

Topthema: Die große Umgestaltung



Frühindustrialisierte Gesellschaften wie die Bundesrepublik Deutschland und das Saarland befinden sich in einem Wachstumsdilemma und durchlaufen eine große Transformation. In 16 Thesen hat der Soziologe Klaus Dörre zusammengefasst, wie diese große Umgestaltung gelingen kann: Er setzt in einer sich grundlegend wandelnden Wirtschafts- und Arbeitswelt auf soziale Gerechtigkeit und ökologische Nachhaltigkeit.

Von Prof. Dr. Klaus Dörre

Seiten 4-29

Weitere Artikel

Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes
Von Frederik Moser

30-47

Weiterbildungslandschaft der Großregion und Digitalisierung
Von Alexa Holz-Himbert und Dr. Jeanne Ruffing

64-83

Eine Sprache, die alle anspricht – ist sie möglich und gewollt?
Von Wulf Wein

84-97

Inhalt

3

Editorial

4

Prof. Dr. Klaus Dörre: 16 Thesen zu Guter Arbeit in der großen Transformation – Kurztitel: Gute Arbeit in der großen Transformation

30

Frederik Moser: Politik und Wirtschaft müssen den digitalen Wandel proaktiv begleiten – Kurztitel: Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung

47

Rudolf Siegel/Julia Hentze/Leon Porsch/Cornelius J. König: Wie wirkt sich „digitale Kontrolle“ auf die Arbeitnehmenden aus? Was sind mögliche Konsequenzen? – Kurztitel: Elektronische Überwachung am Arbeitsplatz

64

Alexa Holz-Himbert/Dr. Jeanne Ruffing: Die Weiterbildungslandschaft in der Großregion: Wie kann Weiterbildung zur Gestaltung des digitalen Wandels beitragen? – Kurztitel: Gute Arbeit in der großen Transformation

84

Wulf Wein: Zum „korrekten Schreiben“ könnte bald auch der Asterisk gehören – Kurztitel: Über geschlechtergerechte Sprache

98

Buchbesprechungen und Buchtipps

103

Über die AK Saar

Impressum

Herausgeber: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Redaktion: Peter Jacob, Dörte Grabbert, Simone Hien, Wulf Wein; Redaktionelle Beratung: Sabine Ohnesorg, Jonas Boos; Titelzeichnung: Kurt Heinemann; Kontakt: Telefon: 0681 4005-430, Telefax: 0681 4005-401; E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de, Internet: arbeitskammer.de

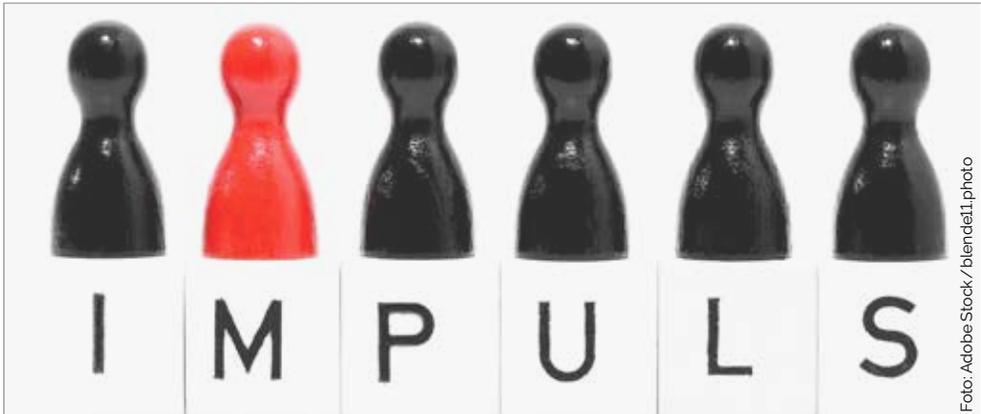
Druck: Kerndruck, Bexbach

Preis: 8,00 Euro plus Versand (für AK-Mitglieder kostenlos)

ISSN: 2628-7303

Hinweis 1: Die in den „AK-Beiträgen“ veröffentlichten Artikel sind nicht notwendigerweise mit den Positionen der Arbeitskammer des Saarlandes identisch.

Hinweis 2: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.



Editorial

Von Thomas Otto

Im Jahr 2011 hat der wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung, der sich mit den Auswirkungen der globalen Umweltveränderungen beschäftigt, ein Gutachten zur „großen Transformation“ vorgelegt. Die Beiratsmitglieder warben darin für einen Gesellschaftsvertrag zwischen Regierungen und Bürgern innerhalb und außerhalb der Grenzen des Nationalstaats. Nur mit einem tiefen gemeinsamen Verständnis von klimaverträglicher Wertschöpfung und nachhaltiger Entwicklung lasse sich die globale Krise der Moderne überwinden, argumentierten die Wissenschaftler. Ganz aktuell hat der Soziologe Klaus Dörre 16 Thesen zu „Guter Arbeit in der großen Transformation“ ausgearbeitet, die wir in diesem Band abdrucken. Dörre fordert im Zuge der grundlegenden Umgestaltung der Wirtschafts- und Arbeitswelt neben ökologischer Nachhaltigkeit auch soziale Gerechtigkeit ein. Dieser Aspekt ist für die Arbeitskammer von zentraler Bedeutung, soll die große Transformation im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewältigt werden. Deshalb haben wir den Aufsatz, der viele Impulse beinhaltet und wichtige Fragen behandelt, zum „Topthema“ gemacht. P.S.: Aber auch alle anderen „Impuls“-Beiträge in dieser Ausgabe empfehle ich natürlich Ihrer Lektüre.



*Thomas Otto ist
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitskammer
des Saarlandes.*

16 Thesen zu Guter Arbeit in der großen Transformation

Von Prof. Dr. Klaus Dörre

Der nachfolgende Text zur „Arbeit in der großen Transformation“ fußt auf einem Vortrag, den Klaus Dörre im Januar in Saarbrücken hielt. Auf Einladung des Netzwerkes für Entwicklungspolitik im Saarland und der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Saar-Universität stellte der Autor im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Baustelle(n) Nachhaltigkeit“ 16 Thesen vor und benannte als Ziele für eine sich grundlegend verändernde Wirtschafts- und Arbeitswelt soziale Gerechtigkeit und ökologische Nachhaltigkeit.

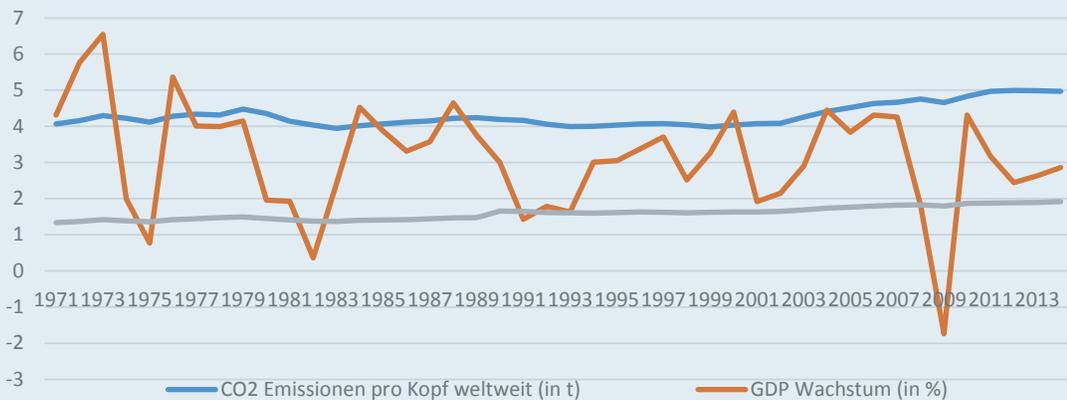


Dr. Klaus Dörre ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

These 1: Frühindustrialisierte Gesellschaften – auch die Bundesrepublik und das Saarland – befinden sich in einem Wachstumsdilemma und durchlaufen eine große Transformation

Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise von 2007 bis 2009 war der Kreuzpunkt von zwei langfristigen Entwicklungslinien, die beide mit der industriellen Revolution eingesetzt haben: rasches und permanentes Wirtschaftswachstum einerseits und beschleunigter Energie- und Ressourcenverbrauch sowie steigende Emissionen andererseits (*siehe Schaubild rechts*). Sofern Wirtschaftswachstum überhaupt noch generiert werden kann, zehren die mit ihm verbundenen ökologischen und sozialen Destruktionskräfte den äußerst ungleich verteilten Wohlfahrtsgewinn nicht nur auf, sondern sie kumulieren sich bis zu einem Schwellenwert, an dem eine irreversible Destabilisierung globaler Ökosysteme einsetzt. Damit wird das wichtigste Mittel zur Überwindung ökonomischer Krisen im industriellen Kapitalismus, die Generierung von Wirtschaftswachstum auf der Basis fossiler Energieträger, unweigerlich zu einem ökologischen Gefahrentreiber. Zugespitzt formuliert: Wir befinden uns inmitten einer ökonomisch-ökologischen Zangenkrise. Aus dem Wachstumsdilemma führen im Grunde nur zwei Wege heraus. Entweder gelingt es, die gesellschaftliche Produktion sozial und ökologische nachhaltig zu gestalten, oder es gilt, Gesellschaften auf demokratische Weise zu stabilisieren, die bewusst auf permanentes Wirtschaftswachstum verzichten.

GDP-Wachstum, CO₂-Emissionen und Energieverbrauch weltweit



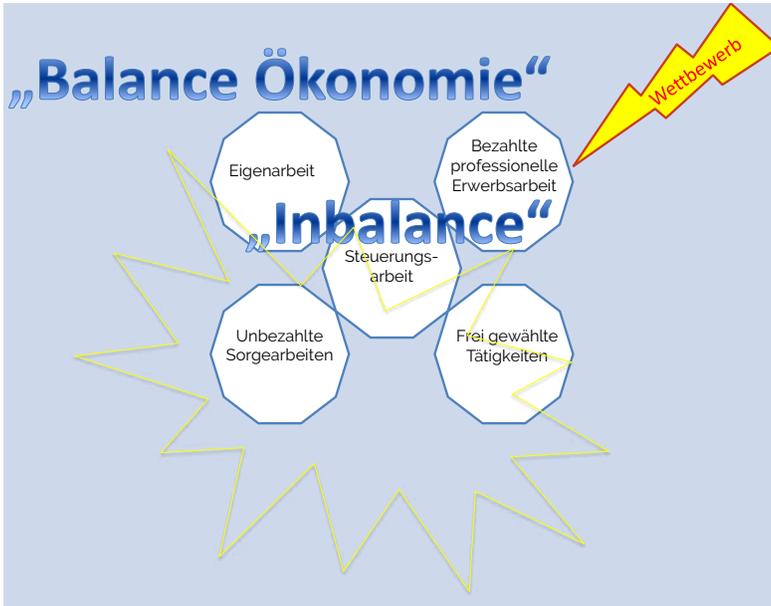
Quelle: Weltbank 2018

These 2: Nachhaltigkeitsziele sind Koordinaten, die eine gesellschaftliche erwünschte Richtung der Transformation anzeigen können

Gleich welche Option gewählt wird – sie impliziert tiefgreifende, ja radikale Veränderungen von Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft. Diese Veränderungen sind bereits im Gange, sie lassen sich nicht aufhalten. Möglich ist aber, die Weichen zu stellen, um die Richtung des Wandels zu beeinflussen. In diesem Zusammenhang gilt es zu präzisieren, was Nachhaltigkeit meint. Es gibt einen Lackmустest, mit dessen Hilfe sich „nachhaltig“ und „nicht nachhaltig“ unterscheiden lassen: „1. Reduziert sich der ökologische Fußabdruck? 2. Steigt – für jeden frei zugänglich – die Lebensqualität? Daran muss sich ‚nachhaltig‘ messen lassen.“¹ Das bedeutet: Arbeit ist nur dann nachhaltig, wenn sie den ökologischen Fußabdruck verringert, sie darf ihn zumindest nicht erweitern und sie muss außerdem die Lebensqualität für alle verbessern.

These 3: Arbeit ist mehr als bezahlte Erwerbstätigkeit. Nachhaltige Arbeitspolitik sollte fünf Arbeitsvermögen im Blick haben

Nachhaltiges Arbeiten erfordert, von einem weiten Arbeitsbegriff auszugehen. Grundsätzlich sind fünf Arbeitsvermögen zu unterscheiden. Das sind zunächst bezahlte Erwerbsarbeit, unbezahlte Sorgearbeiten, Eigenarbeit sowie frei gewählte Tätigkeiten, die ausschließlich der Selbstentfaltung dienen. Diese Arbeitsvermögen müssen über Steuerungsarbeit, die selbst ein eigenes Vermögen darstellt, miteinander verbunden und koordiniert werden. Steuerungsarbeit bildet in gewisser Weise das kreative Zentrum menschlicher Tätigkeit. Moderne, hoch flexible Arbeitssysteme greifen expansiv auf das gesamte Ensemble der Arbeitsvermögen zu. Das erzeugt Inbalancen und ständige Überforderungen, die letztendlich die menschliche Natur, den Körper, die Gesundheit, die Physis und nicht zuletzt Psyche berühren, denn die „angebliche Ware ‚Arbeitskraft‘ kann nicht herumgeschoben, unterschiedslos eingesetzt oder auch nur ungenutzt gelassen werden, ohne damit den einzelnen, den Träger dieser spezifischen Ware, zu beeinträchtigen“²).



Moderne Arbeitssysteme greifen expansiv auf das gesamte Ensemble der Arbeitsvermögen zu. Das erzeugt Inbalancen und ständige Überforderungen.

These 4: Mit dem Wertschöpfungssystem Automobil gerät das Herzstück des deutschen Wirtschafts- und Industriemodells in einen – wahrscheinlich radikalen – Strukturwandel

Der ökologische Gesellschaftskonflikt hat die deutsche Wirtschaft und deren industrielles Herzstück, das Wertschöpfungssystem Automobil, erreicht. An Gewinnen und ökonomischen Leistungsparametern gemessen, stehen die deutschen Automobilkonzerne und ihre großen Systemzulieferer glänzend da. Doch hinter der glitzernden Fassade beginnt es bereits zu bröckeln. Transformationsdruck entsteht nicht allein aufgrund ökologischer Anforderungen. Digitalisierung, Handelskriege und protektionistische Wirtschaftspolitiken in den USA und China zwingen die Hersteller auch in Deutschland zu weitreichenden Veränderungen ihrer Geschäftsmodelle. Hinzu kommen hausgemachte Probleme der Endhersteller. Statt Produktinnovationen zu forcieren, die sich an Klimazielen und ökologischer Nachhaltigkeit orientieren, hat ein Herstellerkartell offenbar den Absatz von Diesel-PKW mittels Manipulation der Stickoxid-Werte betrieben – zu Lasten der Gesundheit von Millionen Menschen. Die Weigerung der Konzerne, die Kosten des Betrugs zu tragen, sorgen für einen zusätzlichen Legitimationsverlust der gesamten Fahrzeugbranche.

In dieser unübersichtlichen Gemengelage sorgen harte, mit Sanktionen versehene Dekarbonisierungsziele für zusätzlichen Veränderungsdruck. Vertreter von EU-Staaten, Europäischer Kommission und Europaparlament haben sich im Dezember 2019 darauf

geeignet, dass die Neuwagenflotten 2030 durchschnittlich 37,5 Prozent weniger CO₂ (Nutzfahrzeuge, leichte Lieferwagen 31 Prozent) emittieren dürfen als 2021; bis 2025 wird eine sehr moderate Minderung von nur 15 Prozent angestrebt. Diese Zielsetzung ist ungeeignet, das Ziel einer 1,5-Grad-Erderwärmungswelt einzuhalten, wie es der IPCC in seinem jüngsten Szenario vorgeschlagen hat. Dennoch sind die Automobilhersteller weit davon entfernt, auch nur die EU-Normen zu erreichen. Bereits heute ist wahrscheinlich, dass der autoindustrielle Komplex alle für 2020 seitens der Bundesrepublik freiwillig vereinbarten Klimaziele reißen wird. Die Emissionen der Fahrzeugflotten steigen. Gemeinsam mit dem Energiesektor wird dies dafür sorgen, dass die deutsche Wirtschaft insgesamt die selbst gesteckten Klimaziele verfehlen wird. Etwa ein Viertel aller klimaschädlichen Emissionen stammt aus dem motorisierten Verkehr. Obwohl das so ist, haben die deutschen Hersteller im europäischen Rahmen gegen jedwede ökologische Vernunft für ein Minus-30-Prozent-Ziel gekämpft. Dementsprechend stößt die neue Vereinbarung bei ihnen auf scharfe Kritik. Ungeachtet dessen dürfte der Druck auf die Hersteller weiter zunehmen. Verbote für Verbrennungsmotoren in ökonomisch starken Ländern (England, Frankreich) und die beschleunigte Umstellung auf Elektro-Mobilität im wichtigsten Wachstumsmarkt China werden radikale Innovationen einklagen.

Dies vor Augen, befinden sich Wirtschaft, Politik und Industriegewerkschaften in einem strategischen Dilemma. Ein radikaler Umbau der Geschäftsmodelle von Fahrzeugherstellern, wie ihn die Klimaziele implizieren, ist mit hohen Beschäftigungsrisiken in einer Branche mit noch immer ca. 815.000 Direktbeschäftigten (plus 100.000 seit 2011) verbunden. Der Fahrzeugbau ist mit 510.000 IGM-Mitgliedern (ein Drittel der Mitgliedschaft) zugleich eine der letzten verbliebenen Hochburgen gewerkschaftlicher Organisationsmacht. In dieser strategisch wichtigen Branche könnte sich – so vorsichtige Schätzungen vor den EU-Beschlüssen – die Zahl der Arbeitsplätze bei Autoherstellern und Zulieferern infolge der Umstellung auf E-Mobilität insgesamt um eine Viertelmillion verringern. Prognosen des Fraunhofer-Instituts, wonach bei einem Anteil von 25 Prozent Batteriefahrzeugen und 15 Prozent Hybrid-PKW bis 2030 allein in Deutschland etwa 70.000 Arbeitsplätze im Wertschöpfungssystem Automobil verloren gehen, sind mit der Festlegung von VW auf eine E-Mobilitätsstrategie inzwischen längst überholt; die IG Metall rechnet eher mit 100.000 Arbeitsplätzen, die wegfallen. Unabhängig davon schaffen die Hersteller und Systemzulieferer bereits Fakten. VW will trotz eines neuen Auslieferungsskords 2018 zwischen 5.000 bis 7.000 Stellen allein in der Verwaltung streichen. Bei Audi sollen 15 Prozent der 20.000 Verwaltungsstellen wegfallen. BMW will den Gewinneinbruch auch mit Stellenabbau kompensieren, und Ford will insgesamt 5.000 Arbeitsplätze in Köln und Saarlouis streichen. Auch bei Opel sollen die Kapazitäten im Stammwerk Rüsselsheim drastisch gesenkt werden – mit negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung. Unter dem Strich zeigt sich: Die Transformation der Automobilindustrie wird, Stand jetzt, vor allem auf dem Rücken der Beschäftigten

Ein radikaler Umbau der Geschäftsmodelle von Fahrzeugherstellern, wie ihn die Klimaziele implizieren, ist mit hohen Beschäftigungsrisiken verbunden

ausgetragen. Zwar werden im Zuge des Wandels auch neue Arbeitsplätze in der Produktion und im F&E-Bereich entstehen, Politik und Gewerkschaften wären dennoch schlecht beraten, würden sie die Beschäftigungsrisiken ignorieren.

Lange Anpassungszeiten fördern, ebenso wie der Trend zu schnellem Profit, Innovationsfaulheit. Dieses Gift der Veränderungsunwilligkeit könnte sich schon mittelfristig als fatal erweisen.

Die hohen Risiken der Zukunft vor Augen tendieren Unternehmen, teilweise gemeinsam mit Betriebsräten und Politik, zu einer bewahrenden Industriepolitik. Sie proklamieren einen allmählichen Übergang zur E-Mobilität, wollen auf Zeit am – technisch verbesserten – Dieselantrieb mit seinem im Vergleich zu konventionellen Otto-Motoren geringeren CO₂-Werten festhalten und peilen eine wirkliche Verkehrswende erst für das Jahr 2030 an. Bei allem Verständnis für die Wahrnehmung von Beschäftigungsinteressen ist das an Nachhaltigkeitskriterien gemessen rückwärts-

gewandte Politik. Selbst wirtschaftsnahe Industriepolitiker sehen die Gefahren einer solchen Strategie. Denn das Beharren auf längeren Überbrückungszeiten ist nicht nur unrealistisch, es birgt ebenfalls erhebliche Unwägbarkeiten. Schon um Marktanteile bei den E-PKW zu halten und negative Beschäftigungseffekte, die mit dem Verbot von Verbrennungsmotoren verbunden sein könnten, zu minimieren, muss die Innovationsfähigkeit der Hersteller rasch verbessert werden. Lange Anpassungszeiten fördern, ebenso wie der Trend zu schnellem Profit, hingegen Innovationsfaulheit. Dieses Gift der Veränderungsunwilligkeit könnte sich schon mittelfristig als fatal erweisen. Denn PKW mit Dieselmotoren, die weniger CO₂ emittieren, droht wegen der hohen Stickoxid-Werte in zahlreichen Städten ein Fahrverbot. Weichen die realen Werte im Verkehrssystem immer weiter von den vereinbarten Klima- und Gesundheitsschutzziele ab, werden die Autobranche und ihre Produkte in der Bevölkerung weiter rasch an Akzeptanz verlieren. Daher spricht einiges dafür, schon jetzt entschlossen am Umbau des Wertschöpfungssystems Automobil und damit auch der Gesellschaft zu arbeiten.

Die letztgenannte Option zu wählen, bedeutet, sich einzugestehen, dass selbst ein beschleunigter Übergang zur E-Mobilität nicht ausreichen wird, um den Gefahren der menschengemachten Klima- und Ressourcenkrisen wirksam zu begegnen. Es geht um sehr viel mehr und um Grundlegendes. Wir benötigen neue Mobilitätssysteme, eine allmähliche Abkehr vom privaten PKW, den Ausbau des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs – kurzum: einen vollständigen Bruch mit lange bestimmenden Verkehrskonzepten. Ohne die Rückkehr zu öffentlichem Eigentum, etwa bei der Bahn, ohne öffentliche und zugleich gerechtere Finanzierungen von Mobilität dürfte eine nachhaltige Verkehrswende nicht zu haben sein. Mit Blick auf die Automobil- und Zulieferindustrie sprechen Eingeweihte deshalb nicht mehr nur über Transformation, sondern über Konversion, über alternative Produkte und Produktionen. Eine solche visionäre und gerade deshalb realistische Politik würde sich nicht darauf zurückziehen, dass gegenwärtig noch nicht alles technisch machbar scheint, was ökologisch wünschenswert ist. Mit ähnlichen Argumenten hatten einst die großen Energiekonzerne die Umstellung auf



Auf Knopfdruck werden sich die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformationsprozesse wohl nicht steuern lassen.

Foto: Shutterstock / Oliver le Moal

erneuerbare Energien abzuwehren versucht – mit gravierenden Negativkonsequenzen für ihre eigenen Geschäftsmodelle. Die Auseinandersetzung um gesellschaftliche Mobilität lässt sich als bloße Standortpolitik, die an Betriebs- und Unternehmensgrenzen halt macht, nicht erfolgreich führen.

