausgaben fällt alles andere als expansiv aus: Trotz eines Anstiegs der Beschäftigung sind diese in Hessen im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung über einen längeren Zeitraum zurückgegangen. Zurückzuführen ist dies auf die schwache Entwicklung der Löhne und Gehälter im Öffentlichen Dienst. Insofern ist die geplante Konsolidierung des Landeshaushalts auf Basis der geringen Erhöhungen der Beamtensoldung nicht zu rechtfertigen.

Als problematisch anzusehen ist in diesem Zusammenhang eine im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern relativ schlechte Lohn- und Gehaltsentwicklung im Öffentlichen Dienst, denn so verliert dieser an Attraktivität gegenüber anderen Beschäftigungsfeldern. Auf diese Weise werden Fachkräftemangel und personelle Engpässe erzeugt, die angesichts der gesellschaftlichen und ökonomischen Bedeutung der öffentlichen Hand – zu denken ist etwa an den Bildungsbereich – unbedingt zu vermeiden sind.

Literatur

Herzog-Stein, Alexander/Stein, Ulrike/Zwiener, Rudolf (2014): Deutschlands Lohn- und Arbeitskostenentwicklung wieder zu schwach. IMK Report Nr. 100, November 2014.

Hessischer Rechnungshof (2010): Bemerkungen des Hessischen Rechnungshofs zur Haushalts- und Wirtschaftsführung des Landes Hessen, Darmstadt.

Regionales

WISO-Info 2/2015 14

Hirndoping am Arbeitsplatz

Ergebnisse des DAK Gesundheitsreports 2015

In diesem Artikel soll anhand des Gesundheitsreports 2015 der Deutschen Angestellten-Krankenkasse (DAK) dargestellt werden, inwiefern in den letzten Jahren die Verwendung verschreibungspflichtiger, leistungssteigernder oder stimmungsaufhellender Medikamente am Arbeitsplatz zugenommen hat, und in welchen Teilen der Arbeitnehmerschaft diese Mittel vorrangig benutzt werden. In der genannten Studie wurde untersucht, wie viele Arbeitnehmer ohne medizinische Notwendigkeit zu verschreibungspflichtigen Medikamenten greifen.

Der Fachbegriff hierfür lautet „pharmakologisches Neuro-Enhancement“. Gemeint ist damit die Einnahme von Medikamenten zum Beispiel zur Behandlung von Nervosität und Unruhe, Depressionen sowie Mittel gegen starke Tagesmüdigkeit. Die Bezugsquellen reichen dabei von der Weitergabe durch Freunde, Bekannte und Angehörige, der Verschreibung durch einen Arzt bis hin zu der Bestellung ohne Rezept im Internet. Ausgenommen von der DAK-Untersuchung sind Medikamente und Drogen, die unter das Betäubungsmittelgesetz fallen.

Es gibt zwar vorangegangene und größere Studien aus den USA, diese sind aber schwierig auf Deutschland anzuwenden. Befragungen an Universitäten und in der Allgemeinbevölkerung eignen sich naturgemäß ebenfalls nicht zur Untersuchung der Verbreitung von Hirndoping unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die einzige vollständig vergleichbare Befragung in Deutschland wurde von der DAK selbst im Jahr 2008 durchgeführt. Aufgrund der relativen Neuartigkeit des Themas könnte sich in diesem Zeitraum die Verwendung von Aufputzmitteln bereits stark verändert haben. Weiter wurde in der aktuellen Studie der Dunkelziffer durch angepasste Befragungstechniken besondere Aufmerksamkeit beigemessen. Überhaupt sind die Befragungen stark von den verwendeten Fragetechniken abhängig. Diese müssen den Befragten unmittelbar erfahrbare Anonymität garantieren, da diese ansonsten dazu tendieren, verfälschte oder sozial erwünschte Angaben zu machen.

Die DAK verwendet in ihrer aktuellen Studie vier „Analyseliniien“:

- Verbreitung und Gebrauchsmuster von pharmakologischem Neuro-Enhancement
- Gründe für die Nicht-Verwendung entsprechender Substanzen
- Möglicher Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und pharmakologischem Neuro-Enhancement
- Mögliche Zunahme von Doping am Arbeitsplatz

Anil Atasayar ist Praktikant beim DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt in der Abteilung Wirtschaft, Umwelt und Europa.