These 5: Die Bundesrepublik und insbesondere alte Industrieregionen benötigen eine bevölkerungsnahe Industriepolitik

Alte Industrieregionen wie das Saarland benötigen in Zukunft eine bevölkerungsnahe Industriepolitik („Netzwerk Zukunft der Industrie“). Was damit gemeint ist, erklärt ein befragter Experte wie folgt: „Industrie hat sozusagen keinen ausreichenden Vertrauensüberschuss, sie hat keinen eigenen Utopieüberschuss für das Zeitalter des Klimawandels und der Digitalisierung. Sie bietet keine Story. Was ich sagen will, ist, die Story, die Zukunftstory, wird nicht von der Industrie gemacht. Und, ich sage mal, auch nicht von den Industriegewerkschaften. Wir haben also gigantische Herausforderungen, die irgendwie allen bekannt sind, aber in ihrem systemischen Risikopotenzial nicht ausreichend erkannt werden. Erkannt werden wollen, müsste man fast eher sagen. Wir haben eine taktische Kommunikation. Also, wenn man sich diesen Koalitionsvertrag der Bundesregierung, diese staatspolitische Notlösung durchliest, dann ruft alles nach mehr strategischem Denken. Das ist sozusagen symbolhaft. Es gibt kein Leitmotiv, es gibt keinen Diskurs über Leitmotive, geschweige denn entwickelte Leitmotive, die sozusagen einem öffentlichen Diskurs ausgesetzt werden würden. Und es gibt beim Hauptakteur,

der Industrie selbst, keine Story, sondern man schafft schlechte Nachrichten, zeigt Hilflosigkeit und Überforderung. Und in diesem Umfeld muss, glaube ich, eine Renaissance der Industriepolitik im Industrieland Deutschland begründet werden. Dazu müssen die Akteure einschließlich der Gewerkschaften aus meiner Sicht in ihren eigenen Konzepten klarer und deutlicher werden und vor allen Dingen auch sich aus sektoraler Einzelbetrachtung zu einem, den Begriff des Leitmotivs oder der Leitmotive rechtfertigenden übersektoralen Verständnis, weiterentwickeln.“³

Die Politik müsste eine Debatte unter der Fragestellung „Welche Industrie und welche Dienstleistungen wollen und brauchen wir?“ anstoßen.

„Navigieren auf Sicht“ reicht künftig nicht mehr aus. Seitens der Politik wäre deshalb eine strategische Debatte unter der Fragestellung „Welche Industrie und welche Dienstleistungen wollen und brauchen wir?“ anzustoßen. Eine Debatte über soziale Bedürfnisse und damit über die Frage, wie, was und zu welchem Zweck produziert werden soll, ist immer verschränkt mit anderen Fragen, zum Beispiel nach der Zukunft

der Mobilität der Zukunft, nach ökologisch nachhaltiger Produktion, nach der Gestaltung einer Einwanderungsgesellschaft, nach guter Pflege und sozialer Teilhabe. Ein beteiligungsorientierter Zukunftsdiskurs, der sich nicht auf den Austausch von Verbandsspitzen und Politik beschränkt, scheint auch angeraten, um in dialogischen Prozessen soziale Phantasie freizusetzen und neue Zukunftshoffnungen entstehen zu lassen. So könnte der verbreiteten Entfremdung vom politischen System und seinen Repräsentant*innen entgegenwirkt werden.

These 6: Die Arbeitszeit steht im Zentrum vieler Veränderungen. Künftig sollte gelten: Weniger Arbeiten heißt besser leben. Eine bedingungslose Grundzeit für alle würde soziale und ökologische Nachhaltigkeit stärken

Mit ihrem Tarifabschluss zur verkürzten Vollzeit hat die IG Metall einen weiten Arbeitsbegriff politisiert. Sie verbindet die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mit der faktischen Aufwertung anderer Tätigkeit: Zeit für Pflege und Erziehung, Zeit für Muße, um sich von den Belastungen der Schichtarbeit zu erholen. Damit gelingt es, etwas zu thematisieren, das trotz aller Fragmentierung ein gemeinsames Merkmal von Arbeitsverhältnissen in der modernen Arbeitswelt ist. Die Zwänge flexibilisierter Erwerbsarbeit okkupieren sämtlich Arbeitsvermögen – von der unbezahlten Sorgearbeit bis zu den zweckfreien Tätigkeiten in der freien Zeit. Eine Folge ist, dass selbst dann, wenn wir formal weniger arbeiten, real wie in unserer Wahrnehmung die fremdbestimmte Zeit zunimmt. Wir verlieren an Zeitsouveränität und müssen immer mehr Zeit für Steuerungsarbeit verwenden, um die verschiedenen Lebensbereiche in der Balance zu halten. Gegen diese Okkupation des gesamten Ensembles der Arbeitsvermögen hat die IGM, wie zuvor bereits die Bahngewerkschaft und nun auch ver.di, einen Pflock gesetzt – und das kommt offenbar bei den Beschäftigten an.

Digitalisierung, ökologische Transformation und tiefgreifende Umbrüche des deutschen Industriemodells vor Augen, steht Arbeitszeitpolitik im Schnittpunkt künftiger Megatrends. Das aus drei Gründen: Erstens realisiert die Digitalisierung zumindest für einen Teil der Beschäftigten, was schon Karl Marx als Zukunftsvision vor Augen hatte:

Mit der neuen Phase der Digitalisierung rückt der Zeitpunkt näher, an dem „die Surplusarbeit der Masse“ aufgehört hat, „Bedingung für die Entwicklung des allgemeinen Reichtums zu sein, ebenso wie die Nichtarbeit der Wenigen für die Entwicklung der allgemeinen Mächte des menschlichen Kopfes“. Das Kapital als prozessierender Widerspruch vermindert die Arbeitszeit „in der Form der notwendigen, um sie zu vermehren in der Form der überflüssigen.“ Nun zeigt sich: „Wealth ist nicht Kommando von Surplusarbeitszeit (realer Reichtum), sondern disposable time für jedes Individuum und die ganze Gesellschaft.“⁴

Kurz gesagt: Wenn die neue Phase der Digitalisierung hilft, notwendige Arbeit einzusparen, dann vermehrt sich die disposable time als eigentlicher individueller und gesellschaftlicher Reichtum, den es gerecht zu verteilen gilt. Zweitens ist eine kurze Vollzeit für alle mit hoher Wahrscheinlichkeit ökologisch sinnvoll. Klimawandel und verschwenderischer Umgang mit Naturressourcen schließen aus, dass Wohlstand in Zukunft in erster Linie mit der Steigerung des individuellen Massenkonsums verbunden wird. Neben langlebigen Gütern benötigen wir, die Absicherung eines kulturell angemessenen Lebensniveaus vorausgesetzt, die Verfügung über disposable time auch, um ökologisch nachhaltige Lebensstile entwickeln zu können. Drittens schließlich wäre eine kurze Vollzeit für alle eine Antwort auf zunehmenden Stress und psychische wie physische Belastungen in der Arbeitswelt. Sie wäre es dann, wenn es zugleich gelingen würde, die Erwerbsarbeitszeit gerechter zu verteilen und einer möglichen Reaktion der Unternehmensseite in Gestalt von Arbeitsintensivierung vorzubeugen. Mittelfristig ist daher wichtig, dass die Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung erhalten, sonst droht Arbeitsintensivierung. Arbeitszeitpolitik hängt hier eng mit betrieblicher Leistungs- und Mitbestimmungspolitik zusammen. Der Weg zu mehr individueller Zeitsouveränität führt über mehr betriebliche Mitbestimmung.

Wenn die neue Phase der Digitalisierung hilft, notwendige Arbeit einzusparen, dann vermehrt sich die disposable time als eigentlicher individueller und gesellschaftlicher Reichtum, den es gerecht zu verteilen gilt.

Entscheidend ist aber: Angesichts von Digitalisierung und fortbestehenden wirtschaftlichen Ungleichgewichten im Euroraum muss die Politik der Arbeitszeitverkürzung fortgesetzt werden. Wir benötigen mittel- und langfristig eine radikale kollektive Arbeitszeitverkürzung auf tendenziell 32, 30 oder 28 Stunden die Woche. Nur mit kollektiver Arbeitszeitverkürzung und gerechterer Verteilung der Erwerbsarbeitszeit können auch die Interessen von prekär Beschäftigten und Unterbeschäftigten aufgegriffen werden. Teils ergänzend, teils alternativ könnte auch eine bedingungslose Grundzeit für alle

einen Weg hin zu kollektiver Arbeitszeitverkürzung ebnen. Dieser Vorschlag, der ursprünglich von Claus Schäfer (WSI)⁵ stammt, meint: Jede und jeder erhält das Recht, für eine bestimmte Zeit aus dem Arbeitsprozess auszuschneiden oder die Arbeitszeit zu verkürzen. Finanziert wird diese Grundzeit aus einem gesellschaftlichen Fonds, in den Arbeitgeber*innen wie Arbeitnehmer*innen einzahlen oder über eine Abgabe, die alle gesellschaftlichen Gruppen leisten. Diese Grundzeit könnte verlängert werden, wenn sie für Weiterbildung oder Arbeit an Gesellschaft und Demokratie (bürgerschaftliches Engagement, unbezahlte Pfl egetätigkeit) genutzt wird.

These 7: Fachkräfteengpässe und daraus resultierende Arbeitsmarktprobleme können durch Qualifizierung und Zuwanderung angegangen werden

Arbeitszeitverkürzung, so könnte ein Einwand lauten, könnte Fachkräfteengpässe verstärken. Dagegen muss unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten eingewandt werden: Ohne bessere Nutzung noch vorhandener Arbeitskräftepotentiale und gezielte Zuwanderung sind die Probleme am Arbeitsmarkt auch im Saarland nicht zu lösen. Fremden- und Migrationsfeindlichkeit sind deshalb, zumal wenn sie politisch geschürt werden, ein ernsthaftes Hindernis für eine dynamische Wirtschaftsentwicklung.

Sollen die Herausforderungen der, wesentlich auch durch die frühindustrialisierten Länder verursachten, neuen Migration nicht durch Autoritarismus und Abschottung beantwortet werden, müssen alternative, auf Solidarität bauende, Perspektiven mehrheitsfähig gemacht werden. Die Politik sollte die Solidaritätspotenziale aufgreifen, bündeln und verstärken und die Diskussion über die Zukunft der Bundesrepublik als Einwanderungsland offensiv führen. Eine solche Debatte, darf die Konflikte, die mit Zuwanderung verbunden sind, nicht ignorieren. Sie muss aber dafür Sorge tragen, dass diese Konflikte demokratisch und friedlich ausgetragen werden. Und sie darf die Augen nicht davor verschließen, dass eine Zuwanderung allein nach Nützlichkeitskriterien nicht funktionieren wird. Schon jetzt schrecken Aufmärsche von Rechtsextremist*innen und Wahlerfolge von fremdenfeindlichen Formationen qualifizierte Wissenschaftler*innen ab, weil sie nicht in einem intoleranten Umfeld leben, studieren und arbeiten wollen. Fachkräftesicherung und -gewinnung bedeutet daher zwingend, einem Klima der Intoleranz bewusst und mit langem Atem entgegenzuwirken.

These 8: Leistungsabforderung im Beruf darf nicht zu Lasten der Gesundheit gehen; nur gesundheitlich unbedenkliche Arbeit ist nachhaltige Arbeit

Selbst Facharbeiter*innen in halbwegs geschützter Beschäftigung betrachten sich in der Gegenwart überwiegend als Objekt einer marktgetriebenen Flexi-



Die psychischen Anforderungen im Arbeitsleben steigen, und auch die Digitalisierung wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen aus.



bilisierung. Für sie ist die Festanstellung zu einer ständigen Bewährungsprobe geworden. Nur um den Preis des „sozialen Todes“⁶ erscheint es ihnen möglich, sich dem Zwang zu permanenter Mobilität, zu ständiger Anpassung und Umschulung zu entziehen. Gefährdet ist nicht unbedingt der Job, wohl aber die halbwegs attraktive Tätigkeit, der Arbeitsplatz am Standort, im Stammbetrieb oder in der erwünschten Abteilung. Deshalb ist die Festanstellung auch im prosperierenden Exportsektor häufig nur eine unter Vorbehalt. Auf Dauer gestellte Standortkonkurrenzen und Umstrukturierungen erfordern ein Höchstmaß an individueller Anpassungsbereitschaft. Oftmals gehen Veränderungen mit Leistungsintensivierung und körperlichen wie psychischen Belastungen einher, die in der medial inszenierten Job-Wunder-Welt selten öffentlich werden.

Tatsächlich ist der statistisch ausgewiesene Arbeiter*innenstatus heute eine sehr unscharfe Kategorie. Das alte Blaumann-Kriterium vorwiegend manueller, kontrollierter Arbeitstätigkeit trifft nur noch auf Minderheiten zu. So macht es einen großen Unterschied, ob man als Facharbeiter*in in der ersten Welt intakter tariflicher Regulation oder als Leiharbeiter*in und Niedriglöhner*in in der zweiten Welt vornehmlich deregulierter Arbeitsverhältnisse tätig ist. Ungeachtet dieser Unterschiede bleibt als gemeinsames Empfinden, einer noch immer großen gesellschaftlichen Gruppe anzugehören, deren Leistungen gesellschaftlich nicht ausreichend anerkannt werden.

Mit einem festen Job und einem halbwegs guten Einkommen glauben Arbeiter*innen alles erreicht zu haben, was sie erreichen können.

Wie unsere soziologischen „Tiefenbohrungen“ ins gewerkschaftliche Arbeitermilieu zeigen, sind solche Empfindungen in ein Gesellschaftsbild eingelagert, das strikt zwischen oben und unten unterscheidet. Mit einem festen Job und einem halbwegs guten Einkommen glauben Arbeiter*innen alles erreicht zu haben, was sie erreichen können. Man bezeichnet sich weder als arm noch als prekär und rechnet sich trotz bescheidenem Einkommen oftmals der mittleren Mit-

telschicht zu. Mittlere Mitte, das heißt auch: nach oben geht nicht mehr viel, ein Absturz nach unten ist hingegen jederzeit möglich. Denn – und das ist neu – in sozialer Nachbarschaft zum Arbeiter*innendasein lauern Armut, Ausgrenzung und Prekarität. Arbeiter*in, zumal einfache*r Produktionsarbeiter*in zu sein, bedeutet in der Gegenwart das Empfinden, in einer Gesellschaft mit dynamischen Arbeitsmärkten festzustecken. Man erlebt den Rückgang der Arbeitslosigkeit und glaubt dennoch nicht daran, dass sich das eigene Leben grundlegend bessert. Allerdings ist man nicht „ganz unten“. Man hat noch immer etwas zu verlieren und man kennt andere, denen es weitaus schlechter geht.

Dieses Grundbewusstsein, das wir unabhängig von der politischen Orientierung bei allen Befragten aus der Arbeiterschaft antreffen, zeugt von einer verdrängten Klassenproblematik, die in Ausgrenzung umschlagen kann: „Jeder Deutsche hat ein Grundgehalt von 3.300 Euro im Durchschnitt. Dann frage ich mich, was bin ich dann? Bin ich kein Deutscher? Die normalen Dinge, die man sich als Ausgleich mal gönnt, das geht nicht“, erklärt ein gewerkschaftlich aktiver Produktionsarbeiter mit Sympathien für die populistische Rechte im Interview.⁷ Wichtig ist die semantische Verschiebung. Das Deutschsein wird zur Chiffre, die den Anspruch auf einen „normalen“ Lohn, ein „normales Leben“ transportiert. Dieser Anspruch wird zu einem exklusiven, weil er Normalität nur für Deutsche einklagt.

Arbeiter*innen, die so argumentieren, sind nicht allesamt gefestigte Rechtspopulist*innen, wenngleich wir in den Betrieben vermehrt Aktivist*innen treffen, deren Urteile bereits einer politischen Linie folgen. Befragte, die besser bezahlt werden und die gerade deshalb für eine exklusive Solidarität plädieren, welche sich nicht nur von „oben“, sondern auch gegenüber „anders“ und „unten“ abgrenzt, fühlen sich keineswegs abgehängt, und doch sind sie unzufrieden. Je geringer ihre Hoffnung

ist, in den Verteilungskämpfen zwischen oben und unten erfolgreich zu sein, desto eher tendieren sie dazu, diesen Konflikt in eine Auseinandersetzung umzudeuten, die zwischen leistungsbereiten Inländer*innen und vermeintlich leistungsunwilligen, kulturell nicht integrierbaren Eindringlingen ausgetragen wird. Auffällig ist, dass gewerkschaftliches Engagement für mehr Verteilungsgerechtigkeit und Plädoyers für Flüchtlingsabwehr nicht als Widerspruch, sondern als unterschiedliche Achsen ein und desselben Verteilungskonflikts (oben versus unten, innen versus außen) begriffen werden. Dabei neigen selbst aktive Gewerkschafter*innen und Betriebsräte mitunter zu einer Radikalität, die vor allem hinsichtlich ihrer Gewaltakzeptanz (Gewalt gegen Geflüchtete als „Notwehr“) überrascht. Befragten Arbeiter*innen dient das Ressentiment gegen leistungsunwillige, nicht integrationsbereite Andere als wichtiges Mittel im Kampf um Stuserhalt. Die spontane Tendenz zu exklusiver Solidarität macht sie für die Botschaften eines völkischen Populismus empfänglich, der dēmos, das Staatsvolk, durch éthnos, ein durch Geburt, Blutsbande und Tradition konstituiertes Volk von Eingeborenen ersetzt. Mit dem éthnos verfügt dieser Populismus über einen Kausalmechanismus, der bio-deutsche Arbeiter*innen als Teil des ethnischen Volkes symbolisch aufwertet, indem es andere, fremde Bevölkerungsgruppen und multiethnische gefährliche Klassen mit kollektiver Abwertung straft. Auf diese Weise wird der Volksbegriff zum Treibsatz einer rechtspopulistischen Revolte, die, weil sie den Reichtum der Privilegierten schützt und bestehende Klassenverhältnisse konserviert, fiktiv und konformistische bleiben muss.

Auffällig ist, dass gewerkschaftliches Engagement für mehr Verteilungsgerechtigkeit und Plädoyers für Flüchtlingsabwehr nicht als Widerspruch, sondern als unterschiedliche Achsen ein und desselben Verteilungskonflikts (oben versus unten, innen versus außen) begriffen werden.

Nachhaltige Arbeitspolitik muss deshalb an den wirklichen Quellen der Unzufriedenheit ansetzen. Dazu gehört zwingend, Leistungsdruck, physische und vor allem psychische Belastungen in der Arbeitswelt zu reduzieren. Eine (europäische) Anti-Stress-Richtlinie ist hier ein guter Ansatz, der sich exemplarisch auch in einzelnen Bundesländern verwirklichen lässt.

These 9: Professionelle Sorgearbeit muss finanziell und in der gesellschaftlichen Wertschätzung aufgewertet werden. Der Kampf der Erzieher*innen für die Aufwertung ihres Berufs hat in dieser Hinsicht Vorbildcharakter

Obwohl der industrielle Exportsektor unter besonderem Rationalisierungsdruck steht, verfügt die deutsche Wirtschaft mit einem Anteil von mehr als 22,4 Prozent (2012) an der Bruttowertschöpfung (BWS) noch immer über eine vergleichsweise breite industrielle Basis. Deutschland weist als einziges EU-Land gar einen steigen-

den Industrieanteil an der BWS auf (+ 0,1 % seit 2000) und verzeichnet wie sonst nur Österreich eine wachsende Industriebeschäftigung (circa + 6 % seit 2008). Stabilität und Exportstärke des industriellen Sektors ermöglichen ein relativ hohes Lohnniveau. Während die Beschäftigten in anderen Branchen überdurchschnittliche Einbußen hinnehmen mussten, ist es in der industriellen

Während die Beschäftigten in anderen Branchen überdurchschnittliche Einbußen hinnehmen mussten, ist es in der industriellen Exportwirtschaft gelungen, die effektiven Löhne zumindest zu halten oder gar zu steigern.

Exportwirtschaft gelungen, die effektiven Löhne zumindest zu halten oder gar zu steigern. Den exportstarken Branchen mit hohen Anteilen von qualifizierten Beschäftigten im Hochtechnologiebereich steht jedoch ein expandierender Sektor mit niedrig entlohnten, instabilen Beschäftigungsverhältnissen und häufig wenig anerkannten Dienstleistungstätigkeiten gegenüber, dessen Arbeitsproduktivität nach herkömmlichen Maßstäben hinter der des industriellen Sektors zurückbleibt. Während die Exportindustrie noch immer eine Domäne vorwiegend männlicher

Beschäftigter ist, vollzieht sich die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt hauptsächlich über prekäre Beschäftigung im Dienstleistungssektor. Zugleich verschiebt sich, an Beschäftigungsverhältnissen gemessen, das Gewicht zwischen den Branchen. Allein in der stark expandierenden Sozialwirtschaft, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung innerhalb eines Jahrzehnts von 4,5 auf 6,2 Prozent gestiegen ist, arbeiten rund 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. In den Bereichen Altenpflege, Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sind damit ebenso viele Menschen tätig wie im Maschinen- und dem Fahrzeugbau, dem industriellen Herzstück der deutschen Wirtschaft.⁸

Daran zeigt sich: In Relation zu den hochproduktiven Exportbranchen nimmt das Gewicht des weniger produktiven, aber beschäftigungsintensiven Sektors mit bezahlten Sorgearbeiten zu. Aus der Exportperspektive muss dies zumindest einzelwirtschaftlich als Kostenproblematik erscheinen, weil die professionellen Reproduktionstätigkeiten zu einem erheblichen Teil über staatliche Transfers finanziert werden. Spielräume für Strategien, die Produktivität der Sozialwirtschaft wie des gesamten Reproduktionssektors zu steigern, werden im dominanten Diskurs als gering veranschlagt. Zudem sorgen steigende Frauenerwerbstätigkeit, die Alterung der Bevölkerung, aber auch die Individualisierung der Lebensweise und der Bedeutungsverlust von Mehrgenerationenfamilien dafür, dass die Bedarfe an bezahlten Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen stark ansteigen. Wachsende Nachfrage nach bezahlter Sorgearbeit einerseits, begrenzte Möglichkeiten zu Rationalisierung dieser Tätigkeiten andererseits sorgen für eine latente Kostenkrise des Care-Sektors.

(Weiter-)Bildende, erziehende, pflegende, helfende Berufstätigkeiten werden mittlerweile häufig in Quasi-Märkten verrichtet, in denen sich (halb-)staatliche und Non-Profit-Organisationen, die Sorgeleistungen bereitstellen, in ihrer Funktionsweise mehr und mehr gewinnorientierten Unternehmen annähern. Entgegen ihrer an der Person und dem Körper orientierten Logik werden Sorgearbeiten betriebswirtschaftlichen Kostenkalkülen unterworfen

und auf diese Weise vereinnahmt, ohne dass sie deshalb dem Gewinninteresse kapitalistischer Unternehmen unmittelbar subsumiert sein müssen. Professionelle Sorge- und Bildungstätigkeiten werden zu Märkten, deren Organisationen sich tendenziell an diejenigen betriebswirtschaftlich kalkulierender Unternehmen annähern, während Beschäftigte zu Konditionen arbeiten, die bei Einkommen, Arbeitsbedingungen und gesellschaftlicher Wertschätzung wohlfahrtsstaatlich normierte Standards deutlich unterschreiten.

Daraus resultierende Spannungen haben sich 2015 in einem harten, exemplarisch ausgetragenen Arbeitskampf der Erzieher*innen entladen. Dabei konnten sich die Gewerkschaften als Machtressource zunutze machen, was den dominanten Akteuren (Staat, Kirchen, freie Träger) in früheren Zeiten zur Legitimation von ungleichem Tausch und Überausbeutung nutzten – das besonderes Berufsverständnis der Erzieher*innen. Lange Zeit schien das professionelle Selbstverständnis der Erzieher*innen Arbeitskämpfe auszuschließen. Zum Berufsverständnis gehörte es, die Kinder in den Horten so gut wie möglich betreuen zu wollen. Streiks würden, so eine verbreitete Auffassung unter den Erzieher*innen, vor allem die Kinder und deren Eltern treffen. Deshalb waren Organisations- und Streikbereitschaft in der Branche lange Zeit nur gering entwickelt. Mit Beginn der 2000er Jahre hat sich dies allmählich und offenbar auch nachhaltig verändert. Dazu haben der öffentliche Diskurs um die Bedeutung der frühkindlichen Erziehung und die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt erheblich beigetragen. Beides hat ein größeres Selbstbewusstsein der überwiegend weiblichen Beschäftigten ermöglicht. Von einem Hindernis ist der Berufsethos der Erzieherinnen zum Katalysator kollektiver Handlungsfähigkeit und Streikbereitschaft geworden. Die vornehmlich weiblichen Arbeitskräfte in den Sozial- und Erziehungsdiensten beginnen, eine Art Facharbeiter*innenbewusstsein zu entwickeln. Im Vergleich zu den überwiegend männlichen Facharbeitern in der Industrie betrachten sie sich als unterbezahlt. Die am Reißbrett geplante Ver.di-Kampagne „Richtig gut. Aufwerten jetzt!“ setzte bewusst an dem gewachsenen beruflichen Selbstbewusstsein an. Obwohl oder gerade weil zentral geplant und von den zuständigen Gremien und Stäben vorbereitet, nahm die Kampagne lokal und regional die Form einer sozialen Bewegung an, die besonders in einigen Bundesländern große Mobilisierungserfolge verzeichnen konnte. Mit solchen Bewegungen wird die Politik auch in Zukunft und vielleicht vermehrt rechnen müssen. Daraus folgt: Nachhaltigkeit ist ohne Aufwertung von Sorgearbeiten nicht zu haben. Die Sperrigkeit beruflicher Care-Tätigkeiten, ihre relative Markt- und Rationalisierungsresistenz ist eine wichtige Ressource für eine nachhaltige Arbeitspolitik, die immer auch eine Politik gegen die Abwertung von Frauenarbeit und ein Kampf um die Anerkennung und kollektive Aufwertung von Reproduktionsarbeit ist.