Im Folgenden wird vornehmlich die dritte Analyselinie zum möglichen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und pharmakologischem Neuro-Enhancement behandelt, um die Frage zu klären, ob unsichere bzw. prekäre Beschäftigungsverhältnisse Doping am Arbeitsplatz befördern.

Neben der Analyse von 2,6 Millionen Arzneimitteldatensätzen von erwerbstätigen Versicherungspflichtigen wurden zusätzlich 5.017 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 20-50 Jahren befragt. Dabei stellte die DAK fest, dass knapp drei Millionen Erwerbstätige (6,7 Prozent) schon mindestens einmal Hirndoping betrieben haben, in dem vergleichbaren DAK-Report von 2008 waren es noch 4,7 Prozent. Inklusive einer hohen Dunkelziffer haben über 12 Prozent, also circa fünf Millionen Erwerbstätige, schon einmal stimmungsaufhellende oder leistungssteigernde Medikamente zu sich genommen (oder sie nehmen es aktuell). Laut der Studie dopen sich knapp eine Million Arbeitnehmer (1,9 Prozent) regelmäßig. 4,2 Prozent dopen sich mindestens zweimal im Monat – eine Steigerung gegenüber 2,2 Prozent im Jahr 2008. Unter den restlichen Beschäftigten sind weitere 10 Prozent dem Hirndoping gegenüber prinzipiell aufgeschlossen. Zudem hat auch das Wissen um die Möglichkeiten des Hirndoping seit 2008 deutlich zugenommen (von 44,9 Prozent auf 69,3 Prozent).

Die Bildung der jeweiligen Befragten spielt dabei keine gewichtige Rolle. Akademikerinnen und Akademiker tendieren nur geringfügig, nämlich um 0,3 Prozent, mehr zum Gebrauch entsprechender Medikamente (3,4 Prozent gegenüber 3,1 Prozent bei Nicht-Akademikern). Das Tätigkeitsniveau spielt dagegen eine größere Rolle. Die Studie zeigt folgenden Zusammenhang auf: Je einfacher das Tätigkeitsniveau, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, zumindest irgendwann einmal Hirndoping zu betreiben. Ungelernte Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit haben zu 8,5 Prozent schon einmal verschreibungspflichtige Medikamente zu sich genommen, (hoch-)qualifizierte Arbeiter mit höherer oder gehobener Tätigkeit weisen hingegen nur einen Nutzeranteil von 5,1 Prozent aus. Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag verwenden zu einem höheren Anteil Medikamente als unbefristet Beschäftigte (7,5 Prozent gegenüber 6,4 Prozent).

Bei der Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit zeigt sich, dass Erwerbstätige, die sich ihres Arbeitsplatzes sicher sind, seltener Aufputschmittel verwenden als Erwerbstätige, die es für wahrscheinlich halten, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Unterschiede bezeichnet die DAK als erheblich. Gleiches gilt für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbstätige, die es für sehr wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich halten, dass sie im Falle der Arbeitslosigkeit eine neue Stelle finden, nutzen leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente eindeutig seltener als Beschäftigte, die nicht zuversichtlich sind. Entgegen der landläufigen Meinung, dass Manager öfter Aufputschmittel nutzen als ihre Angestellten, ist der Nutzeranteil unter Führungskräften weit weniger verbreitet.

Die oben genannten Befunde stützen die These, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse Hirndoping am Arbeitsplatz befördern. Fehlende Beschäftigungssicherheit und Arbeitsplatzsicherheit erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Hirndoping betreiben. Bestimmte Merkmale der Arbeit, zum Beispiel sehr hohe Leistungsanforderungen, geringe Fehlertoleranz und die Anforderung, Gefühle im Griff haben zu müssen, gehen mit einer höheren Neigung einher, Medikamente zur Leistungssteigerung oder Stimmungsaufhellung einzusetzen.

Zu diesem Schluss kommt auch Professor Marc Ziegenbein, Doktor der Medizin und Facharzt für Sozialpsychiatrie, Psychiatrie und Psychotherapie, in einem Interview mit der Hannoverschen Tageszeitung „Neue Presse“ vom 18.03.2015: „Bei drohendem Arbeitsplatzverlust entsteht ein besonders hoher Druck. Oder man hat das Gefühl, ich schaffe es gerade noch, meine Familie über die Runden zu bringen, von mir hängt so extrem viel ab – das erzeugt natürlich zusätzlichen Stress.“ Für Ziegenbein ist das ein gesellschaftliches Problem: „Auf der anderen Seite müssen wir uns kritisch fragen, zu was für Krankheits-schauplätzen die von uns selbst definierte Leistungsgesellschaft führt.“

Literatur:

DAK-Gesundheit: DAK Gesundheitsreport 2015.

Hägermann, Inken: „Immer mehr definieren sich über Leistung“. Interview mit Marc Ziegenbein.
In: Neue Presse Hannover vom 18.03.2015.

Soziale Innovationen – Gesellschaftlichen Wandel gemeinsam gestalten

Von Liv Dizinger

Auf dem Dach des Volkswagen-Werks Emden wurde im Jahr 2008 eine Photovoltaikanlage installiert, die jährlich rund 265 Megawattstunden in das Stromnetz einspeist und damit jährlich 190 Tonnen CO² vermeidet. Das entspricht einem jährlichen Stromverbrauch von 100 Vier-Personen-Haushalten. Das Besondere daran: Die Photovoltaikanlage wurde auf Initiative der IG Metall-Betriebsräte installiert und wird von einer Belegschaftsgenossenschaft getragen. Aufgrund des Erfolgs des Projektes konnte die Anlage mittlerweile sogar erweitert werden (Clausen 2014: 43ff.).

Mit ihrem Engagement tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur dazu bei, dass Energie eingespart und mehr regenerative Energien genutzt werden, sondern es wird auch die betriebliche Mitbestimmung gestärkt. Daher können diese und andere Belegschaftsenergiegenossenschaften als eine soziale Innovation angesehen werden. Bei diesen steht die Beteiligung gesellschaftlicher Akteure im Zentrum, wie in diesem Fall der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Liv Dizinger ist Referentin für Struktur- und Technologiepolitik beim DGB-Bezirk Hessen-Thüringen.

Ein neues Verständnis von Innovationen

Soziale Innovationen erfordern ein neues Verständnis, das über den traditionellen Innovationsbegriff hinausgeht. Dieser wurde entscheidend durch Joseph Schumpeter (1939) geprägt, demzufolge jede wirtschaftliche Entwicklung auf einem Prozess „schöpferischer Zerstörung“ basiert, der durch Innovationen ausgelöst werde. Diese definiert Schumpeter als ein neues Produkt, ein neues Herstellungsverfahren, neue Bezugsquellen und Absatzmärkte oder eine neue Marktorganisation. Im Zentrum des Innovationsprozesses steht demnach der technische Fortschritt. Die entscheidende Triebkraft für Innovationen liegt nach Schumpeter in dem Profit, den der Unternehmer als Prämie für seine Erfindung erhält.

Soziale Innovationen gehen über dieses traditionelle Verständnis hinaus, weil sie nicht ausschließlich aus ökonomischem Profitinteresse eines einzelnen Unternehmers initiiert werden. Sie zielen nicht nur darauf, neue Technologien zu entwickeln, sondern weisen auch auf mögliche Gefahren hin, die damit verbunden sein können. Neben technischem Fortschritt streben sie an, auch in gesellschaftlichen Fragen vorwärts zu kommen. Zapf, der sich in Deutschland als einer der ersten systematisch mit sozialen Innovationen beschäftigte, definiert diese als „neue Wege, Ziele zu erreichen [...], die die Richtung des sozialen Wandels verändern“ (Zapf 1989: 177). Soziale Innovationen sollen demnach zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen. Hierzu zählen beispielsweise die Energiewende, der demografische Wandel und die Folgen der Digitalisierung. Auch

die Krise der kapitalistischen Wirtschaftsweise und der Anstieg sozialer Ungleichheit erfordern Lösungsansätze, um ein Auseinanderbrechen der Gesellschaft zu verhindern.