Von einem Hindernis ist der Berufsethos der Erzieherinnen zum Katalysator kollektiver Handlungsfähigkeit und Streikbereitschaft geworden. Die vornehmlich weiblichen Arbeitskräfte in den Sozial- und Erziehungsdiensten beginnen, eine Art Facharbeiter*innenbewusstsein zu entwickeln.

These 10: Bildung und Ausbildung müssen für den sozialökologischen Umbau qualifizieren; wir benötigen ein sozial durchlässiges, öffentlich finanziertes Bildungssystem, das auf den gesamten Lebenslauf ausgerichtet ist und sich neuen Inhalten öffnet

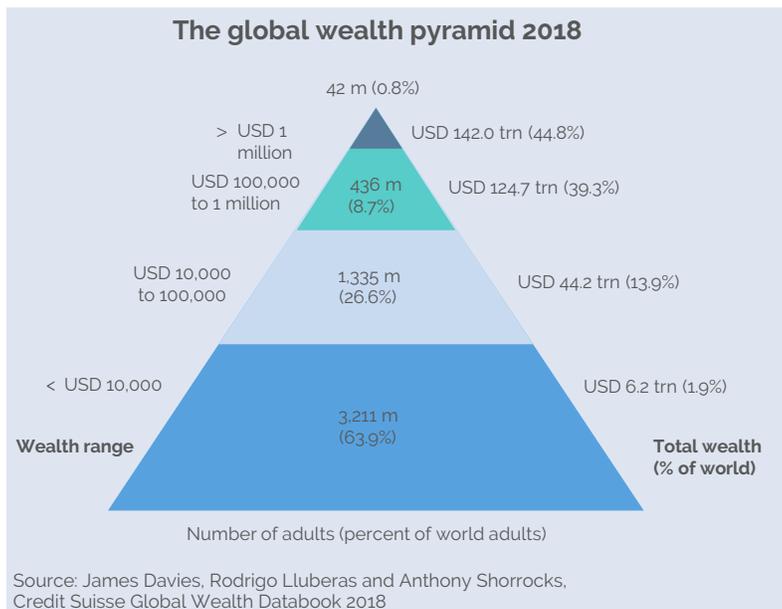
Nachhaltige Bildungsbestrebungen haben in Rechnung zu stellen, dass soziale Ungleichheit und Prekarität auch die soziale Selektion im (Weiter-)Bildungssystem verstärken. Je ausgeprägter die Prekarität von Bildungskarrieren ist, desto größer ist ihre abschreckende Wirkung für den Nachwuchs lohnabhängiger Klassen. Das gesamte Bildungssystem ist in Deutschland wieder zum Katalysator klassenspezifischer Ungleichheiten geworden, die in der OECD-Welt ihresgleichen suchen. Es wäre verwunderlich, wenn die Betroffenen dies auf Dauer ohne Protest und Widerstand hinnehmen würden. Um Schließungsmechanismen aufzubrechen, die soziale Selektion wenigstens abzumildern und auch mit Blick auf die Folgen der Digitalisierung wäre ein gut funktionierendes Weiterbildungssystem eine wichtige Voraussetzung. In diesem Zusammenhang sind Befunde der empirischen Weiterbildungsforschung durchaus beunruhigend. Zwar kann von einer durchgängigen Prekarisierung der Weiterbildungsarbeit keine Rede sein, in den Weiterbildungsmärkten zeichnet sich aber doch eine soziale Polarisierung ab, welche die Leistungsfähigkeit dieser Bildungsdienstleistungen erheblich beeinträchtigen könnte. Was schon für die Gegenwart eine schwere Hypothek ist, könnte sich mit Blick auf die Möglichkeit einer digitalen Spaltung als eine Achillesferse des deutschen (Weiter-)Bildungssystems erweisen. Das ist ein Grund mehr, Ausschluss und Prekarisierungstendenzen in diesem sensiblen Sektor nachhaltig entgegenzuwirken, indem das gesamte Bildungswesen für Berufstätige geöffnet wird. Ebenfalls nötig sind neue Bildungsinhalte – etwa Angebote zu nachhaltigen Lebensweisen und gesunder Ernährung, aber auch der angemessene Umgang mit digitaler Technologie.

These 11: Mitbestimmung sollte auf das Wie, das Was und das Wozu der Produktion von Gütern und Dienstleistungen ausgeweitet werden. Sinnvoll sind Wirtschafts- und Sozialräte, die ein annäherndes Gleichgewicht gesellschaftlicher Kräfte wiederherstellen

Weil Entscheidungen über das Was, das Wie und das Wozu der Produktion Überlebensinteressen der Menschheit tangieren, dürfen sie nicht kleinen Eliten vorbehalten werden. Um dergleichen zu ermöglichen, schlägt der Ökonom Anthony B. Atkinson die Einrichtung von Wirtschafts- und Sozialräten vor, an denen neben Unternehmen, Gewerkschaften und Politik auch Umweltverbände, Frauenorganisationen und wichtige NGOs beteiligt sein sollten. Aufgabe dieser Räte wäre es unter anderem, Investitionsentscheidungen zu „vergesellschaften“ und faire Einkommen zu ermöglichen. Zudem sollten sie Vorschläge entwickeln, um die Schieflage bei Einkommen und Vermögen deutlich zu korrigieren.

An Einkommen, Vermögen, Wohnverhältnissen, Gesundheit, Bildung und sozialer Distinktion gemessen, ist die reiche Bundesrepublik zu einer der ungleichsten Gesellschaften der OECD-Welt geworden.⁹ Zwischen 2000 und 2009 war sie das einzige Land in Europa, in welchem die Reallöhne pro Kopf durchschnittlich um zwei Prozent gesunken sind. Während Stammebelegschaften in der Exportwirtschaft ihre Löhne in etwa halten oder steigern konnten, haben die unteren vier Einkommensdeziile, also Niedriglöhner*innen und prekär Beschäftigte, überdurchschnittlich verloren. Obwohl die Tariflöhne seit einigen Jahren wieder steigen, ist Ungleichheit zu einer prägenden Erfahrung auch jener Beschäftigten geworden, die nicht unmittelbar von Armut oder Prekarität betroffen sind.

Die Schlussfolgerung liegt auf der Hand: Selbst während lang anhaltender Prosperitätsphasen gelingt es nicht einmal in reichen Gesellschaften wie der Bundesrepublik, Bevölkerungsmehrheiten auch nur am Produktivitätsfortschritt zu beteiligen. Offenbar sind Gewerkschaften und politische Linke infolge der Prekarisierung von Arbeit und eines erfolgreichen Klassenkampfes von oben derart geschwächt, dass sie nicht einmal mehr systemstabilisierenden Umverteilungsmaßnahmen durchzusetzen vermögen. Deshalb wächst die Einkommensungleichheit und auch die Vermögenskonzentration nimmt beständig zu. Auf der Grundlage der Forbes-Liste und der Daten von Credit Suisse Research zeigt der NGO Oxfam, was das bedeutet (*siehe Schaubild*). Allein 2018 wuchs das Vermögen von 1.892 Milliarden ären um 12 Prozent (2,5 Milliarden Dollar pro Tag); die ärmere Hälfte der Menschheit verlor hingegen 11 Prozent (500 Millionen Dollar). In Deutschland entspricht das Vermögen der 45 reichsten Haushalte in etwa dem der ärmeren Bevölkerungshälfte. 0,1 Prozent besitzen einen



Die Einkommensungleichheit wächst – und auch die Vermögenskonzentration nimmt beständig zu.

(Des-)Integrationspotentiale von Erwerbsarbeit– eine Typologie

Zone der Integration

1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)

Zone der Prekarität

5. Prekäre Beschäftigung als Chance/temporäre Integration („Die Hoffenden“)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)

Zone der Entkoppelung

8. Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung/inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

Anteil von 17,4 Prozent des auf 9,5 Billionen Euro geschätzten Gesamtvermögens; 50 Prozent der Bevölkerung verfügen hingegen nur über einen Anteil von 2,3 Prozent.¹⁰ Bei den Einkommen zeichnen sich seit der Wiedervereinigung ebenfalls Konzentration und Polarisierung ab. Legt man die Markteinkommen zugrunde, verdient die ärmere Hälfte der Bevölkerung nur noch 17 Prozent des Volkseinkommens (1960: 30 Prozent).¹¹ Wie in allen Industrieländern ist die Lohnquote (Anteil der Löhne am BIP) auch in Deutschland seit den 1980er Jahren kontinuierlich gesunken, um erst in der jüngeren Vergangenheit wieder leicht anzuziehen.¹²

In einer Gesellschaft, in der, wie in der Bundesrepublik, große Mehrheiten unmittelbar oder indirekt von Lohneinkommen abhängig sind, ist Lohn- und Einkommensgerechtigkeit ein zentraler Baustein eines guten Lebens, ein entscheidendes Kriterium auch für subjektives Wohlbefinden.¹³ Umgekehrt gefährden ungerechte Ungleichheiten auch subjektiv die Entwürfe eines guten Lebens: „Wenn Menschen sich allzu hart mühen müssen, um ihre materiellen Bedürfnisse zu befriedigen, werden Basisgüter wie Muße geopfert. Große Ungleichheit mag erträglich sein, solange jedermann über ausreichend materielle Güter verfügt; wenn aber unter solchen Umständen

„Wenn Menschen sich allzu hart mühen müssen, um ihre materiellen Bedürfnisse zu befriedigen, werden Basisgüter wie Muße geopfert.“

eine Minderheit sehr viel mehr hat, als genug wäre, würde das die Unersättlichkeit befeuern und jeden Wohlstand unsicher machen.“¹⁴ Um- und Rückverteilung von oben nach unten ist zugleich eine wichtige Voraussetzung ökologischer Nachhaltigkeit. Die „Reichsten dieser Welt“, verantworten einen „Großteil der klimaschädlichen Emissionen“ stellt Oxfam zurecht fest.¹⁵ Zugleich gilt: Einkommens- und Ver-

mögensungleichheit blockieren ökologische Reformen, egalitäre Gesellschaften erleichtern sie. Umverteilung ist deshalb zwingender Bestandteil einer nachhaltigen Arbeitspolitik. In einer globalen Welt müssen Umverteilungspolitiken mehrdimensional agieren. Es geht um Rückverteilung von Reich zu Arm, von Nord nach Süd, von den europäischen Zentrumsstaaten an die europäischen Krisenländer und von den Starken zu den verwundbarsten Gruppen.

These 12: Eine Entprekarisierung der Arbeitswelt ist zwingend erforderlich, dazu muss der Druck von den verwundbarsten Gruppen am Arbeitsmarkt genommen werden

Trotz des Jobwunders und des Abbaus der Arbeitslosigkeit ist die Bundesrepublik gegenwärtig eine prekäre Vollerwerbsgesellschaft. Damit ist gemeint, dass die Massenarbeitslosigkeit durch die Steigerung von Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Ausdehnung unsicherer, schlecht entlohnter und wenig anerkannter Beschäftigung zum Verschwinden gebracht wird.¹⁶ Im Statistikteil des „Jahrbuchs Gute Arbeit“ ist gut belegt, dass dieser Trend, der bereits 2005 einsetzt, bis in die Gegenwart anhält.¹⁷ So ist die offizielle Arbeitslosenquote, die 2005 mit 11,7 Prozent ihren Höchstwert erreicht hatte, 2018 auf durchschnittlich unter fünf Prozent gesunken. Parallel dazu hat die Zahl der Erwerbstätigen 2018 mit circa 45 Millionen ein Rekordniveau erreicht. Die abhängig Beschäftigten haben zwischen 1991 und 2017 von 35,227 Millionen auf knapp 40 Millionen (39,288 Millionen – 2018 geschätzt: 40,660 Millionen) zugenommen. Dennoch lag das Volumen bezahlter Arbeitsstunden, das 2010 einen Tiefpunkt erreicht hatte (47,845 Millionen Stunden), 2017 (50,930 Millionen Stunden – 2018 geschätzt: 51,849 Millionen Stunden) noch immer unter dem Niveau von 1991 (52,098 Millionen Stunden).

Das deutsche Beschäftigungswunder erklärt sich aus einer stark asymmetrischen Verteilung des bestenfalls stagnierenden Volumens bezahlter Arbeitsstunden im Verhältnis zu einer stark angestiegenen Zahl von Erwerbstätigen. Während die Anzahl der Vollzeitstellen zwischen 1991 und 2017 von knapp 29,000 Millionen (28,911 Millionen) auf gut 24,300 Millionen. (24,335 Millionen – 2018 geschätzt: 24,709 Millionen; Tiefstand

Beschäftigung und Arbeitsvolumen 1991 – 2017 (in 1000)										Gute Arbeit	
	1991	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ArbeitnehmerInnen	35.227	35.922	36.533	37.014	37.500	37.869	38.306	38.721	39.288	39.983	40.660
Vollzeit	28.911	25.309	22.825	22.918	23.230	23.288	23.534	23.705	23.958	24.335	24.709
Teilzeit	6.316	10.613	13.707	14.096	14.270	14.581	14.772	15.017	15.330	15.648	15.950
Teilzeitquote	17,9%	29%	37,5%	38,1%	38,1%	38,5%	38,6%	38,8%	39,0%	39,1%	39,2%
Arbeitsvolumen (in Mio. Stunden)	52.089	48.837	47.845	48.665	48.785	48.871	49.726	49.741	50.308	50.930	51.849

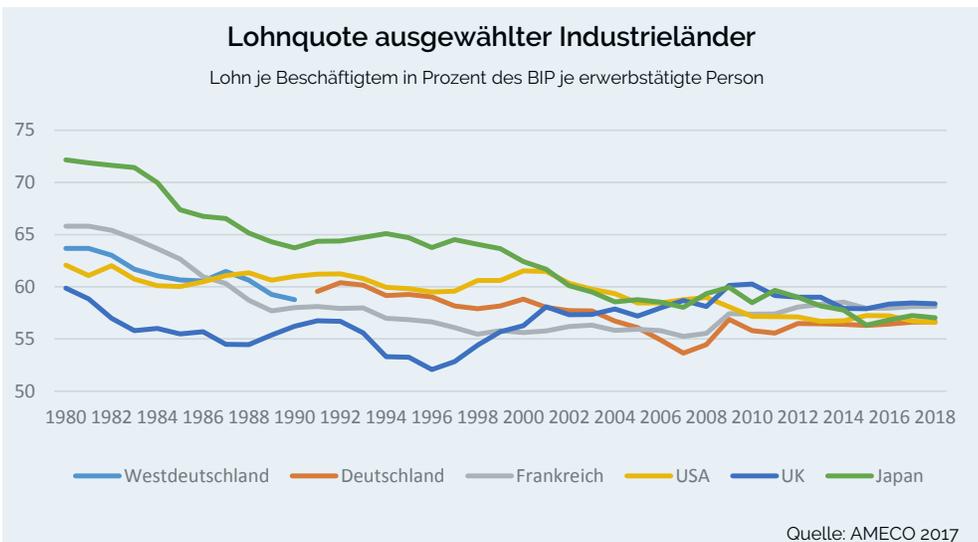
Zahlen für 2018 sind Schätzungen; Teilzeit - inklusive geringfügige Beschäftigung
 Quellen: IAB-Kurzberichte 6/2016, 9/2017 und 7/2018

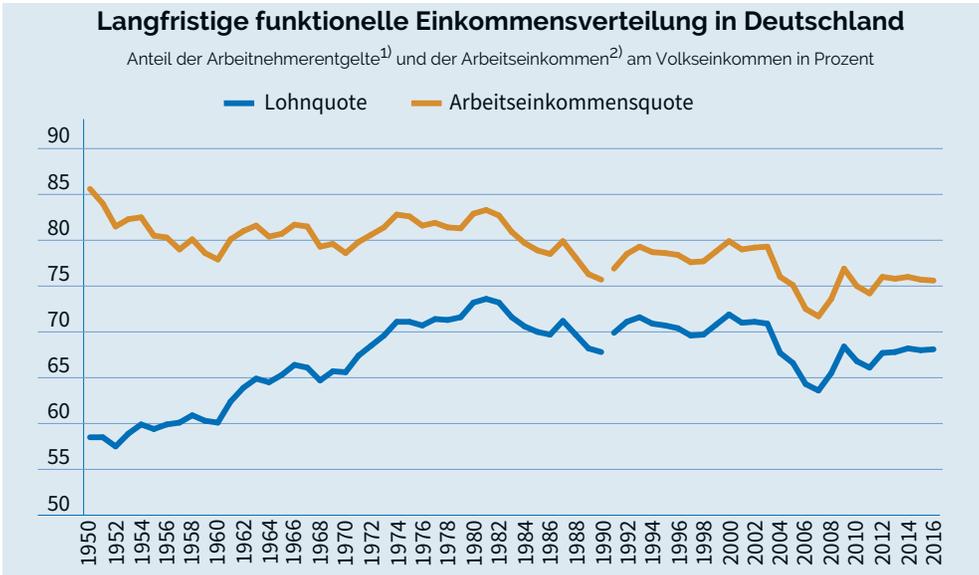
Das deutsche Job-Wunder beruht wesentlich darauf, dass Erwerbslosigkeit mittels Ausdehnung unsicherer, schlecht entlohnter, wenig anerkannter Arbeitsverhältnisse zum Verschwinden gebracht wird.

2010: 22.825 Millionen) gesunken ist, hat die Teilzeitquote stark zugenommen (1991: 17,9 Prozent, 2017: 39,1 Prozent). Trotz günstiger konjunktureller und demografischer Entwicklung sind atypische, unsichere und niedrig entlohnte Beschäftigungsformen seit 2010 nur leicht zurückgegangen, Leiharbeit und Werkverträge haben sogar zugelegt.¹⁸ Die Zahl der Minijobs lag 2017 noch immer bei 7,5 Millionen. 4,7 Millionen dieser Jobs waren die ausschließliche Einnahmequelle.¹⁹ Während der Niedriglohnsektor kontinuierlich 22 bis 24 Prozent, im Osten gar bis zu 37 Prozent der ab-

hängig Beschäftigten umfasste, lag das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial 2014 noch immer bei etwa sechs Millionen Personen (2,1 Millionen Erwerbslose, 2,9 Millionen Unterbeschäftigte, 1,0 Millionen stille Reserve). Bezieht man die gewünschten Arbeitszeiten unterbeschäftigter Personen ein, wäre die Erwerbslosigkeit in der Gegenwart noch immer mindestens doppelt so hoch wie offiziell ausgewiesen.²⁰ Neben statistischen „Bereinigungen“ beruht das deutsche Job-Wunder somit wesentlich darauf, dass Erwerbslosigkeit mittels Ausdehnung unsicherer, schlecht entlohnter, wenig anerkannter Arbeitsverhältnisse zum Verschwinden gebracht wird.

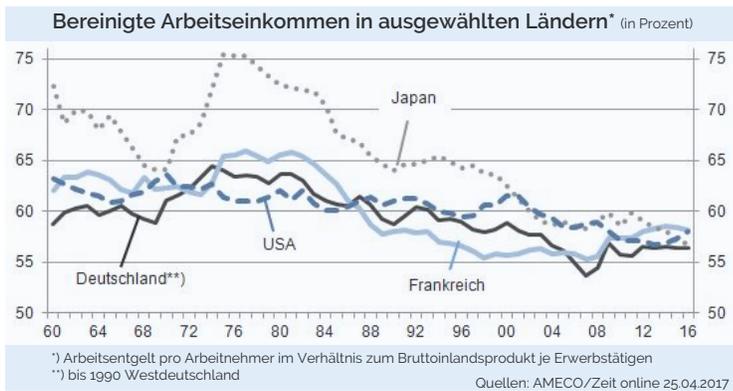
Prekäre Arbeit kann nicht nachhaltig sein. Deshalb muss ihr durch eine Politik der Entprekarisierung begegnet werden. Ein wissenschaftlicher Arbeitsmonitor könnte dies unterstützen. Dazu wäre es nötig und sinnvoll, die Arbeitsforschung im Land zu vernetzen, um in Zusammenarbeit mit den Unternehmen kontinuierlich Schwerpunktthemen abzufragen und so eine Art „Frühwarnsystem“ für arbeitspolitische Probleme zu schaffen.





These 13: Nachhaltige Arbeitspolitik zielt auf Löhne und Einkommen für ein gutes Leben; diese liegen deutlich oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns

Trotz der Positivwirkungen der Mindestlohngesetzgebung bleibt festzuhalten, dass der Mindestlohn ein Entgelt unterhalb der Niedriglohngrenze definiert und eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe nicht erlaubt. Für das Jahr 2014 wurde berechnet, dass der Mindestlohn in Deutschland nur bei 47,8 Prozent des Medianlohns lag. Deshalb sollte eine Diskussion um „Löhne zum Leben“ in Anlehnung an die britische Konzeption der living wages geführt werden. Living wages sollen es erlauben, Ansprüche an Kultur und Bildung zu verwirklichen.²¹ Living wages stellen eine arbeitgeberseitige Selbstverpflichtung dar, keinen rechtlichen Anspruch. Dennoch gewinnen sie zum Beispiel in Großbritannien seit Jahren an Bedeutung. Regionale Kommis-





Einkommen für ein gutes Leben: Diese liegen deutlich oberhalb des in Deutschland festgesetzten gesetzlichen Mindestlohns.

sionen könnten ermitteln, wie solche Löhne vor Ort zu gestalten sind. In Großbritannien liegt der living wage 23 Prozent (in London 40 Prozent) über dem gesetzlichen Mindestlohn. Regionale Kommissionen könnten Arbeitgeber*innen auch über Zertifizierungen („living wage employer“) für solche Löhne gewinnen.

These 14: Digitalisierung und ökologische Nachhaltigkeit können sich wechselseitig positiv bedingen; es kann aber auch das Gegenteil der Fall sein. Soziale und ökologische Nachhaltigkeit kann durch Mobilisierung von Produzent*innenwissen befördert werden

Digitalisierung bedeutet erhöhten Energiebedarf. Dieser Energiebedarf kann ökologisch nachhaltig nur durch eine beschleunigte Umstellung auf erneuerbare Energien befriedigt werden. Digitalisierung wiederum ist eine Voraussetzung, um die Energieerzeugung betrieblich und in den Haushalten optimal an die Nachfrage anzupassen. Um dies zu gewährleisten, werden in großem Ausmaß neue Qualifikationen benötigt. Gut möglich, dass in diesem Zusammenhang neue Berufs- und Geschäftsfelder entstehen.