Um die genannten Herausforderungen zu bewältigen, ist die stärkere Einbindung gesellschaftlicher Akteure eine zentrale Voraussetzung. Auf der Grundlage der Definition von Zapf definieren Howaldt und Schwarz soziale Innovation daher als „eine von bestimmten Akteuren [...] ausgehende intentionale [...] Neukonfiguration sozialer Praktiken in bestimmten Handlungsfeldern beziehungsweise sozialen Kontexten, mit dem Ziel, Probleme oder Bedürfnisse besser zu lösen [...] als dies auf der Grundlage etablierter Praktiken möglich ist“ (Howaldt/Schwarz 2010: 54). Den Autoren zufolge führt der Trend zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu einem neuen Innovationsparadigma. Dieses ist gekennzeichnet durch die wachsende Bedeutung von Netzwerken und die stärkere Einbeziehung gesellschaftlicher Akteure. Frühere linear und technisch geprägte Vorstellungen von Innovationsprozessen verlieren dagegen an Bedeutung.

Eine bekannte Form der sozialen Neuerungen im Rahmen von Netzwerken sind die so genannten „Open Innovations“ (engl. open = offen). Bei diesen wird der Innovationsprozess gezielt nach außen geöffnet, um externes Wissen hereinzuholen. Hierbei wird die Nachfrageseite, beispielsweise die Kundinnen und Kunden, stärker einbezogen (ebd.: 13ff.) Ein Beispiel hierfür ist „Open Source“-Software. Bei dieser ist der Quellcode frei zugänglich und darf von Nutzerinnen und Nutzern verändert werden. Die größten Potenziale für soziale Neuerungen liegen nach Ansicht der Autoren in den Bereichen Dienstleistungen und nachhaltige Entwicklung, so dass diese stärker gefördert werden sollten. Zudem sollten Ingenieur- und Naturwissenschaften mit den Sozialwissenschaften stärker miteinander verknüpft werden, um die sozialen Neuerungen stärker zu erforschen und weiter zu entwickeln (ebd: 71ff.).

Eine neue Ausrichtung der Innovationspolitik

Ein neues Verständnis von Innovation erfordert auch eine Neuausrichtung der Innovationspolitik. Nicht nur der technische Fortschritt, sondern auch soziale Ziele stehen im Zentrum einer Innovationspolitik, die soziale Neuerungen anstrebt. Buhr definiert eine soziale Innovationspolitik daher als „gesamtgesellschaftliche Steuerung mit dem Ziel des ‚sozialen Fortschritts‘. Innovationen in Technik, Organisation und Gesellschaft [...] führen zu einem umfassenden Ansatz von Innovationspolitik [...], der über einen rein ökonomischen Anspruch hinausragt. Im Sinne von Innovation durch Partizipation werden auch Aspekte der sozialen Gerechtigkeit, der Mitwirkung und Beteiligung und somit auch Fragen nach dem gesellschaftlichen Zusammenhalt in den Blick genommen“ (Buhr 2014: 12). Einer sozialen Innovationspolitik liegt ein systematischer Ansatz zugrunde, demzufolge Neuerungen in einem Innovationssystem entstehen. Ziel ist es hierbei, nicht nur die

industrielle Forschung, sondern auch Dienstleistungsinnovationen zu fördern. Zudem wird die wechselseitige Abhängigkeit zwischen den Sektoren stärker in den Blick genommen. Ferner ist es Aufgabe einer sozialen Innovationspolitik, das Innovationssystem gezielt zu öffnen, um kreative Gedanken von außen zu integrieren. Hierzu ist eine ressort- und themenübergreifende Koordination vieler verschiedener Akteure erforderlich, die auch Querdenker integriert und über Grenzen hinweg denkt (ebd.: 15 ff.).

Für eine soziale Innovationspolitik ist die stärkere Einbeziehung gesellschaftlicher Akteure ein zentrales Merkmal. Zu diesen zählen auch Gewerkschaften und Beschäftigte, die entscheidend dazu beitragen können, den Strukturwandel und Veränderungen der Arbeitswelt so zu gestalten, dass soziale Härten vermieden werden. Indem sie Alternativen zu kurzfristigen Kostensenkungsstrategien aufzeigen, können sie zu einer langfristigen Beschäftigungs- und Standortsicherung beitragen. Ein Beispiel für eine soziale Innovation, an denen die Gewerkschaften entscheidend mitgewirkt haben, ist die Reform der Kurzarbeiterregelung während der Krise. Um Massenentlassungen insbesondere im industriellen Bereich zu vermeiden, verlängerte die damalige Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD unter Mitwirkung der Sozialpartner die Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds. Diese und andere Weichenstellungen trugen dazu bei, dass in den Jahren 2008/2009 hunderttausende Arbeitsplätze gerettet werden konnten.

Von gewerkschaftlicher Seite wird betont, dass eine soziale Innovationspolitik in eine Strategie für „Gute Arbeit“ eingebunden sein muss, um erfolgreich zu sein. In der ver.di-Broschüre „Dienstleistungsinnovationen: offen, sozial, nachhaltig“ werden drei Voraussetzungen genannt, die für soziale Innovationen gegeben sein müssen. Hierzu zählen ausreichend qualifizierte Beschäftigte, eine von Arbeitgeberseite gewollte Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte sowie eine faire Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen. Bislang ist allerdings im Dienstleistungsbereich die gegenteilige Strategie zu beobachten. So ist der Dienstleistungsbereich besonders stark durch niedrig entlohnte und unsichere Arbeit, wie beispielsweise Mini-Jobs, Werkverträge, Leiharbeit und Befristungen geprägt. Insbesondere der Bereich der sozialen Dienstleistungen, zu dem Gesundheit, Pflege und Bildung gehören und in dem besonders häufig Frauen arbeiten, ist durch eine mangelnde Wertschätzung gekennzeichnet. Uellenberg-van Dawen und Schulz heben daher hervor: „Innovationen sind im Interesse der Beschäftigten, [...] wenn sie ganzheitlich, also sozial und offen, angelegt sind [...]. Ein solch ganzheitlich verstandener Innovationsprozess kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn er eingebettet ist in eine Strategie zur [...] Aufwertung der Dienstleistungsarbeit und damit guter Dienstleistung als Schlüssel für eine nachhaltige, sozial gerechte und gelingende Gesellschaft“ (Uellenberg-van Dawen/Schulz 2013: 12).

Auch auf der betrieblichen Ebene ist die stärkere Einbeziehung von Beschäftigten und Betriebsräten zentral, um Neuerungen anzustoßen und weiterzuentwickeln. In einer Studie zeigen Scholl u.a. (2013) auf, dass eine stärkere Mitbestimmung zu einem höheren Innovationserfolg in einem Unternehmen führt. In der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie wurden Prozessinnovationen in 46 Industrie- und Dienstleistungsbetrieben analysiert. Ergebnis ist, dass insbesondere bei der Umsetzung von betrieblichen Veränderungen Betriebsräte eine zentrale Rolle spielen, weil diese dazu beitragen können, mögliche Widerstände der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu reduzieren. Überdies zeigt die Studie auf, dass die Betriebsräte über einen gewissen Einfluss verfügen müssen, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer glaubhaft bei betrieblichen Veränderungsprozessen vertreten zu können. Damit Betriebsräte und Beschäftigte ihr Innovationspotenzial entfalten können, müssen sie jedoch professionell unterstützt werden. Dies kann insbesondere durch arbeitnehmerorientierte Bildungs- und Beratungseinrichtungen erfolgen.

„Arbeit 4.0“ sozial entwickeln

Eine zentrale Herausforderung, die die Arbeitswelt in den nächsten Jahren entscheidend prägen wird, ist der digitale Wandel in der Industrie und im Dienstleistungsbereich. Im Rahmen ihrer „High-Tech“-Strategie fördert die Bundesregierung die Digitalisierung unter den Labeln „Industrie 4.0“ und „internetbasierte Dienste“. Diese wird zu einem Wandel der Arbeitswelt führen, der als so fundamental angesehen wird, dass sogar von einer vierten industriellen Revolution (4.0) gesprochen wird. Der Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung wird von Gewerkschaftsseite auch als „Arbeit 4.0“ bezeichnet. Folgende Veränderungen zeichnen sich jetzt schon ab: Erstens steigt die zeitliche und räumliche Flexibilität der Arbeitsgestaltung. Zweitens werden die Arbeitsabläufe stärker digitalisiert und automatisiert. Dadurch steigt die Dezentralität, und die Hierarchien werden flacher. Drittens nimmt die Transparenz der Arbeitsabläufe zu (Buhr 2015: 14).