These 15: Krisenrobuste soziale Sicherungen sind unabdingbar, um dem verbreiteten Empfinden eines Kontrollverlustes entgegen zu wirken. Krisenrobust bedeutet, sozial und ökologisch nachhaltig zu wirken, indem der Druck auf die Schwächsten der Gesellschaft verringert wird

In diesem Zusammenhang ist eine Abkehr vom „Hartz-IV-Regime“ zwingend geboten. Zur prekären Vollerwerbsgesellschaft gehört die Tendenz zur Unterclassenbildung an oder unter der Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität. Dazu haben die aktivierende Arbeitsmarktpolitik und insbesondere Hartz IV erheblich beigetragen. Wie gezeigt, haben die „Hartz-Gesetze“ keineswegs mehr Erwerbsarbeit geschaffen. Die Hauptwirkung von Hartz IV besteht vor allem darin, dass die Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität sozialräumlich näher an die „Zone der Normalität“ heranverlegt wurde. Wer länger als ein Jahr arbeitslos ist, läuft Gefahr, auf den Hartz-IV-Status und damit unter die Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität zurückzufallen. Zwar ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen zwischen 2006 und 2011 um circa 40 Prozent zurückgegangen, um auf dem dann erreichten Niveau zu verharren und erst in jüngster Zeit deutlich zu sinken. Es gibt aber einen harten Kern von etwa einer Million Menschen, die über zehn Jahre hinweg niemals aus dem Leistungsbezug herausgekommen sind. Insgesamt waren 2014 rund 4,4 Millionen Menschen auf SGB-II-Leistungen angewiesen, bei 3,1 Millionen handelte es sich um Langzeitleistungsbezieher*innen. Insgesamt war allerdings nur die Hälfte der Leistungsbezieher*innen arbeitslos. Nur rund 770.000 Personen waren sowohl langzeitarbeitslos als auch Langzeitleistungsbezieher*innen.

Die Hauptwirkung von Hartz IV besteht vor allem darin, dass die Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität sozialräumlich näher an die „Zone der Normalität“ heranverlegt wurde

Hinter diesen Daten verbergen sich gravierende Veränderungen der Sozialstruktur. Der Leistungsbezug konstituiert eine Sozillage, die eine sozial neu zusammengesetzte Unterklasse hervorgebracht hat. Die Daten sprechen für eine Verstetigung von Lebenslagen, in denen sich soziale Mobilität auf Bewegung zwischen prekärem Job, sozial geförderter Tätigkeit und Erwerbslosigkeit beschränkt. Es kommt fortwährend zu Positionsveränderungen, aber die soziale Mobilität bleibt eine zirkulare, weil sie in vielen Fällen nicht aus dem Sektor prekärer Lebenslagen hinausführt. Nur wenige der von uns befragten Leistungsbezieher*innen haben nach sieben Jahren den Sprung in Verhältnisse geschafft, die sie vom Leistungsbezug dauerhaft befreien. Die anderen durchlaufen mitunter zwei, vier, sechs und mehr berufliche Stationen. Sie springen von der Erwerbslosigkeit in den Ein-Euro-Job, von dort in die Aushilfstätigkeit, dann in eine Qualifizierungsmaßnahme und so fort, um am Ende doch wieder im Leistungsbezug zu enden.

Je länger die Menschen im Leistungsbezug verbleiben, desto stärker wird der Druck, einen Habitus zu verinnerlichen, der ihnen das soziale Überleben ermöglicht. Dieser Überlebenshabitus bedingt, dass sich Leistungsbezieher vom Rest der Gesellschaft unterscheiden. Dabei geht es nur selten um das physische Überleben. Doch mit zunehmender Dauer des Leistungsbezugs sind die Befragten gezwungen, sich mit materieller Knappheit, geringer gesellschaftlicher Anerkennung und einer engmaschigen bürokratischen Kontrolle ihres Alltagslebens zu arrangieren. Wenn sie sich arrangieren, separiert sie das vom Rest der Gesellschaft. Separieren sie sich, eignen sich ihre Lebensentwürfe als Objekt für kollektive Abwertungen durch die Gesellschaft respektierter Bürgerinnen und Bürger. Gerade weil sich die Leistungsbezieher*innen an widrige Bedingungen anpassen, werden sie zur Zielscheibe negativer Klassifikationen durch die „Mehrheitsgesellschaft“. Aus diesem

Haftet es einmal an der Person, können sich die Betroffenen des Stigmas Hartz IV nur noch schwer entledigen. .

Grund begreifen sich die befragten Leistungsbezieher*innen als Angehörige einer „stigmatisierten Minderheit“, die alles dafür tun muss, um Anschluss an die wahrgenommene gesellschaftliche Normalität zu finden. Wer trotz eines relativ dynamischen Arbeitsmarktes lange im Leistungsbezug verbleibt, ist diskreditierbar. Haftet es einmal an

der Person, können sich die Betroffenen des Stigmas Hartz IV nur noch schwer entledigen. Die Hartz-IV-Logik („Jede Arbeit ist besser als keine!“) verlangt von ihnen, gerade jene qualitativen Ansprüche an Arbeit und Leben aufzugeben, die besonderes Engagement zur Verbesserung der eigenen Lage überhaupt erst motivieren. Wenn sich wegen zirkularer Mobilität Verschleiß einstellt, setzt hingegen Anspruchsreduktion ein – und genau das macht krank oder erzeugt Resignation und Passivität. Insofern fördert eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die Erwerbslosigkeit nicht als strukturelles Problem, sondern als individuell verantwortet begreift, Klassenbildung durch kollektive Abwertung. Länger im Leistungsbezug zu verweilen, bedeutet, eine Position unterhalb einer unsichtbaren „Schwelle der Respektabilität“ einzunehmen. Deshalb schreckt „Hartz IV“ ab. Die Bereitschaft auch von Noch-Beschäftigten, unterwertige, prekäre Jobs anzunehmen, um einen Status gesellschaftlicher Missachtung zu vermeiden, nimmt in dem Maße zu, wie der Absturz unter die Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität wahrscheinlicher wird.

Um diese Tendenz zur Nicht-Nachhaltigkeit zu korrigieren, muss der Druck auf die Schwächsten der Gesellschaft verringert werden. Ein Sanktionsmoratorium und eine Kindergrundsicherung wären erste wichtige Schritte, um dies zu realisieren.

These 16: Nachhaltige Arbeitspolitik benötigt die Vision einer besseren Gesellschaft

Vieles lässt sich nicht sofort und schon gar nicht in einem – kleinen – Bundesland durchsetzen. Gerade deshalb benötigt eine nachhaltige Arbeitspolitik Langfristziele, die in Visionen einer besseren Gesellschaft gebündelt werden können.

„Im Kapitalismus über ihn hinaus – das ist, was heute vielerorts bereits passiert und was wir stärken wollen. [...] Unsere Vision ist und bleibt diejenige einer sozialen und ökologischen Wirtschaftsdemokratie. [...] Mehr Demokratie ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Digitalisierung zu einer wirklichen Chance für die Menschen wird. [...] Im Kern geht es darum, die Verteilungsfrage auszuweiten. Neben der steuerlichen Rückverteilung des gesellschaftlichen Reichtums im Nachhinein braucht es eine gerechte Verteilung wirtschaftlicher (Entscheidungs-)Macht. Indem Betroffene zu Mitbestimmenden gemacht werden, wirkt man der Entstehung ungerechtfertigter und schädlicher Ungleichheiten entgegen.“²²

Auf die Frage, ob er bedauere, sich für einen demokratischen Sozialismus ausgesprochen zu haben, weil seine volksnahe Botschaft ohne das S-Wort vielleicht besser angekommen wäre, antwortete der in Vorwahlen geschlagene Demokrat Bernie Sanders: „Nein, ich bedauere das nicht. Für mich bedeutet demokratischer Sozialismus, dass ich auf dem aufbaue, was Franklin D. Roosevelt sagte, als er dafür kämpfte, allen Amerikanern grundlegende wirtschaftliche Rechte zu garantieren. Und es bedeutet, dass ich auf dem aufbaue, was Martin Luther King im Jahre 1968 sagte: ‚In diesem Land gibt es Sozialismus für die Reichen und erbarmungslosen Individualismus für die Armen.‘ [...] Für mich bedeutet Sozialismus, dass wir eine Volkswirtschaft aufbauen, die nicht nur für die Reichen, sondern für alle funktioniert.“²³

Anmerkungen

- 1) Grober, Ulrich: Die Entdeckung der Nachhaltigkeit. Kulturgeschichte eines Begriffs, Grubner 2010: S. 269.
- 2) Polanyi, Karl: The great transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaft und Wirtschaftssystemen, Suhrkamp 1977.
- 3) Netzwerk Zukunft der Industrie. Online abrufbar unter: <http://www.n3tzwerk.org/> - zuletzt zugegriffen am 27.5.2019. Interview im Rahmen von KonVat, einem von der Stiftung neue Länder geförderten Vorhaben zur Zulieferbranche in Thüringen.

- 4) Marx, Karl: Grundrisse zur Kritik der Politischen Ökonomie, Dietz 1974 [1857-1858]: S. 593-594.
- 5) Schäfer, Claus (2011): Wir brauchen die ‚Bedingungslose Grundzeit‘. WSI-Mitteilungen, Nr. 2 (Januar): S. 91-94.
- 6) Castel, Robert: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, UVK 2000; Castel, Robert: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hamburger Edition 2011.
- 7) Dörre, Klaus; Bose, Sophie; Lütten, John und Jakob Köster (2018): Arbeiterbewegung von rechts?. Motive und Grenzen einer imaginären Revolte. Berliner Journal für Soziologie 3 (1). <https://doi.org/10.1007/s11609-018-0352-z>.
- 8) Destatis. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Datenreport 2013.
- 9) Kaelble, Hartmut: Mehr Reichtum, mehr Armut. Soziale Ungleichheit in Europa vom 20. Jahrhundert bis zur Gegenwart, Campus 2017.
- 10) Bach, Stefan, Thiemann, Andreas; Zucco, Alina (2018): Looking for the Missing Rich: Tracing the Top Tail of the Wealth Distribution. DIW Discussion Papers, Nr. 1717.
- 11) Bartels, Charlotte (2018): Einkommensverteilung in Deutschland von 1871 bis 2013: Erneut steigende Polarisierung seit der Wiedervereinigung. DIW-Wochenbericht, Nr. 3 (Januar): S. 51-62.
- 12) IWF-Jahresbericht 2017: Inklusives Wachstum fördern. Online verfügbar unter: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2017/eng/pdfs/AR17-DEU.pdf> - zuletzt zugegriffen: 27.05.2019.
- 13) Wilkinson, Richard G.; Pickett, Kate: Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind. Tolkemitt bei Zweitausendeins 2010.
- 14) Skidelsky, Robert; Skidelsky, Edward: Wie viel ist genug?. Vom Wachstumswahn zu einer Ökonomie des guten Lebens. Kunstmann, 2013.
- 15) Oxfam Report 2017: Public wealth or private good? Online abrufbar unter: https://www.oxfam.de/system/files/bp-public-good-or-private-wealth-210119-en_web.pdf - zuletzt zugegriffen: 27.05.2019.
- 16) Castel, Robert: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hamburger Edition 2011.
- 17) Reusch, Jürgen et al.: Transformation der Arbeitswelt. Daten, Schwerpunkt, Trends, in: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Jahrbuch Gute Arbeit Ausgabe 2019. Transformation der Arbeit. Ein Blick zurück nach vorn, Bund Verlag 2019: S. 281-345.
- 18) Reusch, Jürgen et al.: Transformation der Arbeitswelt. Daten, Schwerpunkt, Trends, in: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Jahrbuch Gute Arbeit Ausgabe 2018. Ökologie der Arbeit. Impulse für einen nachhaltigen Umbau, Bund Verlag 2018: S. 351-382.
- 19) ebd.
- 20) Fischer, Gabriele et al.: Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten: Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Endbericht, Nürnberg 2015.
- 21) G.I.B.Info 2_18, Schwerpunkt Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung, S. 76-105, darin: Interview mit Klaus Dörre, „Löhne zum Leben“ müssten auch das Grundrecht auf Bildung und Kultur, das Recht auf Mobilität einschließen, S. 98-103, Bottrop 2018.
- 22) Sozialdemokratische Partei der Schweiz. Positionspapier SP Schweiz. Eine Zukunft für alle statt für wenige – Eine demokratische, ökologische und solidarische Wirtschaft zum Durchbruch bringen, Bern 2016.
- 23) Sanders, Bernie: „Demokratischer Sozialismus bedeutet, dass wir eine Wirtschaft aufbauen müssen, die nicht nur den Reichsten, sondern allen nützt.“: Ein Interview mit Bernie Sanders, in: Balhorn, Loreb; Sunkara, Bhaskar (Hrsg.): Jacobin: Die Anthologie, Suhrkamp 2018: S.271-288.



Foto: Adobe Stock/malp

Für fairen Strukturwandel: Unter dem Motto „FairWandel“ setzt sich die IG Metall dafür ein, dass die große Transformation „sozial, ökologisch und demokratisch“ abläuft.

Politik und Wirtschaft müssen den digitalen Wandel proaktiv begleiten

Von Frederik Moser

Die Arbeitskammer des Saarlandes hat in Zusammenarbeit mit BEST e. V. eine Studie durchgeführt, die aktuelle Auswirkungen digitaler Technik auf die Arbeit in den saarländischen Dienstleistungsbranchen mit einem besonderen Blick auf die öffentlichen Verwaltung aufzeigt. Zudem werden zukünftige Trends und notwendige Handlungsfelder für eine Gestaltung Guter Arbeit im digitalen Wandlungsprozess skizziert. Ziel muss es sein, eine proaktive Begleitung des digitalen Wandels durch Politik und Wirtschaft unter dem betrieblichen Mitbestimmungsanspruch der Arbeitnehmerschaft anzuregen.



Frederik Moser ist Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft in der Arbeitskammer des Saarlandes

1. Einleitung

Das Auftreten digitaler Technologien in der Dienstleistung führt zu tiefgreifenden Veränderungen betrieblicher Wertschöpfungsketten und dem Entstehen gänzlich neuer Geschäftsmodelle. Neben dieser ökonomischen Dimension hat die Digitalisierung aber vor allem auch eine soziale Dimension, die durch erhebliche Potenziale gekennzeichnet ist, Arbeitsprozesse und das Arbeitsumfeld grundlegend zu verändern. Chancen und Risiken dieses digitalen Wandlungsprozesses der Dienstleistung liegen für die Beschäftigten nahe beieinander. Neue mobile Kommunikationsformen können beispielsweise zu einem örtlich sowie zeitlich selbstbestimmten Arbeiten führen und die Work-Life-Balance verbessern, aber zugleich auch eine Arbeits- und Leistungsverdichtung bedingen, wenn etwa betriebliche beziehungsweise dienst-

Gliederung:

1. Einleitung
2. Verbreitung digitaler Technologien in der öffentlichen Verwaltung
3. Ausblick
4. Literaturverzeichnis

liche Regularien fehlen. Technische Assistenzsysteme, die zur Entscheidungsunterstützung eingesetzt werden, können Arbeitsprozesse leichter und einfacher gestalten, zugleich aber auch zu einer Abwertung von Tätigkeits- und Qualifikationsgruppen beitragen sowie umfassende Über-

*Abschied vom
Papier? Die
Einführung digi-
taler Techniken
macht auch vor
der öffentlichen
Verwaltung
nicht halt.*



Foto: Adobe Stock/Vladimir Melnikov

wachungen und Kontrollen ermöglichen. Gesellschaftliche Herausforderungen entstehen nicht zuletzt durch Rationalisierungspotenziale digitaler Systeme oder durch neue, dezentrale Formen von Arbeitsverhältnissen, beispielweise Click- oder Crowdfunding, die vor allem die betriebliche Mitbestimmungskultur vor besondere Schwierigkeiten stellen.

Eine besondere Rolle des digitalen Wandlungsprozesses in der Dienstleistung kommt der öffentlichen Verwaltung zu. Mit der im Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung des Saarlandes anvisierten Digitalisierung öffentlicher Verwaltungsangebote geht unweigerlich auch eine weitreichende Technisierung der Arbeitsabläufe der Dienststellenangehörigen einher. Durch die Bekundungen im Koalitionsvertrag von CDU und SPD auf Landesebene, wonach das Saarland zu einer digitalen Modellregion für die öffentliche Verwaltung gemacht werden sowie ein „digitaler Verwaltungsarbeitsplatz“ aufgebaut werden soll, werden die Dienststellen zusätzlich in den Fokus der Digitalisierung gerückt.

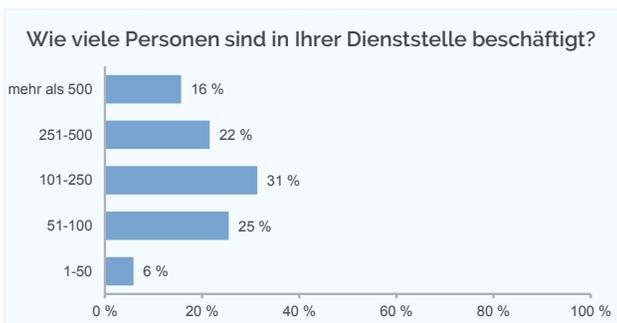
Von zentraler Bedeutung ist, dass der technische Wandel kein Selbstzweck sein darf, sondern notwendigerweise vom Menschen aus gedacht werden muss. Eine Gestaltung Guter Arbeit im digitalen Zeitalter muss insbesondere (vgl. Deutscher Bundestag 2013):

- Gestaltungsspielräume nutzen, die sich aufgrund der räumlichen und zeitlichen Disponibilität von vernetzter Arbeit eröffnen;
- Belastungen und Beanspruchungen minimieren, die aus der vielfach entgrenzenden Wirkung digitaler Vernetzung entstehen – etwa einer permanenten Erreichbarkeit;
- Kompetenzen und Qualifikationen für vernetztes Arbeiten sicherstellen;
- den Schutz der Daten sowie die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte zu Grunde legen;
- individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte gewährleisten – vor allem dort, wo sich Arbeit aus der Sphäre des klassischen Betriebes in den virtuellen Raum des Internets verlagert.

Die Studie von Arbeitskammer und BEST e. V.¹ zeigt in Anlehnung an die oben genannten Leitlinien aktuelle Auswirkungen digitaler Technik auf die Arbeit in den saarländischen Dienstleistungsbranchen mit einem besonderen Blick auf die öffentliche Verwaltung auf. Außerdem werden zukünftige Trends und notwendige Handlungsfelder für eine Gestaltung Guter Arbeit im digitalen Wandlungsprozess benannt. Es gilt, eine proaktive Begleitung des digitalen Wandels durch Politik und Wirtschaft unter dem betrieblichen Mitbestimmungsanspruch der Arbeitnehmerschaft anzuregen. Für die öffentliche Verwaltung werden die wesentlichen Ergebnisse im Folgenden präsentiert.

Methodisches: Hinweise zu Studiendesign und Ergebnissen

Bei der Studie wurden mit einem standardisierten Fragebogen auf postalischem Wege 503 Arbeitnehmervertretungen der saarländischen Dienstleistungsbranchen (davon 137 Personalräte der öffentlichen Verwaltung) zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsprozesse und Arbeitsumfeld in ihren Betrieben beziehungsweise Dienststellen befragt. Insgesamt gibt es 145 verwertbare Rückläufer, davon 51 aus der öffentlichen Verwaltung. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist mitunter



zu beachten, dass die Personalräte stellvertretend für ihre Dienststelle antworten. Die *Abbildung² links* zeigt die Verteilung nach der Beschäftigtenanzahl der ausgewerteten Fragebögen der öffentlichen Verwaltung. Alle Größenkategorien sind demnach in den Studienergebnissen vertreten.

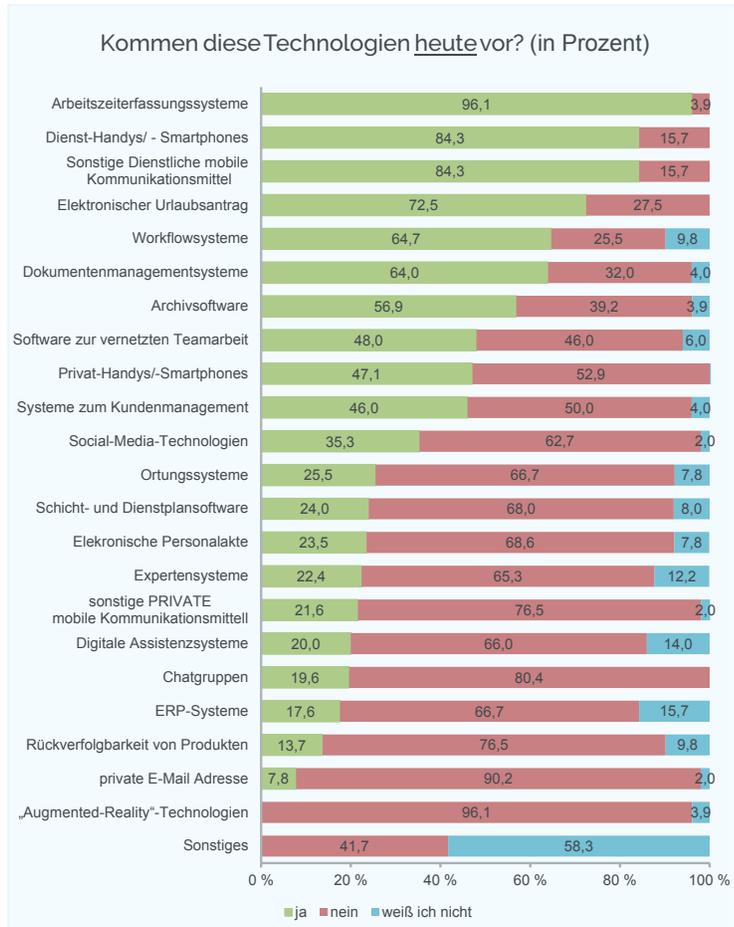
2. Verbreitung digitaler Technologien in der öffentlichen Verwaltung

Der Einsatz digitaler Technologien in der öffentlichen Verwaltung zeigt große Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung der eingesetzten Anwendungen. Während vor allem Arbeitszeiterfassungssysteme sowie Dienst-Handys und sonstige dienstliche Kommunikationsmittel sehr flächendeckend verbreitet sind, kommen beispielsweise die elektronische Personalakte, Expertensysteme und digitale Assistenzsysteme noch in weniger als jeder vierten Dienststelle laut den befragten Personalräten vor (*siehe Schaubild rechts*).

Allerdings sei angemerkt, dass mit der Frage nach dem Einsatz (ja/nein) von Technologien noch keine Aussage darüber getroffen werden kann, wie häufig solche Technologien in einzelnen Dienststellen eingesetzt werden oder welcher Zugang den Beschäftigten dazu gewährt wird. Beispielsweise könnte es sein, dass mo-

bile Technologien bisweilen nur in bestimmten Hierarchieebenen oder dienststellenbezogenen Teilfunktionen vorkommen und damit die Chancen (wie zeitliche und räumliche Flexibilität), aber auch die dadurch verbundenen Risiken (psychische Belastungen durch ständige Erreichbarkeit) asymmetrisch verteilt sind.

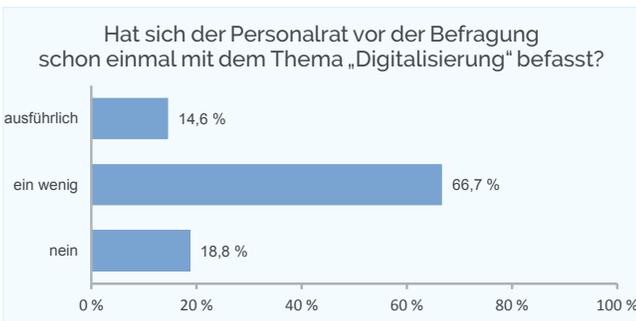
Die Einschätzungen der Personalräte, wie sich der Einsatz der aufgelisteten Technologien innerhalb der nächsten fünf Jahre entwickeln wird, zeigen im Wesentlichen keine großen Überraschungen. Vielmehr werden die Technologien, die bereits heute eingesetzt werden, auch in Zukunft verstärkt zum Einsatz kommen.



Im Vergleich zum Durchschnitt der befragten saarländischen Dienstleistungsbranchen, wird jedoch eine überdurchschnittliche Zunahme von Dokumentenmanagementsystemen, elektronischer Personalakten, Archivsoftware und Workflowsystemen erwartet. Dies kann vor allem auf die Bekundungen im saarländischen Koalitionsvertrag zurückzuführen sein, wonach die Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung unter Aufbau eines „digitalen Verwaltungsarbeitsplatzes“ vorangetrieben werden soll. Zudem werden durch das eGovernment-Gesetz des Saarlandes eine durchgängig elektronische Aktenführung sowie die elektronische Abwicklung von Geschäftsprozessen angestrebt, was den verstärkten Einsatz oben genannter Technologien mit sich bringt.