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind noch strittig. Fest steht, dass sich die Digitalisierung ganz unterschiedlich auf die einzelnen Branchen und Berufe auswirkt. Die Qualifikationsanforderungen werden sich dahingehend ändern, dass mehr Fachkräfte für die neuen Maschinen, Roboter und Computer nachgefragt werden. Es wird vermutet, dass hierbei eher die höher Qualifizierten profitieren (Buhr 2015: 15). Schon jetzt sind allerdings auch negative Auswirkungen der Digitalisierung erkennbar. So hat in den letzten Jahren beispielsweise die Zahl der „Crowdworker“ (engl. crowd = Menge) zugenommen. Diese Form der Solo-Selbständigkeit ist gekennzeichnet durch eine extreme Flexibilität ohne Arbeitsvertrag. Im Rahmen einer Internet-Plattform erledigen die Crowdworker kleinere Aufträge. Für sie gelten so gut wie keine Arbeitsrechte, sondern die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der jeweiligen Internet-Plattform. In diesen werden jedoch die

Plattform-Unternehmen einseitig geschützt, so dass die Crowdworker so gut wie rechtlos sind.

Die Digitalisierung birgt damit sowohl Chancen als auch Risiken. Einerseits kann sie zu Innovationen führen, die die Lebensqualität der Menschen erheblich steigern. Hierzu können beispielsweise Assistenzsysteme gehören. Andererseits gibt es aber auch Risiken, wie eine mögliche Ausbeutung durch die erhöhte Flexibilität und der Wegfall von Jobs in unteren und mittleren Qualifikationsniveaus. Noch stehen wir bei diesen Veränderungsprozessen am Anfang. Anders als in vergangenen Rationalisierungs- und Automatisierungsphasen sollte dieses Mal darauf geachtet werden, dass der Mensch im Mittelpunkt steht. Die Chancen werden sich nicht von selbst realisieren, sondern müssen politisch gestaltet werden. Daraus kann gefolgert werden: Die Veränderungen, die mit „Arbeit 4.0“, das heißt der Digitalisierung in Industrie und Dienstleistungen, einhergehen, müssen als soziale Innovation begriffen werden (vgl. ausführlich Buhr 2015). Dieses erfordert eine soziale Innovationspolitik, die die Gewerkschaften, Beschäftigten, Betriebs- und Personalräte von Anfang an miteinbezieht. Hierbei darf es nicht nur um technologische Entwicklungen gehen, sondern es muss auch gesellschaftlicher Fortschritt angestrebt werden. Dazu gehören arbeitsorganisatorische Fragen genauso wie die (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten. Damit „Arbeit 4.0“ auch aus Beschäftigtensicht ein Erfolgsmodell wird, muss diese in eine Strategie für „Gute Arbeit“ und für eine Aufwertung der Dienstleistungen eingebunden sein.

Literatur:

Buhr, Daniel (2014): Soziale Innovationspolitik, in: Friedrich-Eberst-Stiftung (Hg.), WISO Diskurs, April 2014, Bonn.

Buhr, Daniel (2015): Soziale Innovationspolitik für die Industrie 4.0, in: Friedrich-Eberst-Stiftung (Hg.), WISO Diskurs, April 2015, Bonn.

Clausen, Jens (2014): Belegschaftsgenossenschaften zur Förderung der Energiewende, in: Projekt enEEbler, Volkswagen Belegschaftsgenossenschaft für regenerative Energien e.G. (Hg.), Berlin.

Howald, Jürgen/Schwarz, Michael (2010): „Soziale Innovation“ im Fokus, Skizze eines gesellschaftstheoretisch inspirierten Forschungskonzepts, Bielefeld.

Scholl, Wolfgang u.a. (2013): Die Auswirkungen von Betriebsratsbeteiligung, Vertrauen und Arbeitnehmerpartizipation auf Prozessinnovationen, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Mitbestimmung und wirtschaftlicher Wandel, Band 153, Berlin.

Schumpeter, Joseph A. (1939): Business Cycles, Harvard.

Uellenberg-van Dawen, Wolfgang/ Schulz, Hans-Joachim (2013): Innovationen für gute Dienstleistungen und gute Arbeit, in: ver.di (Hg.), Dienstleistungsinnovationen: offen, sozial, nachhaltig, S. 8-12, Berlin.

Zapf, Wolfgang (1989): Über soziale Innovationen, in: Soziale Welt, 40. Jahrgang, Heft 1/2, S. 170-183.