Digitalisierung bei den Personalräten noch nicht überall von Bedeutung

Obwohl die Verbreitung digitaler Technologien zunimmt und die Digitalisierung der Öffentlichen Verwaltung vor allem durch den saarländischen Koalitionsvertrag und die eGovernment-Gesetzgebung in den Fokus rückt, geben lediglich 15 Prozent der befragten Personalräte an, sich bereits ausführlich mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt zu haben. Die Mehrheit (67 %) hat sich zwar bereits ein wenig damit befasst, aber fast jeder fünfte Personalrat (19 %) sagt von sich, noch nicht mit Themen zur Digitalisierung in Berührung gekommen zu sein (siehe Abbildung).



Ein genauerer Blick auf die Daten lässt Zusammenhänge mit der Dienststellengröße erkennen. Demnach sind es vor allem befragte Personalräte in größeren Dienststellen (größer als 250 Mitarbeiter), die sich bereits ausführlich mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt

haben (71 %). Demgegenüber stehen vor allem kleine und mittelgroße Dienststellen (weniger als 250 Mitarbeiter), die sich mit Themen zur Digitalisierung bisher noch nicht auseinandergesetzt und dementsprechenden Nachholbedarf haben (79 %).

Da sich die Digitalisierung als ein sehr arbeits- und zeitintensiver, heterogener Themenkomplex herausstellt, der zusätzlich zur bisherigen Personalratsarbeit zu erledigen ist, könnten sich gerade jene Personalräte durch ihre eingeschränkten Freistellungsmöglichkeiten einem personellen Engpass gegenüber sehen, um die aufkommenden neuen Aufgabenfelder der Digitalisierung zu erschließen.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Aktivierung von Personalräten, insbesondere von kleinen und mittelgroßen Dienststellen, stärker in den Fokus gerückt werden muss.

In Nordrhein-Westfalen entwickeln Gewerkschaften und externe Berater zusammen mit Arbeitnehmervertretungen sogenannte Betriebslandkarten zur digitalen Bestandsaufnahme und fördern so Kompetenzen und den gemeinschaftlichen Dialog mit Führungskräften und Unternehmen.

Günstigere Rahmenbedingungen wie beispielsweise verbesserte Freistellungsmöglichkeiten könnten dabei helfen, die aufkommenden Themenfelder der Digitalisierung besser zu erschließen. Auch Konzepte wie zum Beispiel das Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ könnten auf das Saarland angepasst werden, wovon auch Dienststellen profitieren könnten. In Nordrhein-Westfalen entwickeln Gewerkschaften und externe Berater zusammen mit Arbeitnehmervertretungen sogenannte Betriebslandkarten zur digitalen Bestandsaufnahme.

me und fördern so, neben einer Aktivierung an sich, Kompetenzen und den gemeinschaftlichen Dialog mit Führungskräften und Unternehmen (vgl. Haipeter, Korflür, Schilling 2018; Bosch et. al. 2017).

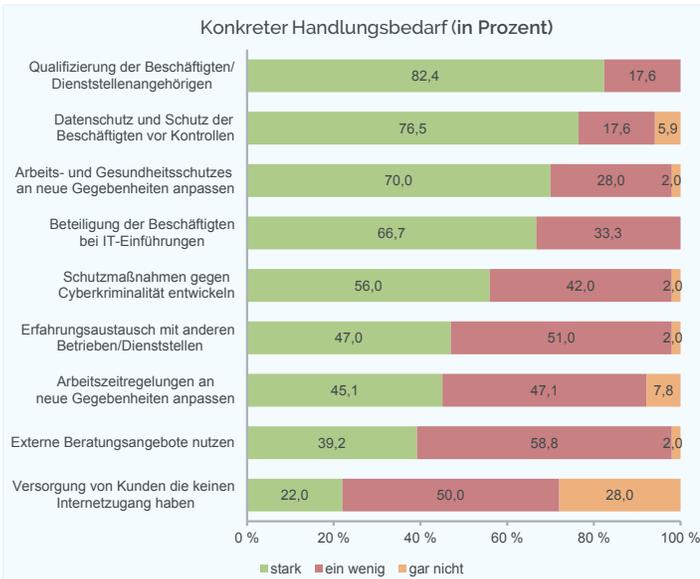
Qualifizierung und Weiterbildung als zentrales Handlungsfeld

Technologische Innovationen wirken sich nicht nur auf die Ausgestaltung einzelner Arbeitsprozesse aus, sondern können auch in erheblichem Maße arbeitsorganisatorische Abläufe beeinflussen. Dadurch entstehen zwangsweise veränderte oder auch völlig neue Anforderungen an Kompetenzen und Fähigkeiten in Unternehmen und Dienststellen. Es wird davon ausgegangen, dass neben systemspezifischen und vertiefenden IT-Kenntnissen, vor allem auch prozessanalytische und soziale Kompetenzen, bedingt durch eine stärkere Vernetzung der Arbeit, an Bedeutung gewinnen. Klar ist, dass die Potenziale digitaler Techniken für alle Beteiligten nur dann ausgeschöpft werden können, wenn das dazu notwendige Wissen vermittelt und gefördert wird. Qualifikationsanforderungen müssen dabei allerdings nicht nur an die veränderten Arbeitsprozesse, sondern vor allem an die individuellen Qualifikationsbedarfe der Beschäftigten angepasst werden. Die teils sehr individuellen Qualifikationsanforderungen bedarfsgerecht zu identifizieren wird eine der wesentlichen Aufgaben im Zuge der Digitalisierung sein, um daraus wirkungsvolle Qualifizierungsinstrumente abzuleiten.

Dass der Qualifizierung und Weiterbildung eine erhebliche Bedeutung im Digitalisierungsprozess der öffentlichen Verwaltung zuteilwird, zeigt sich auch in den Ergebnissen der Studie. 74 Prozent der befragten Personalräte geben eine höhere Notwendigkeit persönlicher Qualifizierung für die Beschäftigten innerhalb der nächsten fünf Jahre an. Gleichzeitig sehen 82 Prozent in dem Feld Qualifizierung und Weiterbildung einen sehr starken Handlungsbedarf. Es gibt keinen Personalrat, der auf diesem Gebiet keinen Handlungsbedarf sieht.

Eine ähnlich hohe Relevanz wird auch im Datenschutz und dem Schutz der Beschäftigten vor Kontrollen gesehen. 77 Prozent geben für dieses Feld einen starken Handlungsbedarf an. Kein Wunder: Je mehr digitale Technik in den Dienststellen eingesetzt wird, desto mehr Daten fallen an, die Rückschlüsse auf das Arbeitsverhalten der Beschäftigten zulassen. Hierunter fallen nicht mehr nur die klassischen, harten Faktoren wie Effizienz oder Output, sondern immer mehr auch weiche Arbeitsfaktoren wie Kommunikationsverhalten, Empathie, Stressfestigkeit oder die allgemeine emotionale Verfassung, die durch algorithmische Erkennungsverfahren überwacht und bewertet werden könnten.

Da es moderne Analysetechniken erlauben, bereits aus unscheinbaren Datenpunkten oder Metadaten, die während eines Arbeitsalltags hinterlassen werden, das Arbeitsverhalten der Beschäftigten umfassend zu analysieren, ist eine starke Mitbestimmung zwingend erforderlich, um Grundsätze der Datenminimierung oder auch Datenlöschungskonzepte im Sinne der DSGVO zum Schutz der Beschäftigten systematisch umzusetzen.



Große Anstrengungen im Bereich des Datenschutzes und dem Umgang mit Kontrollen bedarf es zum Beispiel bei der Einführung der E-Akte, die als eine Art Dokumentenmanagementsystem die Arbeit der Beschäftigten in hohem Maße transparent erscheinen lässt. Reibungspunkte können dabei nicht nur zwischen einzelnen Hierarchiestufen in

Erscheinung treten. Die Transparenz, die ein solches System ermöglicht, kann auch zu sozialen Kontrollen unter den eigenen Kollegen führen.

Letztendlich werden ein umfangreicher Schutz vor Kontrollen sowie ein starker Datenschutz unabdingbar sein, den technischen Wandel in den Dienststellen voranzutreiben. Denn nur wenn die Beschäftigten sicher gehen können, dass technische Systeme nicht dazu benutzt werden, um Daten zu erheben, die zu ihrem Nachteil verwendet werden, wird der Weg für eine umfangreiche Akzeptanz digitaler Technologien in den Dienststellen geebnet.

Dass eine sozialverträgliche Gestaltung der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung kein Selbstläufer ist und noch in vielen weiteren Feldern großer Handlungsbedarf nach Meinung der befragten Personalräte besteht, zeigt die *Grafik oben*.

Auffällig ist, dass in der öffentlichen Verwaltung ein durchweg stärkerer Handlungsbedarf in den abgefragten Feldern benannt wird, als im Durchschnitt der befragten saarländischen Dienstleistungsbranchen. Dies könnte insbesondere auf die im Allgemeinen steigende gesellschaftliche Erwartungshaltung zur digitalen öffentlichen Verwaltung sowie auf die zusätzlichen Digitalisierungsbestrebungen der Politik zurückzuführen sein.

Ein umfangreicher Schutz vor Kontrollen sowie ein starker Datenschutz werden unabdingbar sein, um den technischen Wandel in den Dienststellen voranzutreiben.

So soll laut dem Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung im Saarland nicht nur das öffentliche Verwaltungsangebot digitalisiert, sondern nebst

elektronischer Aktenführung auch Geschäftsprozesse optimiert und elektronisch abgewickelt werden, wodurch über die gesamte Branche ein entsprechend hoher und zusätzlicher Handlungsbedarf in vielen Feldern entsteht.

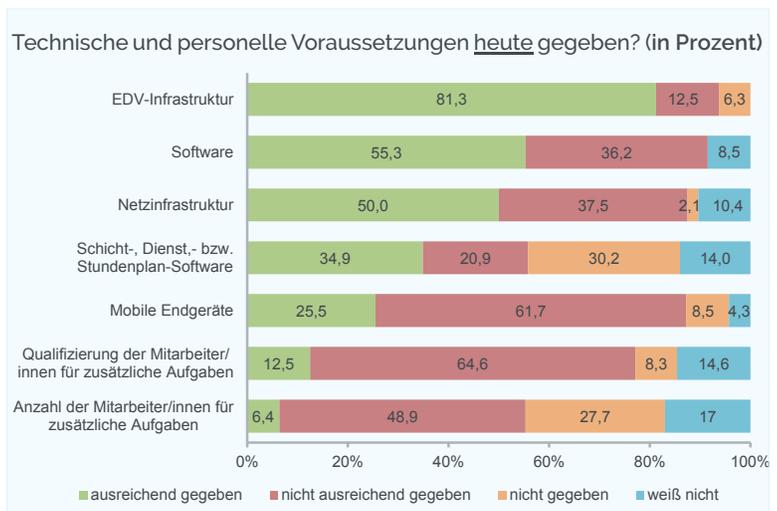
Auch die Bekundungen im Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD auf Landesebene, wonach das Saarland zu einer digitalen Modellregion für die öffentliche Verwaltung gemacht sowie ein „digitaler Verwaltungsarbeitsplatz“ aufgebaut werden soll, könnten als eine Art Startsignal gewertet worden sein und den durchweg starken Handlungsbedarf in vielen dieser Felder befeuert haben.

Die Ergebnisse zeigen damit vor allem die Dringlichkeit, mit der die „alten“ Spielregeln, beispielsweise des Daten- oder Arbeits- und Gesundheitsschutzes, an die neuen technischen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung angepasst werden müssen. Um die Digitalisierung erfolgreich zu gestalten, wird vor allem eine starke Beteiligung der Beschäftigten und der Personalräte zentral sein.

Diskrepanz zwischen technischen und personellen Voraussetzungen in der öffentlichen Verwaltung

Dramatisch werden von den Personalräten vor allem die personellen Umstände bei der Digitalisierung eingeschätzt. Während die wesentlichen technischen Voraussetzungen oftmals als ausreichend von den befragten Personalräten bewertet werden, sehen lediglich 13 Prozent die Qualifizierung der Mitarbeiter als ausreichend, um die Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung umzusetzen. Drei Viertel sehen diese als entweder nicht gegeben oder nicht ausreichend gegeben. Noch drastischer wird die Situation bezogen auf die Mitarbeiteranzahl eingeschätzt. Gerade einmal sechs Prozent sehen genügend Mitarbeiter in ihren Dienststellen vorhanden, um die zusätzlichen Aufgaben der Digitalisierung zu bewältigen (*siehe Schaubild unten*).

Auch in fünf Jahren wird von den befragten Personalräten keine nennenswerte Besserung der personellen Rahmenbedingungen in ihren Dienststellen erwartet. Lediglich 21 Prozent der Befragten geben für diesen Zeitpunkt



eine ausreichende Qualifizierung und sieben Prozent eine ausreichende Anzahl der Mitarbeiter an.

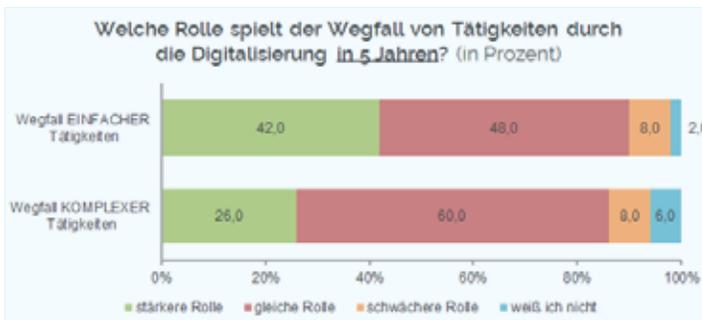
Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch eine Studie des Deutschen Städte- und Gemeindebundes in Zusammenarbeit mit dem Institut für Innovation und Technik aus dem Jahr 2018 (vgl. Deutscher Städte und Gemeindebund, Institut für Innovation und Technik 2018). Gefragt wurden leitende Personen in Städten und Gemeinden nach dem Stand der Digitalisierung in ihren Kommunen. Teile der Ergebnisse aus der Studie werden auch explizit für das Saarland ausgewiesen, wo sich insgesamt 25 Kommunen an der Umfrage beteiligt haben.

Laut der Studie sieht sich mehr als die Hälfte der befragten saarländischen Kommunen (52 %) nicht gut vorbereitet, um die Digitalisierung in den kommenden Jahren voranzutreiben. Besonders bei der Bewertung der Personalausstattung für die kommenden Aufgaben der Digitalisierung bildet das Saarland das Schlusslicht unter den Bundesländern.

Festzuhalten bleibt, dass die technische Umsetzung der Digitalisierung zwingend auch durch eine adäquate personelle Entwicklung in den Dienststellen begleitet werden muss, sowohl quantitativer als auch qualitativer Art, um die zusätzlichen Herausforderungen, die durch die Digitalisierung entstehen, zu bewältigen. Vor dem Hintergrund der Bekundungen im saarländischen Koalitionsvertrag, wonach gerade die Qualifizierung der Mitarbeiter unter einer arbeitnehmerseitigen Beteiligung in den Fokus gerückt werden soll, bleibt vor allem in der öffentlichen Verwaltung noch viel zu tun.

Digitalisierung verändert Aufgabenprofile

Wesentliche Effekte der Digitalisierung werden mitunter auf die Aufgaben- und Tätigkeitsprofile der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung erwartet (*siehe Schaubild unten*): Für die nächsten fünf Jahre wird von den befragten Personalräten vor allem mit einem Wegfall einfacher Tätigkeiten gerechnet. Risiken für die Beschäftigten könnten mitunter darin zum Tragen kommen, dass einfache Tätigkeiten dann nicht mehr als eine Form der mentalen beziehungsweise körperlichen Entlastungs-



phase zwischen anspruchsvollen Aufgaben zur Verfügung stehen, in Folge dessen die Verdichtung beziehungsweise stetige Aneinanderreihung komplexer Tätigkeiten zu höheren psychischen Belas-

tungen beitragen könnte. So kann beispielsweise eine automationsgestützte Fallbearbeitung die Standardfälle aussortieren und die Arbeit eines Sachbearbeiters auf die prüf- und entscheidungsrelevanten Tätigkeiten beschränken. Auf den ersten Blick kann das zu einer willkommenen Entlastung führen. Auf der anderen Seite kann sich so das Gefühl der Technologie ausgeliefert zu sein verfestigen, da eine ganzheitliche und selbstbestimmte Fallbearbeitung nicht mehr möglich ist

Darüber hinaus geht über ein Viertel der befragten Personalräte davon aus, dass auch komplexe Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung in den nächsten fünf Jahren verstärkt wegfallen werden. Dies mag vor allem den rasanten Entwicklungen im Bereich selbstlernender KI-Systeme und der immens gestiegenen Rechenkapazitäten geschuldet sein, die es zumindest technisch immer realistischer erscheinen lassen, auch nicht routinemäßige Tätigkeiten zu ersetzen. Ein wesentliches Risiko könnte allerdings darin bestehen, dass bestimmte Tätigkeiten durch die Einführung digitaler Techniken soweit vereinfacht werden, dass es zu einer Entwertung der Qualifizierungsanforderungen bestimmter Stellenprofile kommen kann, was sich letzten Endes negativ auf die Entlohnungsstruktur auswirken und Polarisierungstendenzen verstärken würde.

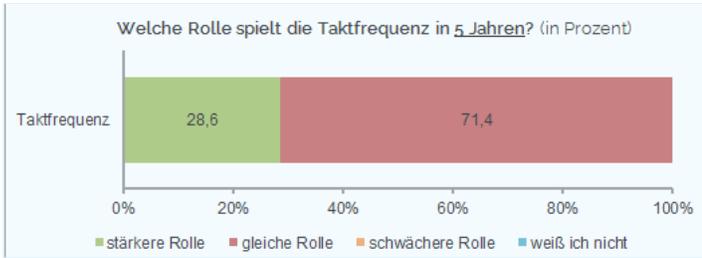
Über ein Viertel der befragten Personalräte geht davon aus, dass auch komplexe Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung in den nächsten fünf Jahren verstärkt wegfallen werden.

Es ist anzunehmen, dass der Wegfall von Tätigkeiten durch die neuen Regelungen für vollautomatische Verwaltungsverfahren, die mit der Verabschiedung des „Gesetzes zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens“ im Jahr 2016 ihren Anfang nahmen und im Rahmen des Verwaltungsverfahrensgesetzes sowie für die Sozialverwaltung fortgesetzt wurden, beschleunigt wird.

Auch wenn vielerorts das Verhältnis „Mensch-Maschine“ erst noch ausgelotet wird, vor diesem Hintergrund sind vor allem umfangreiche Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zwingend notwendig, um den adaptiven Tätigkeitsprofilen Rechnung tragen. Auch muss durch eine starke Mitbestimmung eine selbstbestimmte Arbeitsgestaltung vor dem Hintergrund (teil-)automatisierter Systeme ermöglicht werden

Personalräte erwarten weitere Leistungsverdichtung

Der Einsatz digitaler Technik geht häufig auch mit der Möglichkeit einer Vertaktung von Arbeit, also der Anforderung vorgegebene Arbeitsaufgaben innerhalb einer bestimmten Zeit zu erledigen, einher bzw. kann bereits bestehende Vertaktungen leichter skalieren. Die eher für die Privatwirtschaft typische Vertaktung von Arbeit scheint auch für die Öffentliche Verwaltung immer mehr an Bedeutung zu gewinnen. Zwar sind sich 72 Prozent noch unschlüssig, wie sich die Taktfrequenz in ihren Dienststellen entwickeln wird. Jedoch geben 29 Prozent an, dass die Taktfrequenz



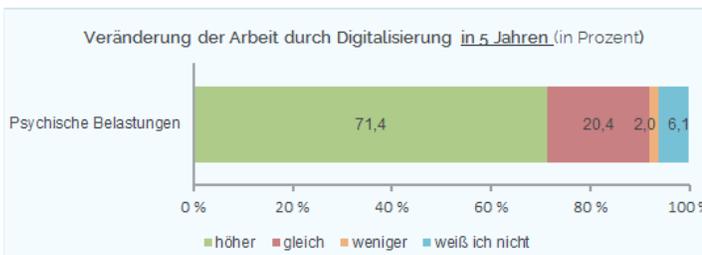
eine stärkere Rolle spielen wird, wohingegen kein einziger der befragten Personalräte in der Taktfrequenz eine geringere Rolle für die nächsten fünf Jahre sieht.

Große Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse der Beschäftigten können beispielsweise Online-Terminvereinbarungssysteme haben. Denn durch die verbindliche Terminierung von Bürgeranliegen sind die Arbeitsprozesse vieler Beschäftigten deutlich stärker getaktet. Auch eine automationsgestützte Fallbearbeitung, etwa in der Finanzverwaltung, kann Wege öffnen, die zu strikten inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben der zu erledigenden Arbeit durch technische Systeme führen.

Zunahme psychischer Belastungen erwartet

Prägend scheint nach Meinung der befragten Personalräte auch die Zunahme psychischer Belastungen zu sein. Zwar können diese vielfältige Ursachen haben. Die Ergebnisse der Studie zeigen aber, dass psychische Belastungen insbesondere auch im Zusammenhang mit der Digitalisierung gesehen werden. 71 Prozent der befragten Personalräte erwarten demnach einen Anstieg psychischer Belastungen durch die Digitalisierung innerhalb der nächsten fünf Jahre.

Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass es insbesondere dann zu psychischen Belastungen durch die Digitalisierung kommen kann, wenn es eine hohe Diskrepanz zwischen dem Digitalisierungsgrad des Arbeitsplatzes und den Kompetenzen der Beschäftigten gibt. Auch in den Daten der Umfrage lässt sich die besondere Bedeutung des Faktors Qualifizierung im Zusammenhang mit psychischen Belastungen erkennen. Hohe psychische Belastungen gehen nämlich überproportional oft mit der Angabe einer hohen Notwendigkeit der Qualifikation einher. Des Weiteren zeigt sich, dass hohe psychische Belastungen auch überproportional oft dann angegeben werden, wenn eine hohe Notwendigkeit des Schutzes vor Kontrollen oder eine starke Rolle im Wegfall von Tätigkeiten angegeben werden.



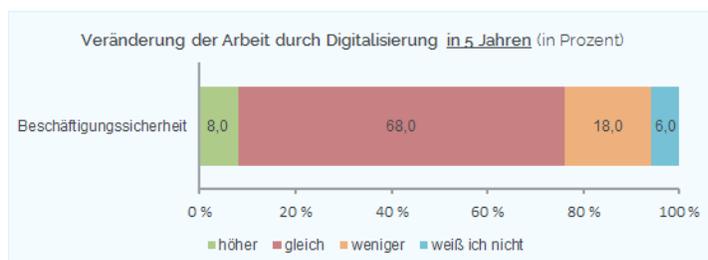
Die Auswirkungen digitaler Innovationen auf die menschliche Arbeit sind jedoch keineswegs technisch determiniert, sondern müssen durch eine

partizipative Mitbestimmungskultur gemeinschaftlich gestaltet werden, damit die Digitalisierung kein Selbstzweck wird, sondern insbesondere zu einer Gestaltung guter Arbeit beiträgt und mögliche negative Auswirkungen wie psychische Belastungen minimiert. Vor allem eine selbstbestimmte Gestaltung des Handlungs- und Entscheidungsspielraums als Brücke zwischen der Mensch-Maschine-Interaktion und ein ausreichender Datenschutz sowie die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten sind dabei wichtige Faktoren. Gerade die öffentliche Verwaltung muss in diesen Bereichen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und positive Signale für andere Branchen aussenden.

Digitalisierung aus Sicht der Beschäftigungssicherheit

Eine der wesentlichen arbeitspolitischen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Digitalisierung immer wieder stellt, ist, wie sich der Einsatz digitaler Technik auf die Beschäftigungssicherheit auswirkt. Vor allem Kostensenkungspotenziale, die durchaus personelle Einspareffekte zur Folge haben können, werden oftmals als ein wesentlicher

Faktor der digitalen Transformation angegeben. Zwar steht die öffentliche Verwaltung unter keinem konkurrenz-wirtschaftlichen Gewinnruck. Dennoch könnte auch dort die



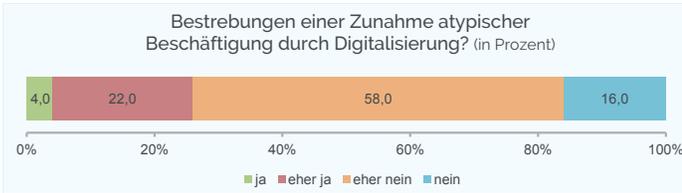
Einführung digitaler Technologien in einigen Bereichen zu einer wesentlichen Verknappung personeller Ressourcen beitragen, um Konsolidierungsbestrebungen voranzutreiben.