Leben im Ruhestand

Buchbesprechung

Von Lea Arnold

Die bisherige Debatte um das Leben im Alter muss neu gedacht werden. Dies ist der Ausgangspunkt des Buches „Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft“, einer Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse eines soziologischen Forschungsprojektes.

Die Diskussion um das Alter und die Ausgestaltung der Rente sind, historisch gesehen, relativ neue Phänomene. Seit der Industrialisierung und der Einführung von Sozial- und Rentensystem gibt es eine ungeschriebene, aber doch weit verbreitete Einteilung des Lebens in drei Abschnitte: das Leben vor der Erwerbstätigkeit, die Phase der Erwerbstätigkeit und die sogenannte Dritte Lebensphase – der Ruhestand. Die politische und gesellschaftliche Akzeptanz dieses Modells hielt sich bis in die 1980er Jahre. Doch seit einigen Jahren wird sowohl in der Wissenschaft als auch (parteiübergreifend) in der Politik der Umgang mit Älteren in unserer Gesellschaft in einer neuen Dimension thematisiert. Insbesondere die Problematisierung des sogenannten demografischen Wandels und die verlängerte Lebenszeit des Menschen bilden hierfür den Argumentationshintergrund. Nicht zufällig finden sich hier nach Auffassung der AutorInnen interessante Parallelen zu neuen Definitionen des Sozialstaates: „Die sozialpolitisch zugeordnete Rolle von freiwilligen, verantwortungsbewussten und gemeinwohlorientierten Helfern und Helferinnen einer demografisch unter Druck geratenen Gesellschaft“ (S. 13). Da es den Menschen ja gesundheitlich auch im hohen Alter immer besser gehen würde, könne dies ja auch zum Nutzen für die Gesellschaft sein. Nach der Aktivierung von Arbeitslosen durch die Hartz-Gesetze folgt nun eine Aktivierung der Älteren.

Auch jenseits von besonderem Forschungsinteresse der/s Einzelnen oder speziellem Hintergrundwissen bietet das Buch eine interessante Lektüre. Den Lesereiz macht unter anderem aus, dass es im Grunde um ein Thema geht, dem sich jede/r irgendwann stellen muss, gepaart mit dem Anspruch der AutorInnen, dass auch wissenschaftsferne Personen dieses Buch lesen und nachvollziehen können.

Werden die älteren Menschen in Zukunft durch die drohende Altersarmut bald doch so aktiv sein, wie es der Staat sich jetzt schon wünscht? Das lesenswerte Buch liefert zu dieser Debatte einen wichtigen Beitrag.



Denninger, Tina/van Dyk, Silke/Lessenich, Stephan/Richter, Anna: Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft, ISBN 978-3-8376-2277-5 transcript Verlag EUR 29,99 Bielefeld 2014.

Impressum

ISSN 1868-8209

Herausgeber: Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik bei den DGB-Bezirken Hessen-Thüringen und Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. Die elektronische Zeitschrift „WISO-Info“ behandelt sozial-, struktur- und wirtschaftspolitische Themen aus gewerkschaftlicher Sicht und erscheint unregelmäßig etwa drei- bis viermal pro Jahr.

Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht zwingend die Positionen des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder seiner Mitgliedsgewerkschaften wieder.

Redaktion: Liv Dizinger, Dr. Kai Eicker-Wolf, Dr. Patrick Schreiner (verantwortlich), Ute Kamradek und Dr. Tim Voss.

Satz: S:DESIGN, Rüdiger Schubert

Fotos auf der Titelseite: depositphotos.com (4), freeimages.com (4)

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Straße 7

30159 Hannover

Telefon: 0511 12601-33

<http://www.niedersachsen.dgb.de>

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77

60329 Frankfurt/Main

Telefon: 069 273005-53

<http://hessen-thueringen.dgb.de>

E-Mail und kostenfreies E-Mail-Abonnement: wiso-info@dgb.de

WISO-Info bei Facebook: <https://www.facebook.com/dgbwisoinfo>

Wir freuen uns über Artikel- und Interviewvorschläge ebenso wie über Briefe unserer Leserinnen und Leser. Unsere „Hinweise für Autorinnen und Autoren“ senden wir Ihnen gerne zu. Ein Anspruch auf Veröffentlichung von Texten besteht nicht. Der Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik kann leider keine Honorare bezahlen.

Kopie und Weiterverbreitung in unveränderter Form unter Angabe der Quelle erwünscht.