So wird beispielsweise zu den finanziellen Auswirkungen des saarländischen eGovernment-Gesetzes, neben dem Verzicht auf Papier und dessen Registratur, auch ein reduzierter Einsatz personeller Ressourcen benannt. (vgl. Landtag des Saarlandes 2017).

Die befragten Personalräte sehen zwar größtenteils keine Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungssicherheit in ihren Dienststellen für die nächsten fünf Jahre. Auffällig ist aber, dass mit 18 Prozent mehr Personalräte eine geringere Beschäftigungssicherheit als eine höhere (8 %) erwarten.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse durch die Digitalisierung

Atypische Beschäftigung³ ist weit verbreitet und hat vor allem im öffentlichen Dienst aufgrund der Konsolidierungsbestrebungen stetig zugenommen (vgl. Keller, Seifert 2014). Auch wenn die Digitalisierung nicht ursächlich für das Aufkommen atypischer Beschäftigung verantwortlich ist, kann sie dennoch wie ein Katalysator auf solche Beschäftigungsformen wirken.



Wenn man beispielsweise der Polarisierungsthese folgt, wird vor allem das mittlere Qualifikationsniveau ausgedünnt. Dadurch würden vor allem spe-

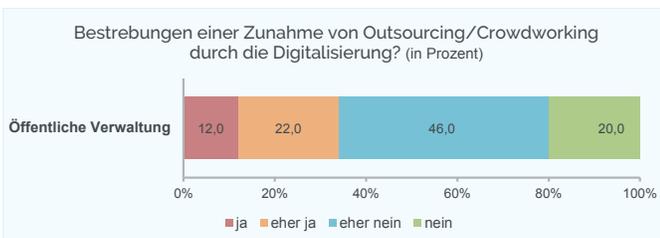
zialisierte Expertenjobs und solche Tätigkeiten übrig bleiben, die in Teilzeit oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden könnten. Durch ein immer stärker projektbezogenes Arbeiten könnten zudem Befristungen weiter zunehmen. Zum anderen kann durch die Digitalisierung auch ein zeitlich sowie örtlich flexibles Arbeiten möglich werden. Eventuelle Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen könnten dadurch besser mit beruflichen Anforderungen in Einklang gebracht werden, was zusätzlich zu einer Aufnahme der Arbeit in Teilzeit motivieren könnte.

Innerhalb der Befragung sieht ca. ein Viertel der Personalräte eine Zunahme atypischer Beschäftigung in den Dienststellen (Antwortmöglichkeiten „ja“ und „eher ja“ zusammengefasst):

Outsourcing/Crowdworking der öffentlichen Verwaltung

Da durch die Digitalisierung Kommunikationsnetzwerke immer effizienter und günstiger und auch in erheblichem Maße Koordinations- und Transaktionskosten gesenkt werden, kann die Digitalisierung auch auf Maßnahmen des Outsourcings oder des Crowdworkings⁴ wie ein Katalysator wirken. Über ein Drittel der befragten Personalräte erwartet eine weitere Zunahme von Outsourcing oder Crowdworking in den Dienststellen (Antwortmöglichkeiten „ja“ und „eher ja“ zusammengefasst):

Ein Grund könnte auch sein, dass viele Bereiche der Informations- und Kommunikationstechnologien mittlerweile so komplex geworden sind, dass es unwirtschaftlich erscheint eine eigene digitale Infrastruktur zu unterhalten oder IT-Services in Eigenregie zu erledigen. Neben den Problemen für die Mitbestimmung, die durch Outsourcing oder Crowdworking resultieren, sollte bei der Verwendung öffentlicher Gelder im Bereich der IT abgewogen werden, ob ein verstärktes Outsourcen von Infrastrukturen und Services (und damit auch von IT-Kompetenzen) zielführend ist, wenn durch teure und unflexible Lizenzmodelle die Abhängigkeit von Geschäftsmodellen einzelner Unternehmen steigt.

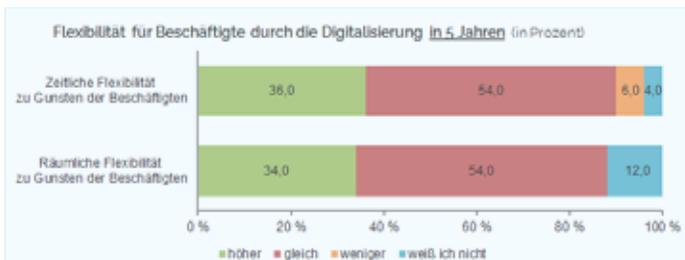


Auch sicherheitsrelevante Aspekte, wenn z. B. sensible Bürgerdaten auf Cloudservern von Drittanbietern lagern, sollten mit bedacht werden. Vor diesem Hintergrund wäre

eine Förderung des Einsatzes von Open-Source-Software in der Öffentlichen Verwaltung zu diskutieren, die nicht nur Kosten einsparen sondern auch Innovationen und Kollaborationen fördern könnte und der Öffentlichen Verwaltung ein notwendiges Maß an Unabhängigkeit und Flexibilität bewahren würde.

Zeitliche und räumliche Flexibilität nehmen für die Beschäftigten zu

Die Digitalisierung ist mit vielfältigen Möglichkeiten flexiblen Arbeitens verbunden. Durch digitale Kommunikationsformen und Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten kann den Beschäftigten ein selbstbestimmtes Arbeiten ermöglicht werden. Damit verbunden ist auch die Chance, die eigene Arbeit an die individuellen Lebensverhältnisse anzupassen.



Demgegenüber können aber auch Risiken wie eine ständige Erreichbarkeit die Mitarbeiter zusätzlich belasten und die Grenzen zwischen beruflicher und privater Sphäre aufweichen.

Auch wenn etwas mehr als die Hälfte der befragten Personalräte keine Veränderungen der zeitlichen und räumlichen Flexibilitäten erwarten, sehen mit jeweils über ein Drittel der Nennungen mehr Arbeitnehmervertretungen positive Auswirkungen auf die Beschäftigten als negative.

Personalräte nicht durchgehend an der Gestaltung der Digitalisierung beteiligt

Im saarländischen Koalitionsvertrag werden vor allem eine frühzeitige Beteiligung der Beschäftigten und eine starke Mitbestimmung auf allen Ebenen in den Fokus gerückt. Insbesondere die öffentliche Hand soll demnach ihrer Vorbildfunktion gerecht werden.



Die Ergebnisse der Studie zeigen jedoch, dass sich eine ausgeprägte Mitbestimmungskultur im Umfeld der Digitalisierung in vielen Dienststellen erst noch entwickeln

muss, auch wenn die Werte für die öffentliche Verwaltung leicht über dem Durchschnitt der befragten saarländischen Dienstleistungsbranchen liegen.

So werden zwar 41 Prozent der befragten Personalräte an allen Aktivitäten der Digitalisierung beteiligt, allerdings werden fast genauso viele nur teilweise beteiligt. Sogar 16 Prozent der befragten Personalräte geben an, gar nicht beteiligt sondern bestenfalls über die Digitalisierung in ihren Dienststellen informiert zu werden.

Dabei lassen die Studienergebnisse positive Zusammenhänge zwischen einer Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen und der Einschätzung einiger wesentlicher abgefragter Merkmale erkennen. So werden die Auswirkungen zu psychischen Belastungen, zeitlicher und räumlicher Flexibilität sowie zur Beschäftigungssicherheit in den Betrieben und Dienststellen im Durchschnitt deutlich positiver von den Arbeitnehmervertretungen eingeschätzt, wenn diese an den Digitalisierungsprozessen beteiligt werden.

3. Ausblick

Festzuhalten bleibt, dass die befragten Personalräte durch den technischen Wandel eine spürbare Veränderung der Arbeit für ihre Dienststellen erwarten. Die Fragestellungen, die sich dabei auftun, müssen aus einem humanzentrierten Blickpunkt beantwortet werden und einen technischen Determinismus überwinden, damit die Digitalisierung kein Selbstzweck wird, sondern zu einem echten Mehrwert für alle Beteiligten führt. Es muss ein Zustand geschaffen werden, dass die Digitalisierung nicht schneller ist, als die Möglichkeit Fragen zu stellen.

Dabei ist es wichtig, dass alle Akteure, ob Politik, Beschäftigte und ihre Vertretungen, Hand in Hand und auf Augenhöhe den Wandel gemeinsam gestalten, um vorhandene Potenziale und Synergien größtmöglich zu erschließen. Vor allem die Aktivierung und Mitbestimmung der Personalräte muss weiter in den Fokus gerückt werden, wie die Ergebnisse zeigen. Günstigere Rahmenbedingungen, wie beispielsweise verbesserte Freistellungsmöglichkeiten, könnten dabei helfen, die zusätzlichen Themenfelder der Digitalisierung zu erschließen.

Es ist wichtig, dass alle Akteure, ob Politik, Beschäftigte und ihre Vertretungen, Hand in Hand und auf Augenhöhe den Wandel gemeinsam gestalten, um vorhandene Potenziale und Synergien größtmöglich zu erschließen.

Grundbausteine des digitalen Wandlungsprozesses in der öffentlichen Verwaltung müssen vor allem umfassende Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sein, nicht zuletzt um den veränderten Tätigkeitsprofilen und einer Anpassung der Arbeitsorganisation Rechnung zu tragen. Wobei der Identifikation der indivi-

duellen Qualifikationsbedarfe eine besondere Rolle zukommen wird, um daraus passgenaue Instrumente abzuleiten. Trotz der Bekundungen im saarländischen Koalitionsvertrag, Qualifizierung und Weiterbildung in den Fokus der Digitalisierung zu rücken, zeigt sich in der Öffentlichen Verwaltung, dass die personellen Rahmenbedingungen nicht mit der technischen Entwicklung Schritt halten. Nur aber wenn die Ausgaben für die technische Infrastruktur durch eine umfassende Personal- und Schulungsoffensive begleitet und arbeitsorganisatorische Elemente aus einer ganzheitlichen Sicht in den Fokus gestellt werden, kann die Digitalisierung für alle beteiligten Akteure zum Erfolg führen. Auch die Hans Böckler Stiftung konstatiert in ihrer Branchenanalyse zum Öffentlichen Dienst der Länder, dass es bei der Digitalisierung oftmals an einem guten Zusammenspiel zwischen Arbeitsorganisation, Technik und Personalentwicklung mangelt und es dadurch eher zu einem Mehraufwand für die Beschäftigten kommt (vgl. HBS 2016).

Eine zentrale Rolle auf dem Weg zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung werden auch ein umfassender Schutz vor Kontrollen und ein starker Datenschutz spielen. Denn nur wenn die Beschäftigten sicher gehen können, dass technische Systeme nicht dazu benutzt werden, um Daten zu erheben, die zu ihrem Nachteil verwendet werden, wird der Weg für eine umfangreiche Akzeptanz digitaler Technologien in den Dienststellen geebnet. Auch wird es dringend notwendig sein, die „alten“ Spielregeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, an die neuen technischen Möglichkeiten anzupassen. Dienstliche Vereinbarungen können gezielt dabei helfen, möglichen negativen Auswirkungen wie psychischen Belastungen zuvorzukommen.

Nur wenn die Beschäftigten sicher gehen können, dass technische Systeme nicht dazu benutzt werden, um Daten zu erheben, die zu ihrem Nachteil verwendet werden, wird der Weg für eine umfangreiche Akzeptanz digitaler Technologien in den Dienststellen geebnet.

Vor dem Hintergrund, dass die Digitalisierung eine wesentliche Rolle im saarländischen Koalitionsvertrag spielt und insbesondere die öffentliche Verwaltung eine Vorbildfunktion übernehmen soll, bleibt noch ein langer Weg, wie die Ergebnisse der Studie gezeigt haben.

4. Literaturverzeichnis

Bosch G., Bromberg T., Haipeter T., Schmitz J. (2017): Industrie und Arbeit 4.0. Befunden zu Digitalisierung und Mitbestimmung im Industriesektor auf Grundlage des Projekts „Arbeit 2020“. IAQ-Report 4/2017.

Deutscher Städte und Gemeindebund, Institut für Innovation und Technik (2018): Zukunftsradar Digitale Kommune. Ergebnisbericht zur Umfrage 2018.

Haipeter T., Korflür I., Schilling G. (2018): Neue Koordinaten für eine proaktive Betriebspolitik. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsprojekt „Arbeit 2020 in NRW“. WSI Mitteilungen 3/2018.

HBS (2016): Branchenanalyse Öffentlicher Dienst der Länder.

Keller B., Seifert H. (2014): Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst. WSI-Mitteilungen 8/2014.

Landtag des Saarlandes (2017): Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung im Saarland sowie zur Änderung weiterer Vorschriften. Drucksache 16/63-NEU.

Anmerkungen

- 1) Die ausführlichen Ergebnisse der Studie können unter www.arbeitskammer.de/akttexte-digitalisierung gelesen oder heruntergeladen werden.
- 2) Alle Schaubilder wurden auf Grundlage der für die Studie erhobenen Daten **aus**-erstellt.
- 3) Darunter fallen Leiharbeit/Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse.
- 4) Beim Crowdfunding werden Aufträge, meist zerteilt in kleinere Aufgaben, über digitale Plattformen an Personen (Crowdworker) vergeben.



Foto: Adobe Stock / Sectral-Design

Auch so könnte möglicherweise eine Variante der Digitalisierung aussehen,

Wie wirkt sich „digitale Kontrolle“ auf die Arbeitnehmenden aus? Was sind mögliche Konsequenzen?

Von Rudolf Siegel, Julia Hentze,
Leon Porsch und Cornelius J. König

Die Digitalisierung bringt tiefgreifende Veränderungen der Arbeit mit sich. Eine Begleiterscheinung ist, dass immer mehr vernetzte Sensoren und Computer eingesetzt werden, die mehr und mehr Daten erfassen. Dadurch ergeben sich detaillierte und einfachere Möglichkeiten, Arbeitnehmende zu überwachen mit direkten Folgen für diese. Um auf diese Entwicklung entsprechend reagieren zu können, ist es für Unternehmen, betriebliche Mitbestimmung und Politik unerlässlich, die Folgen der Überwachung auf Arbeitnehmende abschätzen zu können. In dem nachfolgenden Text wird der aktuelle Stand der Forschung zu den Auswirkungen von Überwachung auf Arbeitnehmende skizziert und ein Projekt vorgestellt, das sich mit den Konsequenzen von elektronischer Überwachung im Saarland beschäftigt.

Rudolf Siegel ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Cornelius König Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität des Saarlandes (UdS). Julia Hentze und Leon Porsch haben ihre Abschlussarbeit im Fach Psychologie an der UdS im Rahmen des vorgestellten KoWA-Projekts verfasst.

Gliederung:

1. Einleitung und Hintergrund
2. Definition, Verbreitung und Begründung
3. Auswirkungen von elektronischer Überwachung
4. Limitation der bisherigen Forschung
5. Empirische Studien
- 5.1 Befragung von saarländischen Produktionsmitarbeitenden
- 5.2 Auswirkung von Überwachung auf die Unternehmensattraktivität
6. Weitere Forschungsvorhaben
7. Fazit

1. Einleitung und Hintergrund

Verfolgt man die Nachrichten und Diskussionen in der Politik in den letzten Wochen und Monaten, so wird deutlich, dass auch das Saarland von der Digitalisierung betroffen ist. Unter dem Begriff „Digitalisierung“ wird dabei die immer stärkere und tiefgreifendere Automatisierung und Vernetzung der bisherigen Arbeitsabläufe in der Dienstleistung und Industrie beschrieben. Dadurch erhofft man sich viele Vorteile, wie höhere Flexibili-

Für den Umgang von Politikern und Gewerkschaftern mit „digitaler Kontrolle“ versuchen Wissenschaftler Hilfestellung zu geben.

Foto: Adobe Stock/Sikov



tät, Ressourceneffizienz und individuellere Fertigung (bis hin zur „Losgröße 1“). Jedoch werden auch verstärkt mögliche Nachteile und Befürchtungen diskutiert, die mit diesen Entwicklungen verknüpft sind. Eine dieser Befürchtungen ist, dass das Mehr an Daten eine elektronische Überwachung von Arbeitnehmenden vereinfacht und in einem bisher unbekanntem Umfang möglich werden lässt.^{1,2}

Auch wenn es bereits einige Erkenntnisse zu den Folgen von elektronischer Überwachung auf Arbeitnehmende gibt, so sind jedoch auch viele Fragen noch ungeklärt. Die bisherige Forschung zu elektronischer Überwachung stammt hauptsächlich aus den USA und aufgrund kultureller, rechtlicher und wirtschaftlicher Unterschiede ist die Übertragbarkeit dieser Ergebnisse auf Deutschland unklar. Aus diesem Grund haben die Kooperationsstelle für Wissenschaft und Arbeit (KoWA) und die Arbeitskammer des Saarlandes ein Projekt initiiert, welches das Ziel hat, die hiesige Situation in den Blick zu nehmen. Das Projekt wird vom Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität des Saarlandes umgesetzt.

Der vorliegende Artikel bietet einen Überblick über den aktuellen Stand der arbeitspsychologischen Forschung in diesem Bereich. In einem zweiten Abschnitt werden die bisherigen Ergebnisse des derzeitigen Projekts vorgestellt und ein Ausblick auf zukünftige Studien gegeben.

2. Definition, Verbreitung und Begründung

Überwachung beschreibt die zielgerichtete Kontrolle von menschlichen Handlungen und sowohl die damit verbundene Sammlung als auch Speicherung von Informationen über diese Handlungen.³ So wird elektronische Überwachung am Arbeitsplatz definiert als Nutzung von elektronischen Verfahren und Geräten, um das Verhalten und die Leistung von Einzelpersonen oder Gruppen zu sammeln, zu speichern, auszuwerten und zusammenzufassen.⁴ Im deutschen Rechtsraum wird elektronische Überwachung durch das Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 6) als „technische Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“, definiert. Dies wird auch als Leistungs- und Verhal-

tenskontrolle bezeichnet. Bei der Anwendung von elektronischer Überwachung ist ebenfalls die europäische Datenschutzgrundverordnung einzuhalten (insbesondere Artikel 6).

Beobachtet man die Entwicklung in den letzten Jahren, so wird deutlich, dass elektronische Überwachung am Arbeitsplatz stark zugenommen hat. Schätzungen aus dem Jahr 2001 gehen davon aus, dass weltweit 27 Millionen Arbeitnehmende, die bei ihrer Tätigkeit regelmäßig E-Mail und Internet nutzen, über diese Kommunikationswege auch überwacht werden.⁵ Dies entspricht 27 Prozent der Arbeitnehmenden, die E-Mails und Internet bei ihrer Arbeit verwenden. Für den amerikanischen Raum ist bekannt, dass die Zahlen seit dem Jahr 2001 deutlich gestiegen sind. Für die USA führte die American Management Association (AMA) gemeinsam mit dem ePolicy Institute regelmäßig Studien zu diesem Thema durch, wobei die derzeit aktuellste Studie aus dem Jahr 2007 stammt. Es handelt sich um große, repräsentative Umfragen mit Arbeitgebern zur digitalen Überwachung am Arbeitsplatz. In diesen Umfragen berichteten die Arbeitgeber, dass bereits im Jahr 2001 mehr als drei von vier amerikanischen Arbeitnehmenden von einer Überwachung der Kommunikation (zum Beispiel E-Mail oder Telefon) und der Arbeitsleistung betroffen waren. Ein Vergleich der Umfragen aus den Jahren 2001, 2005 und 2007 zeigt einen deutlichen und schnellen Anstieg der elektronischen Überwachung der Arbeit.^{6,7,8} Somit kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der Arbeitnehmenden, die mit digitaler Technik arbeiten, auch durch diese überwacht werden.

Gibt es auch keine Studien darüber, aus welchen Gründen elektronische Überwachung zunimmt, so gibt es jedoch mehrere plausible Erklärungsversuche. Zum einen hatte die technische Entwicklung zur Folge, dass bereits eingesetzte Überwachungstechniken effizienter und vor allem kostengünstiger wurden. So ist es heutzutage wesentlich einfacher und kostengünstiger eine Videokamera zu installieren, als dies noch vor ein oder zwei Jahrzehnten der Fall war. Zum anderen sind die Analysemöglichkeiten wesentlich gestiegen. Computer können heutzutage größere Datenmengen verarbeiten und Softwareunternehmen bieten einfach zugängliche und benutz-

Es kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der Arbeitnehmenden, die mit digitaler Technik arbeiten, auch durch diese überwacht werden.

bare Analyseprogramme an. Darunter fällt zum Beispiel *People Analytics*. Unter diesem Begriff werden Methoden zusammengefasst, die aus bestehenden Daten wie E-Mail- und Telefonkommunikation in Kombination mit Daten aus dem Personalwesen Personalentscheidungen vereinfachen oder effektiver machen sollen.

Darüber hinaus bieten viele technische Neuerungen Überwachungsmöglichkeiten ab Werk an, die nicht explizit an-, sondern abgeschaltet werden müssen. Darunter fällt zum Beispiel die Software von SAP, aber auch Microsofts Office 365. Zusammenfassend wird somit durch technische Entwicklungen elektronische Überwachung kostengünstiger, einfacher und oft als Standard gesetzt.

Trotz dieser Entwicklungen gibt es jedoch kaum Umfragen, die untersuchen, wie häufig in europäischen oder deutschen Betrieben elektronische Überwachung eingesetzt wird. Eine Ausnahme stellt hier der DGB-Index „Gute Arbeit“ dar.⁹ In dieser bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung gaben 46 Prozent aller Befragten im subjektiven Rückblick an, die Kontrolle der Arbeitsleistung sei im Rahmen der Digitalisierung gestiegen. Einen besonders starken Zuwachs berichteten Mitarbeiter aus den Branchen Finanzdienstleistung, Ver- und Entsorgung sowie Verkehr und Lagerei. Inwieweit insbesondere einzelne Branchen von Überwachung betroffen sind, ist über diese Umfrage hinaus nicht geklärt. Es wird jedoch angenommen, dass die meiste Überwachung im Dienstleistungsbereich vorkommt.¹⁰ Aufgrund rechtlicher, kultureller und branchenspezifischer Unterschiede ist es schwierig, die Zahlen zur relativen Häufigkeit von elektronischer Überwachung in den USA auf Deutschland zu übertragen. Es ist jedoch plausibel, dass das Ausmaß der Überwachung auch in Deutschland in den letzten Jahren angestiegen ist und dies auch in Zukunft weiter tun wird.

Es wird angenommen, dass die meiste Überwachung im Dienstleistungsbereich vorkommt.

Die Begründungen für den Einsatz von Arbeitnehmerüberwachung sind vielfältig. Auf einer theoretischen Ebene wird von einem Informationsdefizit auf Seiten der Vorgesetzten ausgegangen. In einem Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmende einen Informationsvorsprung durch das Wissen über die festgesetzte Entlohnung. Vorgesetzte können jedoch erst durch Überwachung feststellen, ob eine vereinbarte Leistung erbracht wird oder nicht. Auf einer mehr praxisrelevanten Ebene werden vor allem wirtschaftliche und sicherheitsbezogene Interessen diskutiert. So setzen Unternehmen Überwachung ein, um eine Nicht-Erbringung von Arbeitsleistung während der Arbeitszeit zu verhindern und mögliches unrechtmäßiges Verhalten wie Diebstahl oder unbefugte Benutzung von Unternehmensressourcen für private Zwecke zu unterbinden.¹¹ Für eine angemessene Einschätzung von Überwachungstechniken spielen jedoch nicht nur die Häufigkeit und die Begründung eine Rolle, sondern insbesondere auch die möglichen Auswirkungen auf Beschäftigte.

3. Auswirkungen von elektronischer Überwachung

In der arbeitspsychologischen Forschung existieren verschiedene theoretische Ansätze, anhand derer die Wirkung elektronischer Überwachung auf Arbeitnehmende erklärt werden kann.^{12,13} Die Forschungsbemühungen zu elektronischer Überwachung der Arbeit begannen bereits in den späten 1980er Jahren. Während Forschende in den 1990er Jahren zunächst die unmittelbaren Reaktionen auf Überwachung untersuchten, wurden später auch individuelle und situative Faktoren berücksichtigt. Der größte Teil der Forschung nahm bisher vor allem die negativen Effekte elektronischer Überwachung auf Arbeitszufriedenheit und Stress in den Fokus.¹³ Im Verlauf dieses Abschnitts werden die einzelnen Forschungsbefunde zusammengefasst und

die Auswirkungen der elektronischen Überwachung auf Leistung, Arbeitszufriedenheit und -motivation beschrieben.

Wie bereits angedeutet, wird Überwachung oftmals durch eine Kontrolle der Arbeitsleistung gerechtfertigt. In der Regel werden auch in der Forschung positive Zusammenhänge zwischen Leistung und Überwachung gefunden.¹⁴ Allerdings legen Studien nahe, dass zwar die Leistung in der kontrollierten Tätigkeit steigt, jedoch in anderen Bereichen sinkt. Dies kann zu Lasten von Tätigkeiten gehen, die nicht überwacht werden, aber dem Unternehmen nützen. Darunter fällt zum Beispiel

Studien legen nahe, dass zwar die Leistung in der kontrollierten Tätigkeit steigt, jedoch in anderen Bereichen sinkt.

die Hilfsbereitschaft gegenüber anderen Mitarbeitenden. Ebenfalls ist unklar, ob sich Überwachung unterschiedlich auf einfache und komplexe Tätigkeiten auswirkt. Während die praxisbezogene Forschung hauptsächlich einfache Tätigkeiten thematisierte und dazu keine Aussage machen kann, legt die experimentalpsychologische Grundlagenforschung einen negativen Zusammenhang zwischen

Überwachung und Leistung bei komplexeren Tätigkeiten, aber einen positiven Zusammenhang bei einfachen Tätigkeiten nahe.¹⁵ Begründet wird dies damit, dass man einfache Tätigkeiten zu einem gewissen Grad schneller ausführen kann, ohne gleichzeitig die Qualität zu senken. Bei komplexeren Tätigkeiten ist dies meist nicht der Fall.

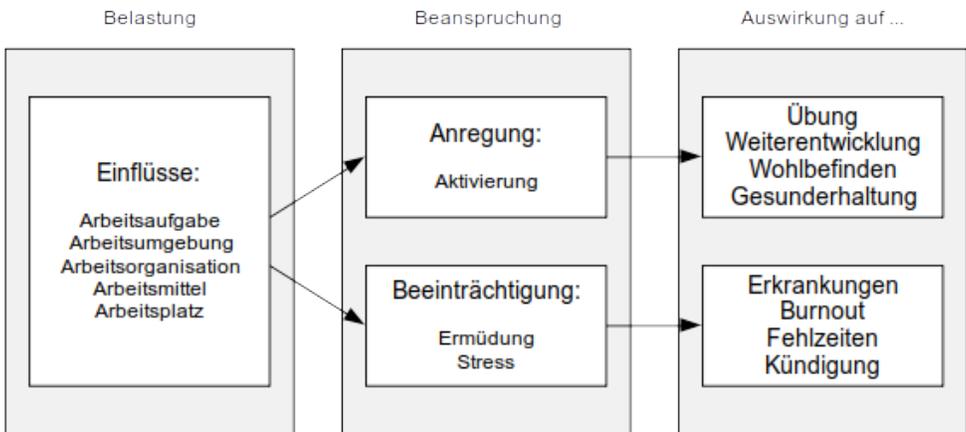
Darüber hinaus berichten Arbeitnehmende, die elektronisch überwacht werden, in der Regel von geringerer Arbeitszufriedenheit und -motivation, jedoch mehr Stress und physischen als auch psychischen Beschwerden. Abhängig von der Art der Überwachung wird elektronische Überwachung ebenfalls als Privatsphäre-Verletzung angesehen.¹² Diese Effekte können der angenommenen Leistungszunahme entgegenstehen, da Arbeitnehmende, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, motivierter und produktiver arbeiten. Außerdem kann Überwachung dazu führen, dass Angestellte versuchen, das Überwachungssystem zu umgehen und zum Beispiel dadurch eine Arbeitsleistung vorgeben, die nicht vorhanden ist.¹⁶ Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das System von der Belegschaft nicht akzeptiert wird und nur bestimmte Aspekte einer Tätigkeit in der Überwachung berücksichtigt werden. Die Folgen sind jedoch gravierend, da das Überwachungssystem die zu messende Größe nicht mehr korrekt abbildet und Entscheidungen auf einer falschen Datenbasis getroffen werden.

Über diese einfachen Zusammenhänge hinaus, werden jedoch auch komplexere Auswirkungen diskutiert. So gibt es erste Ansätze, die zeigen, dass Überwachung einen unterstützenden Charakter haben kann, wenn den Arbeitnehmenden dadurch Informationen zur Verfügung gestellt werden.^{17,18} Zum Beispiel profitiert nicht nur der Arbeitgeber von einer Arbeitszeiterfassung, sondern sie dient auch dem Arbeitnehmenden, etwa als Nachweis für geleistete Überstunden. Der klassische kontrollierende Aspekt hingegen beschreibt den Informationsgewinn, den eine Führungskraft

durch Überwachung hat. Um diese Unterteilung besser verstehen zu können, ist die Unterscheidung zwischen Belastung und Beanspruchung hilfreich.^{19, 20}

Mit psychischer Belastung werden die äußeren Faktoren bezeichnet, die auf eine Person während ihrer Arbeit (oder auch darüber hinaus) einwirken. Dies kann zum Beispiel die Menge an geforderter Arbeit, unterbrechende Telefonanrufe oder auch Kundenkontakt sein. Die Belastung an sich, wird als neutral angesehen. Sie beschreibt lediglich Einflüsse, die von außen einwirken. Als psychische Beanspruchung hingegen werden die Auswirkungen dieser Belastung bezeichnet. Diese ist abhängig davon, mit welchen Voraussetzungen eine Person in eine aktuelle Situation geht. Diese Voraussetzungen können zum Beispiel Gesundheitszustand, vorhandene Kompetenzen aber auch die Unterstützung durch den Vorgesetzten sein. So kann die gleiche Tätigkeit für eine Person ein optimales Anforderungsniveau haben, während eine andere Person damit überfordert ist. Oder eine bestimmte Aufgabe kann ohne Probleme in einem gut funktionierenden Team erledigt werden, während dies in einem Team mit persönlichen Differenzen und mangelnder Unterstützung durch den Vorgesetzten kaum möglich erscheint. Die Voraussetzungen und auch die Beanspruchung können nicht nur zwischen Personen oder Teams variieren, sondern auch innerhalb. Zum Beispiel ist durch eine Erkrankung oder eine wiederholte Belastung die Ausgangslage für die gleiche Tätigkeit eine andere und kann in einer höheren Beanspruchung resultieren.

An eine Beanspruchung erfolgt in der Regel eine Anpassung. Diese Anpassung kann im positiven Sinne anregend sein, im negativen Sinne beeinträchtigend (zum Beispiel Stress und Ermüdung). Als längerfristige Folgen kann dadurch Übung, Weiterentwicklung oder Wohlbefinden entstehen, aber eben auch Stress, Erkrankung und Kündigung (siehe dazu auch die untenstehende Abbildung).



Psychische Belastung und Beanspruchung können sich gravierend auswirken.¹⁹

Übertragen auf elektronische Überwachung bedeutet dies, dass sich das gleiche technische System je nach Voraussetzungen als unterstützend oder als kontrollierend darstellen kann.^{17,18} Für den kontrollierenden und unterstützenden Aspekt können unterschiedliche Folgen angenommen werden: für ersteren Stress und geringere Arbeitszufriedenheit, für letzteren eine höhere Arbeitszufriedenheit und -motivation. An dieser Stelle kann eine Analogie zu der persönlichen Kontrolle durch die Führungskraft gezogen werden: einerseits kann diese als kontrollierend erlebt werden, wenn lediglich die Leistung im Vordergrund steht, andererseits kann diese als hilfreich erlebt werden, wenn mögliche Probleme und deren Lösungen im Fokus stehen. Die Unterteilung zwischen einem unterstützenden und einem kontrollierenden Aspekt im Rahmen der elektronischen Überwachung ist jedoch noch nicht ausreichend erforscht und muss noch in unterschiedlichen Kontexten abgesichert werden.

Zu beachten ist, dass elektronische Überwachung oftmals als ein Teil von einer größeren Maßnahme oder einer kompletten Umstrukturierung eingeführt wird. Entscheidend für eine Folgenabschätzung in der Praxis ist somit nicht nur die Bewertung der elektronischen Überwachung, sondern des ganzen Maßnahmenpakets. Bei Umstrukturierungen, in denen auch elektronische Überwachung implementiert wird, findet oftmals eine Formalisierung (Digitalisierung) von Arbeitsschritten statt. Dies macht eine Quantifizierbarkeit der Tätigkeit leichter und bedeutet, dass einzelne Arbeitsschritte (zumindest zeitlich) voneinander trennbar und messbar gemacht werden. Wurde früher eine Beratung bei einer Bank hauptsächlich durch den Bankangestellten strukturiert, geleitet und dokumentiert, findet diese heutzutage computerunterstützt statt. Die Beratung wird maßgeblich durch die verwendete Software, den vorgegebenen Formularfeldern und

Zu beachten ist, dass elektronische Überwachung oftmals als ein Teil von einer größeren Maßnahme oder aufgrund einer kompletten Umstrukturierung eingeführt wird.

deren Auswahlmöglichkeiten strukturiert als auch dokumentiert. In diesem beispielhaften Rahmen findet eine Dequalifizierung der Tätigkeit und eine Einschränkung des Handlungsspielraums statt.²¹ Eine mögliche Überwachung durch die Bedienung der Computersoftware wäre lediglich ein Nebenprodukt. Diese Veränderung der Arbeit findet auch im intellektuellen/kreativen Bereich statt. Dort wird versucht, ein Maß abzuleiten, bei dem davon ausgegangen wird, dass dieses Leis-

tung widerspiegelt. Beispielsweise wird die Arbeit eines Journalisten häufig nicht mehr anhand der journalistischen Qualität beurteilt, sondern nach der quantitativen Anzahl an Tastenschlägen oder Artikeln pro Tag. Somit wird Zeit, die mit Nachdenken oder Recherche verbracht wird, negativ angerechnet.¹¹ Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmende in vielen Fällen ihre Arbeitsweise nicht mehr selbst bestimmen können. Dieser Verlust an Autonomie und Eigenständigkeit der Arbeitsgestaltung geht mit einer reduzierten Arbeitszufriedenheit, mehr Stress und körperlichen Beschwerden einher.²²

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsgestaltung und Zufriedenheit kann durch grundlegende Modelle der Arbeitspsychologie gestützt und erklärt werden. So postuliert zum Beispiel das Job-Demand-Control-Modell von Karasek, dass Arbeitsbelastungen aus der Interaktion zwischen Arbeitsanforderungen und -kontrolle entstehen.²³ Demnach führt insbesondere die Kombination aus hohen Anforderungen und geringen Entscheidungsmöglichkeiten zu geringen Bewältigungsmöglichkeiten und somit zu Arbeitsunzufriedenheit und Stress. Ähnliche Annahmen formuliert das Job-Demands-Resources-Modell.²⁰ Hier werden Ressourcen und Anforderungen der Tätigkeit gegeneinander aufgewogen, wobei Eigenständigkeit in diesem Modell als Ressource betrachtet wird. Mit dem Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham können unterschiedliche Auswirkungen von Überwachung diskutiert werden: Tätigkeiten, die in kleine Schritte unterteilt sind, erfordern meist weniger Kompetenzen als komplexere Arbeitsprozesse.²⁴ Die Unterteilung hat zur Folge, dass die wahrgenommene Wichtigkeit der eigenen Tätigkeit abnimmt. Dies wiederum reduziert die erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit. Durch eine reduzierte Eigenständigkeit sinkt die wahrgenommene Verantwortlichkeit für die eigene Tätigkeit. Dies alles führt zu geringerer Arbeitszufriedenheit, Leistung und mehr Stress. Alleine anhand der diskutierten möglichen Einschränkungen in der Arbeitsgestaltung, die mit der Einführung von Überwachung einhergehen, ist eine geringere Arbeitszufriedenheit und mehr Stress wahrscheinlich.

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsgestaltung und Zufriedenheit kann durch grundlegende Modelle der Arbeitspsychologie gestützt und erklärt werden.

Es gibt aber auch viele Fragen, die noch ungeklärt sind. Diese werden im nächsten Abschnitt aufgezeigt und stellen gleichzeitig eine Motivation für das Projekt des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität des Saarlandes dar, das von der Kooperationsstelle für Wissenschaft und Arbeit (KoWA) sowie der Arbeitskammer des Saarlandes initiiert wurde.

4. Limitation der bisherigen Forschung

Die bisherige Forschung wurde hauptsächlich in den USA und zu einem kleineren Teil in anderen englischsprachigen und asiatischen Ländern durchgeführt. Dadurch ist unklar, ob die bisherigen Ergebnisse auf den deutschsprachigen Raum übertragbar sind, da die Auswirkungen von Überwachung durch verschiedene nationale Rahmenbedingungen beeinflusst sein könnten. Im Vergleich zu den USA (oder auch asiatischen Ländern) ist die europäische und deutsche Gesetzgebung in Hinblick auf Persönlichkeitsrechte, Datenschutz und Überwachung am Arbeitsplatz strikter.²⁴ Darüber hinaus erfordert eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle die Zustimmung des Betriebsrates, falls dieser vorhanden ist. Somit wäre es möglich, dass deutsche Beschäftigte ein größeres Vertrauen darin haben, dass Überwachungstechniken

keine direkten negativen Folgen haben, da die Möglichkeiten zur Überwachung eingeschränkter sind und in den meisten Fällen seitens der Unternehmen über vorhandene Datenerfassungen aufgeklärt werden muss.

Weiterhin fehlt für die Literatur zur elektronischen Überwachung eine quantitative Zusammenfassung. Dies bedeutet, dass bisherige Ergebnisse über Studien hinweg zusammengefasst werden und im besten Fall generalisiert werden können. Diese Zusammenfassung ist insbesondere notwendig, da viele Studien im Labor und nicht unter realen Arbeitsbedingungen stattfinden. Oftmals werden als Studienteilnehmende Studierende gewonnen, die für wenige Minuten Tätigkeiten unter Überwachung ausführen. Im Vergleich zu realen Arbeitssituationen spielen persönliche Konsequenzen der Überwachung wie Beförderung, Ärger mit den Vorgesetzten oder eine eventuelle Kündigung keine Rolle. Im Rahmen dieser quantitativen Zusammenfassung könnte überprüft werden, inwieweit Studien unter realen Arbeitsbedingungen und Laborbedingungen zu den gleichen Ergebnissen kommen.

Ein weiterer Aspekt, der in der Forschung noch viel zu wenig berücksichtigt wird, sind soziale Gegebenheiten. Überwachung findet oftmals in Kontexten statt, in denen Arbeitnehmende auf ihre Arbeitsstelle angewiesen sind und nur wenig Möglichkeiten haben, sich eine andere Stelle zu suchen. Inwieweit dies eine Rolle bei der Bewertung der Folgen von elektronischer Überwachung spielt, ist unklar.

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Ziele und Studien des aktuellen Projekts im Saarland vorgestellt. In diesen Studien wird versucht, zumindest einem Teil der noch offenen Fragen im Bereich der elektronischen Überwachung Rechnung zu tragen.

5. Empirische Studien

5.1 Befragung von saarländischen Produktionsmitarbeitenden

Ziele und Methode der Studie

Das Ziel dieser Studie war, die bisher gefundenen Ergebnisse zur elektronischen Überwachung auch in Deutschland zu bestätigen. Ebenso sollten die Besonderheiten des deutschen Rechts- und Arbeitsraums berücksichtigt werden. Deshalb wurde auch untersucht, inwieweit der Betriebsrat einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Überwachung hat. Um die Unterscheidung zwischen einem kontrollierenden und einem unterstützenden Aspekt von Überwachung weiter zu untersuchen, wurden auch diesbezügliche Fragen aufgenommen.

In Anlehnung an die bereits existierende Literatur wurde angenommen, dass mit einer Zunahme an Überwachungstechniken die Arbeitszufriedenheit und -motivation sinkt. Der wahrgenommene Stress sollte jedoch steigen. Ebenfalls wurde erwartet, dass je eher der Betriebsrat die Einhaltung des Datenschutzes gewährleisten kann,



Im Supermarkt ist elektronische Überwachung für Kunden und Beschäftigte längst alltäglich geworden.

desto weniger Überwachungstechniken vorhanden sind. Eine weitere Annahme war, dass mit zunehmendem wahrgenommenen Einfluss des Betriebsrates die Zusammenhänge zwischen Überwachungstechniken und Arbeitszufriedenheit, -motivation sowie Stress geringer ausfallen.

In der Studie wurden 388 Produktionsmitarbeitende aus 29 saarländischen Betrieben mittels eines Fragebogens befragt. Der Fragebogen, der an die teilnehmenden Unternehmen verschickt wurde, enthielt unter anderem Fragen zum Vorhandensein verschiedener Überwachungstechniken (zum Beispiel Videokameras oder Leistungs- und Fehlererfassung), zum wahrgenommenen Stress sowie zur Arbeitszufriedenheit und -motivation. Ebenfalls wurde nach positiven und negativen Aspekten der Datenerfassungen gefragt. Darüber hinaus wurde erhoben, inwieweit die Befragten einen Einfluss des Betriebsrates auf die Sicherung des Datenschutzes sehen. Ferner wurde das Ausmaß an digitalisierter Arbeit in den Betrieben erfasst. Von den 388 befragten Personen bekundeten 97,6 Prozent, dass an ihrem Arbeitsplatz eine Datenerfassung stattfindet. Personen, die nicht von einer Datenerfassung betroffen waren, wurden von der weiteren Analyse ausgeschlossen.

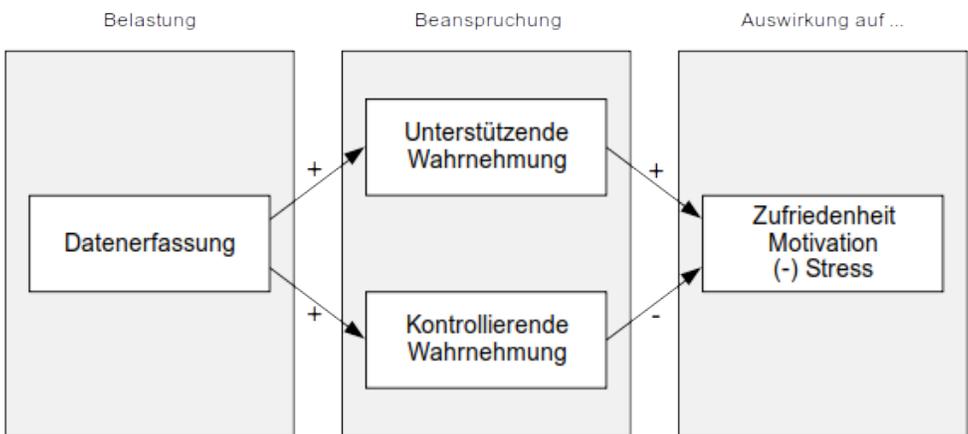
Ergebnisse und Diskussion

Die befragten Personen gaben zu 94,2 Prozent an, dass sie in mindestens einem Bereich von digitalisierter Arbeit betroffen sind. Zu digitalisierter Arbeit gehören zum Beispiel elektronische Kommunikation wie E-Mail, aber auch Diagnosegeräte und computergesteuerte Maschinen. Die am häufigsten berichteten Datenerfassungen waren insbesondere die Rückverfolgung von Fehlern (81,4 % der befragten Personen), die Erfassung der Arbeitszeit (73,1 %), wann welche Arbeitsschritte erledigt wurden (54,1 %) und die Arbeitsmenge (52,4 %). Interessanterweise zeigte sich, dass die Mitarbeitenden im gleichen Betrieb durchaus unterschiedliche Datenerfassungen sahen. Die Differenz zwischen der höchsten und der niedrigsten Anzahl an berichteten Datenerfassungen innerhalb eines Unternehmens lag im Mittel bei sieben Datenerfassungsmethoden. Darüber hinaus gaben bei den erfragten Datenerfas-

sungstechniken zwischen 1,9 und 20,3 Prozent der befragten Personen an, dass sie nicht wüssten, ob diese Methode in ihrem Unternehmen Anwendung findet. Obwohl die Stichprobe innerhalb eines Unternehmens ein sehr ähnliches Arbeitsumfeld hatte, zeigt sich hier demnach eine hohe Unsicherheit in Bezug auf die vorhandenen Datenerfassungsmethoden.

Weitere Analysen zeigten, dass speziell Personen, die mit ihrer Tätigkeit weniger zufrieden sind, eine höhere Anzahl an „Weiß-nicht“-Antworten bei den Datenerfassungen angaben. Dies galt ebenfalls für Personen, die mit ihrer Führungskraft nicht zufrieden waren. Insbesondere Datenerfassungen, die sich auf die geleistete Arbeitsmenge oder -qualität bezogen, zeigten einen Zusammenhang mit der Meinung, dass sich durch die Datenerfassungen die Art und Weise der Arbeit verändert.

Um die Kernfragestellung der Studie zu untersuchen, wurde geprüft, ob sich Zusammenhänge zwischen der Anzahl an Datenerfassungen und der Arbeitszufriedenheit, -motivation und Stress ergeben. Ein bedeutsamer Zusammenhang zeigte sich lediglich für Stress: Je mehr Überwachungstechniken berichtet wurden, desto mehr wahrgenommenen Stress berichteten die Produktionsmitarbeitenden. Weitere Analysen zeigten, dass der Zusammenhang zwischen Datenerfassungen und Arbeitszufriedenheit sowie -motivation durch die Zweckwahrnehmung der Überwachung vermittelt wurde (*siehe dazu die untenstehende Abbildung*). Dies bedeutet, dass die Überwachung als solche keinen direkten Einfluss auf die beiden Variablen hatte. Entscheidend war vielmehr die Zweckwahrnehmung der Datenerfassungen: Wurden diese als unterstützend empfunden, resultierte dies in höherer Motivation und Zufriedenheit. Bei kontrollierender Wahrnehmung zeigte sich das Gegenteil. Somit konnte die aktuelle Studie nicht nur einen Beitrag dazu leisten, ähnliche Auswirkun-



Unterschiedliche Auswirkungen bei Wahrnehmung der Datenerfassung als kontrollierend oder unterstützend. Zu beachten ist, dass Stress im Vergleich zu Arbeitszufriedenheit und -motivation sich genau in die entgegengesetzte Richtung bewegt.

gen von Überwachung auf Arbeitnehmende wie in den USA auch in Deutschland zu finden, sondern auch, die beiden unterschiedlichen Facetten unterstützende und kontrollierende Zweckwahrnehmung zu belegen.

Bezüglich des Einflusses des Betriebsrates auf die Einhaltung des Mitarbeiterdatenschutzes herrschte eine große Unsicherheit bei den Beschäftigten. Die entsprechenden Fragen wurden von 20,4 bis 26,8 Prozent der Befragten mit „Weiß nicht“ beantwortet. Die Einschätzung der Arbeitnehmenden zum Einfluss des Betriebsrats auf den Datenschutz stand nicht in direktem Zusammenhang mit dem Ausmaß an Überwachung oder der Zweckwahrnehmung derselben. Das Vorhandensein eines Betriebsrates ging jedoch mit einer höheren kontrollierenden Zweckwahrnehmung einher. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Arbeitnehmenden durch einen Betriebsrat darauf hingewiesen werden, welche Gefahren durch eine Überwachung bestehen und diese somit präsenter in der Wahrnehmung sind. Der wahrgenommene Einfluss des Betriebsrates auf den Datenschutz hing positiv mit der Arbeitszufriedenheit und der Motivation sowie negativ mit dem Stresserleben zusammen (das Vorhandensein eines Betriebsrates zeigte keine solcher Zusammenhänge). Personen, die bei ihrer Arbeit zufrieden und motiviert sind, sind offensichtlich auch zufrieden mit der Arbeit des Betriebsrates.

5.2. Auswirkung von Überwachung auf die Unternehmensattraktivität

Ziele und Methode der Studie

Ein weiterer unberücksichtigter Aspekt in der bisherigen Forschung ist, ob das Bekanntwerden von Mitarbeiterüberwachung ein schlechtes Bild auf das Unternehmen wirft. Dies ist zum Beispiel mit Blick auf Unternehmen wie Amazon oder die Situation in der Paket-Zustellung interessant. Ebenso ist es in Zeiten des Fachkräftemangels umso wichtiger, dass Firmen ein möglichst positives Bild von sich nach außen transportieren.

Um die These zu untersuchen, dass elektronische Überwachung im Betrieb ein schlechtes Image auf Unternehmen wirft, wurden 120 Ingenieursstudierende befragt. Diese standen kurz vor dem Abschluss ihres Studiums und somit vor der Bewerbungsphase. In der Befragung wurden den Studierenden unterschiedliche fiktive Fallbeispiele einer Firma präsentiert, die Dienstleistungen im Bereich der Flugzeuginstandhaltung anbot. Die jeweiligen Fallbeispiele unterschieden sich in der Beschreibung einer Brille, die mit Kamera, Mikrofon und Netzwerkanbindung ausgestattet war. Während in dem einen Fall die Brille zur Unterstützung der Dokumentation der einzelnen Wartungsschritte und zur Anfrage von Hilfe durch erfahrenere Mitarbeitende diente, hatte sie in einem anderen Fall die Aufgabe, eine Kontrolle durch die Führungskraft zu ermöglichen. Zusätzlich gab es eine Bedingung, in der die Brille neutral beschrieben wurde (es wurden explizit keine unterstützenden oder kontrollierenden Aspekte erwähnt).

Ergebnisse und Diskussion

Die Ergebnisse zeigten, dass die Studienteilnehmer eine geringere Bereitschaft hatten, sich bei dem Unternehmen mit kontrollierender Überwachung zu bewerben. Ebenfalls erwarteten sie hier eher eine Missachtung ihrer Privatsphäre. In der Studie wurden die Studierenden ebenfalls befragt, wie sie ihren Arbeitsstil beschreiben würden. Der Schwerpunkt lag hier auf der "Kompetitivität", das heißt, ob sie gerne im Wettbewerb zu anderen stehen und sich mit diesen messen. Hier könnte man annehmen, dass Personen, die sich gerne mit anderen vergleichen eine positivere Einschätzung von Überwachung haben. Überwachung würde ihnen ebenfalls die Möglichkeit geben, mit anderen im Wettbewerb zu stehen. Dies konnte aber anhand der Daten nicht bestätigt werden: Selbst solche Personen sahen die kontrollierende Verwendung der Brille durch den Vorgesetzten kritisch.

Junge Menschen, die bereits mit digitaler Technik aufgewachsen sind und Menschen, die sich gerne mit anderen vergleichen, sehen Überwachung kritisch.

Diese Studie zeigt, dass auch junge Menschen, die bereits mit digitaler Technik aufgewachsen sind und Menschen, die sich gerne mit anderen vergleichen, Überwachung kritisch sehen. Ebenso lässt sich festhalten, dass das Bekanntwerden von Überwachungsmethoden in einem Unternehmen Bewerbende abschreckt. Da es sich bei der Stichprobe um zukünftige Fachkräfte handelt, ist dies insbesondere für Unternehmen mit einem Mangel

an Fachkräften relevant. Auch hier ist weitere Forschung notwendig, um die Situation im Niedriglohnsektor oder in Bereichen, in denen genügend Arbeitskräfte und zu wenige Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, zu betrachten.

6. Weitere Forschungsvorhaben

Im weiteren Verlauf des Projekts sind vier zusätzliche Studien geplant. In den ersten beiden Studien soll näher untersucht werden, welche Rolle das Vertrauen in das Management bei der Wahrnehmung von Überwachungstechniken und deren Folgen spielt. Ebenfalls soll untersucht werden, ob sich die Wahrnehmung von Überwachung in traditionellen vs. modernen Unternehmen unterscheidet. Darüber hinaus ist eine Studie in Vorbereitung, die analog zu der Studie in der Produktion, Personen in der Dienstleistung befragt.

Weiteres Ziel ist die Durchführung einer Metaanalyse. Eine Metaanalyse stellt eine quantitative Zusammenfassung der bisherigen Forschung dar. Dies bedeutet, dass bereits vorhandene Literatur gesichtet und die berichteten Ergebnisse abhängig von Stichprobengröße, gemessenen Variablen, etc. miteinander verrechnet werden. Solch eine Zusammenfassung fehlt bisher im Kontext der elektronischen Überwachung und dient dazu, die Auswirkungen von Überwachung über einzelne Studien hinweg zu untersuchen und zu generalisieren.

7. Fazit

Dieser Text stellt eine kurze Übersicht der Forschung in dem Bereich zur elektronischen Überwachung dar. Wie in der immer wieder auftretenden Diskussion um die Digitalisierung deutlich wird, ist elektronische Überwachung ein relevantes Thema, das in Zukunft eine noch größere Rolle spielen wird. Dies stellt Beschäftigte, Unternehmen und die betriebliche Mitbestimmung vor Herausforderungen, da unterschiedliche Belange wie Datenschutz, Arbeitsleistung sowie ethische und moralische Aspekte angesprochen werden. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, bei der Bewertung einer elektronischen Überwachung die genaue technische Umsetzung, deren Begründung, die Implementierung sowie den Prozess der Einführung als auch die konkreten Folgen für die Beschäftigten in einem Betrieb zu berücksichtigen. Die arbeitspsychologische Forschung kann dabei ihren Teil dazu beitragen, damit dieser Prozess gelingt.

Literatur und Quellenangaben:

- 1) Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Ittermann, Peter und Niehaus, Jonathan, Hrsg.: „Digitalisierung industrieller Arbeit“, 2015, Baden-Baden, Nomos.
- 2) Hirsch-Kreinsen, Hartmut: „Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0““, WSI-Mitteilungen, 2014, 421–429.
- 3) Hansen, Marit: in Datenschutz: Grundlagen, Entwicklungen und Kontroversen, Hrsg. Schmidt, Jan-Hinrik und Weichert, Thilo, Bundeszentrale für politische Bildung, 2012, S. 78–87.
- 4) Nebeker, Delbert M. und Tatum, B. Charles: „The effects of computer monitoring, standards, and rewards on work performance, job satisfaction, and stress“, *Journal of Applied Social Psychology*, 1993, 23, 508–536.
- 5) Schulman, Andrew: The extent of systematic monitoring of employee e-mail and internet use, <http://diogenesllc.com/internetmonitoring.pdf>.
- 6) American Management Association: Electronic policies and practices, <http://www.epolicyinstitute.com/docs/ePolicyInstitute-AMA-2001Survey-SummaryFinal.pdf>.
- 7) American Management Association: Electronic monitoring & surveillance survey, <http://www.epolicyinstitute.com/2005-electronic-monitoring-surveillance-survey-results>.
- 8) American Management Association: Electronic monitoring & surveillance survey, <http://www.epolicyinstitute.com/2007-survey-results>.
- 9) Deutscher Gewerkschaftsbund: „DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016: Themenschwerpunkt: Die Digitalisierung der Arbeits-

- welt – Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten“, 2016, Institut DGB-Index Gute Arbeit.
- 10) Ball, Kirstie: „Workplace surveillance: An overview“, *Labor History*, 2010, 51, 87–106.
 - 11) Tullney, Marco: in *Medien – Macht – Demokratie. Neue Perspektiven*, Hrsg. Bisky, Lothar, Kriese, Konstanze und Scheele, Jürgen, Berlin, Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2009, S. 295–316.
 - 12) Stanton, Jeffrey M.: „Reactions to employee performance monitoring: Framework, review, and research directions“, *Human Performance*, 2000, 13, 85–113.
 - 13) Alge, Bradley J. und Hansen, S. Duane: in *The Psychology of Workplace Technology*, Hrsg. Coovert, Michael D. und Thompson, Lori Foster, New York, NY, Routledge, 2013, S. 209–237.
 - 14) Kluger, Avraham N. und DeNisi, Angelo: „The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory“, *Psychological Bulletin*, 1996, 119, 254–284.
 - 15) Aiello, John R. und Svec, Carol M.: „Computer monitoring of work performance: Extending the social facilitation framework to electronic presence“, *Journal of Applied Social Psychology*, 1993, 23, 537–548.
 - 16) Wynne, Kevin Thomas, Biermeier-Hanson, B., Liu, M. Q. und Lyons, J. B.: in *Proceedings of the 33rd Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Hrsg. Kantrowitz, Tracy und Chang, Chu-Hsiang Daisy, Society for Industrial; Organizational Psychology, 2018.
 - 17) DelVecchio, Susan K., Deeter-Schmelz, Dawn R. und Anselmi, Kenneth: „Big Brother or big bother? E-monitoring the salesforce“, *Journal of Business & Industrial Marketing*, 2013, 28, 288–302.
 - 18) Wells, Deborah L., Moorman, Robert H. und Werner, Jon M.: „The impact of the perceived purpose of electronic performance monitoring on an array of attitudinal variables“, *Human Resource Development Quarterly*, 2007, 18, 121–138.
 - 19) Joiko, Karin, Schmauder, Martin und Wolff, Gertrud: „Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten“, 2010, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
 - 20) Bakker, Arnold B. und Demerouti, Evangelia: „The job demands-resources model: State of the art“, *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22, 309–328.
 - 21) Carayon, Pascale: „Effect of electronic performance monitoring on job design and worker stress: Review of the literature and conceptual model“, *Human Factors*, 1993, 35, 385–395.
 - 22) Stanton, Jeffrey M. und Barnes-Farrell, Janet L.: „Effects of electronic performance monitoring on personal control, task satisfaction, and task performance.“, *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81, 738–745.
 - 23) Karasek, Robert A.: „Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign“, *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24, 285–308.
 - 24) Hackman, J. Richard und Oldham, Greg R.: „Motivation through the design of work: Test of a theory“, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, 16, 250–279.
 - 25) Däubler, Wolfgang: in *Datenschutz: Grundlagen, Entwicklungen und Kontroversen*, Hrsg. Schmidt, Jan-Hinrik und Weichert, Thilo, Bonn, Bundeszentrale für politische Bildung, 2012, S. 78–87.



Foto: Adobe Stock / sdecoret

Die Vorstellung, dass „Big Brother“ immer und überall (über)wacht, macht vielen Angst.

Die Weiterbildungslandschaft in der Großregion: Wie kann Weiterbildung zur Gestaltung des digitalen Wandels beitragen?

Von Alexa Holz-Himbert
und Dr. Jeanne Ruffing



Zwei zentrale Zukunftsthemen für den Bereich der Weiterbildung sind Digitalisierung und Kompetenzorientierung. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion (IBA) befasste sich 2017/18 im Auftrag des WSAGR mit der Frage, wie die Weiterbildungslandschaft in der Großregion auf die fortschreitende Digitalisierung eingestellt ist. Der folgende Artikel stellt die Hauptthesen der Studie zusammen und bietet einen Überblick über großregionale Herausforderungen und Lösungsansätze.

Dr. Jeanne Ruffing (links) ist seit 2016 Koordinatorin der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA). Alexa Holz-Himbert (rechts) ist seit 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA).

1. Der digitale Wandel der Arbeitswelt

Von Amazon bis Google, vom Smartphone bis zum 3-D-Drucker, vom E-Commerce bis zur intelligenten Fabrik: Durch digitale Technologien und Geschäftsmodelle verändert sich unsere Arbeitswelt momentan rasant. Unternehmen und Beschäftigte, Politik, Arbeitsmarktakteure und zivilgesellschaftliche Initiativen fragen sich, welche Auswirkungen diese Veränderungen gesamtwirtschaftlich und gesamtgesellschaftlich haben werden und welche Möglichkeiten es gibt, diesen Wandel auf

Gliederung:

1. Der digitale Wandel der Arbeitswelt
2. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der Großregion
3. Weiterbildung und Kompetenzmanagement in der digitalisierten Arbeitswelt
4. Großregionale Weiterbildungsangebote
5. Perspektiven für die großregionale Zusammenarbeit
6. Handlungsfelder im Bereich der digitalen Weiterbildung in der Großregion

dem Arbeitsmarkt gemeinsam so zu gestalten, dass möglichst alle davon profitieren.

Besonders das Thema der Qualifikation der Beschäftigten für den digitalen Wandel steht dabei im Fokus. Denn viele Berufe und Tätigkeiten werden sich im Zeitalter der Digitalisierung in beschleunigtem Tempo ändern. In manchen Bereichen werden Arbeitsplätze wegfallen. Dafür

ergeben sich anderswo neue Wachstumschancen, für deren Verwirklichung qualifizierte Arbeitskräfte dringend gebraucht werden. **Weiterbildung ist ein zentraler Schlüssel, um Erwerbstätige und Arbeitssuchende für die neuen Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt zu qualifizieren.**

2. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt der Großregion

Gerade in der Großregion, wo täglich zirka **232.000 Grenzgänger** auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz eine Staatsgrenze überqueren, kann das Engagement für Weiterbildung nicht an nationalen Grenzen halt machen. Lediglich in der Schweiz sind mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt.¹ Umfang und Richtung der Grenzpendlerströme in der Großregion unterscheiden sich stark von Teilgebiet zu Teilgebiet: Arbeitnehmer aus Lothringen machen über die Hälfte aller großregionalen Berufspendler (53,6 Prozent) aus. Das wichtigste Zielgebiet ist Luxemburg, wohin mehr als drei Viertel aller Grenzgänger einpendeln (77,6 Prozent). Außerdem ist der wallonische Arbeitsmarkt für die Grenzgänger aus der Großregion von relativ großer Bedeutung: Über ein Viertel aller Auspendler stammte 2017 aus der Wallonie, gleichzeitig verliefen 13 Prozent der Einpendlerströme in die belgische Teilregion. Die enormen Unterschiede zwischen den Teilgebieten erklären sich im Wesentlichen über die wirtschaftlichen Entwicklungen und die

Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)

Die Großregion ist der einzige grenzüberschreitende Kooperationsraum Europas mit einem grenzüberschreitenden Wirtschafts- und Sozialausschuss. Der WSAGR vertritt als institutionelle Plattform die Sozialpartner. Die Vertreter aus Wirtschafts-, Sozial- und Berufsverbänden sind integraler Bestandteil des politischen Leitbilds der Großregion. Alle zwei Jahre veröffentlicht die IBA im Auftrag des WSAGR einen Bericht mit den neuesten Kennzahlen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in der Großregion sowie einem aktuellen Schwerpunktthema. <http://www.grossregion.net/Institutionen/Beratende-Organen/Wirtschafts-und-Sozialausschuss-der-Grossregion-WSAGR>

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)

Die IBA ist eine - in Europa einzigartige - grenzüberschreitende Kooperation in der regionalen Arbeitsmarktbeobachtung. Seit 2001 arbeiten sechs Forschungsinstitute mit zahlreichen Partnern gemeinsam an Fragestellungen, die den Arbeitsmarkt betreffen. Die IBA veranstaltet regelmäßig Werkstattgespräche zu aktuellen Themen, die den Arbeitsmarkt in der Großregion betreffen. Ein umfassender Bericht zur Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion wird im 2-Jahres-Turnus veröffentlicht. www.iba-oie.eu

der digitalisierten Wirtschaft erfordert nicht nur eine einmalige Qualifikation, sondern die verstärkte **Verankerung von lebenslangem Lernen und ein Umdenken bei allen Akteuren am Arbeitsmarkt**. Es wird daher für Arbeitgeber, aber auch für den einzelnen Arbeitnehmer und schließlich für die Gesellschaft als Ganze immer wichtiger, ein nachhaltiges und integriertes Kompetenzen-Management zu betreiben.

Wird die Struktur der Weiterbildung den Anforderungen gerecht?

Dazu ist nicht nur die Entwicklung neuer Weiterbildungsinhalte erforderlich. Zugleich muss man sich auch die Frage stellen, ob die **Struktur der Weiterbildung** (Anbieter, Formate, Beratung, Finanzierung) noch den Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt genügt. Auch wenn ein hohes Qualifikationsniveau der Beschäftigten grundsätzlich im Interesse sowohl der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft als auch der Arbeitsverwaltungen und der Gesellschaft als Ganzer liegt, kann es im einzelnen durchaus **Zielkonflikte** geben. So ist etwa Arbeitgebern an einer möglichst passgenauen Qualifikation ihrer Mitarbeiter für aktuelle Bedarfe gelegen. Arbeitsverwaltungen stehen vor der Entscheidung zwischen einer schnellen Eingliederung Arbeitssuchender in den Arbeitsmarkt und einer gründlichen Qualifizierung, die zunächst einmal höhere Kosten verursacht und deren Nutzen sich erst langfristig einschätzen lässt. Der einzelne Arbeitnehmer wiederum möchte die Weiterbildung vielleicht nutzen, um sich beruflich umzuorientieren und auf diese Weise seine Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, was nicht zwangsläufig im Interesse des aktuellen Arbeitgebers ist.

Eine **zukunftsfähige Weiterbildungspolitik** steht vor der Herausforderung, diesen unterschiedlichen Interessen gerecht zu werden. Insbesondere gilt es neue Wege zu finden, die durch die Digitalisierung besonders gefährdeten Arbeitnehmer – Ältere, Geringqualifizierte und prekär Beschäftigte wie zum Beispiel Leiharbeiter – besser als bisher durch Weiterbildung zu erreichen.

Welche Kompetenzen stehen im Mittelpunkt der Diskussion?

Eine der Herausforderungen des digitalen Wandels ist die Frage nach den konkreten Anforderungen an die Beschäftigten vor Ort. Die erforderlichen Kompetenzen, um im Informationszeitalter den Alltag zu bewältigen und berufliche Ziele zu erreichen scheinen sich verändert zu haben und komplexer geworden zu sein. Doch welches sind diese Kompetenzen?

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung skizziert die OECD in ihrer 2016 veröffentlichten Studie „Skills for a digital world“² drei unterschiedliche Bereiche notwendiger IT-Kompetenzen:

ICT
generic
skills

ICT
specific
skills

ICT
complementary
skills

Zunächst sind es die **grundlegenden IT-Fähigkeiten**, mit den neuen Technologien im Alltag umgehen zu können, wie beispielsweise die Nutzung einer softwaregestützten Arbeitsumgebung oder Online-Informationen verwenden zu können. In diesem

Benötigt werden
grundlegende, spezielle
und komplementäre
IT-Fähigkeiten.

Zusammenhang ist der Begriff „Digital Literacy“ zu nennen, der im Glossar des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales als „Kenntnisse und Kompetenzen, die im Umgang mit neuen technischen Geräten und den damit gebildeten Informations- und Kommunikationsnetzwerken benötigt werden“³ definiert wird. Grundsätzliche Unterschiede liegen hier beispielsweise im Kompetenzniveau zwischen der Gruppe der **Digital Natives** (den Jugendlichen, die im digitalen Zeitalter aufgewachsen sind) im Gegensatz zu den **Digital Immigrants** (denjenigen, die sich erst im Erwachsenenalter mit den technologischen Neuerungen auseinandersetzen) vor.

Zweitens handelt es sich um **spezielle IT-Fähigkeiten**, die die Herstellung von neuen digitalen Technologien und die Erbringung digitaler Dienstleistungen ermöglichen. Dazu gehört sowohl die Programmierung von Software und Webseiten als auch die Entwicklung von Anwendungen sowie die Betreuung von Netzwerken. Die Entwicklung neuer Technologien ist eine Grundvoraussetzung des technischen Fortschritts.

Der dritte Bereich beinhaltet die **komplementären IT-Fähigkeiten**, mit komplexen Informationen umzugehen, mit Kunden und Kollegen zu kommunizieren sowie die Fähigkeit zur Problemlösung, zum vorausschauenden Planen und zur flexiblen Anpassung.⁴

Wie wichtig sind die klassisch analogen Fähigkeiten in der digitalisierten Arbeitswelt?

Wie wichtig sind die klassisch analogen Fähigkeiten in der digitalisierten Arbeitswelt?

Schätzungsweise ein Viertel der Erwachsenen in Europa haben Schwierigkeiten mit Lesen und Schreiben, sie verfügen über ein schwaches rechnerisches Verständnis und wenig digitale Fähigkeiten. Erwachsene, die nicht über einen ausreichend hohen Level in diesen Kompetenzbereichen verfügen, sind besonders stark von dem Risiko sozialer Ausgrenzung bedroht.⁵ Die **Grundkompetenzen** Lesen, Schreiben, Rechnen dürfen in der Diskussion um digitale Fähigkeiten nicht außer Acht gelassen werden, sind sie doch die Basis für den Aufbau digitaler und weiterführender Kompetenzen.

Es wird angenommen, dass Routine- und risikoträchtige Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung verstärkt wegfallen, dafür nehmen Aufgaben im Monitoring und der Prozessoptimierung zu, auch die Arbeitsorganisation entwickelt sich. Aufgrund dieses Paradigmenwechsels bedarf es neuer Kooperationsformen sowie einer gewissen Selbstregulierung innerhalb der Teams, weshalb diese im Zusammenspiel mit den Vorgesetzten in die Transformationsprozesse eingebunden werden müssen.⁶ Offensichtlich gewinnen **klassisch-analoge Kompetenzen**, wie die Fähigkeit zur Selbstorganisation, zum selbstständigen Lernen und zum eigenverantwortlichen Arbeiten

sowie Neugier und Selbstmotivation, wieder verstärkt an Bedeutung. Denn durch die technologischen Neuerungen entstehen neben den neuen Formen des Arbeitens auch neue Formen der Kommunikation, der Selbstdarstellung sowie der Erfassung persönlicher Daten. Die Kenntnis um die Funktionsweise von Web 2.0, die Fähigkeit des algorithmischen Denkens, um beispielsweise digitale Techniken/Helfer einsetzen zu können, sowie das Wissen um Persönlichkeitsrechte und deren Schutz sind essentiell im digitalen Zeitalter.

Die sogenannte **inhaltliche Flexibilität** wird zusätzlich zu dem beruflichen Wissen entscheidend sein, um sich im digitalen Wandel und der sich damit verändernden Arbeitswelt zurechtzufinden. Der Wunsch vieler Arbeitnehmer, dauerhaft in ihrem erlernten Berufsfeld zu bleiben, ist legitim, allerdings gilt es, anpassungsfähig und lernbereit zu bleiben, wenn sich Berufsfelder und Berufsbilder ändern.⁷

Das wichtigste Handlungsfeld neben einer verbesserten IT-Kompetenz wird allerdings die Fähigkeit sein, für Prozesse Verantwortung zu übernehmen und **in vernetzten und bereichsübergreifenden Prozessen zu denken und zu handeln**. Denn mit der zunehmenden Automatisierung werden Systeme komplexer, beispielsweise müssen anfallende Störungen in automatisierten Systemen situativ bearbeitet werden. In vielen Bereichen wird eine interdisziplinäre Zusammenarbeit an Bedeutung gewinnen. In einer kürzlich veröffentlichten Studie von Pôle Emploi und France Stratégie, die auf die sogenannten **Schlüsselkompetenzen** im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung der Mobilität zwischen den Berufsfeldern näher eingeht, werden diese als „grundlegende Kompetenzen oder soziale, kognitive oder organisatorische Fähigkeiten, die im direkten Zusammenhang zum Grundwissen stehen“, be-

*Weiterbildung
steht ange-
sichts der
umfassenden
Digitalisierung
der Arbeit-
welt vor ganz
neuen Heraus-
forderungen.*



Foto: Adobe Stock/ BillionsPhotos.com

zeichnet.⁸ Geläufiger ist hier auch die Bezeichnung Softskills, wobei die Schwierigkeit eines klaren Nachweises dieser Kompetenzen häufig diskutiert wird. Eine Möglichkeit der **Zertifizierung** dieser Softskills stellt sich im Vergleich zu den in der Anerkennung einfacher messbaren technischen Kompetenzen (oder allgemein Hard Skills) als schwieriger dar. Dabei würde eine klare Anerkennung dieser Schlüsselkompetenzen die Flexibilität in der beruflichen Laufbahn sicherlich vereinfachen.⁹

Welche Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs bieten sich an?

Neben der klassischen Bildung und den Weiterbildungsmaßnahmen gibt es verschiedene andere Möglichkeiten zum Kompetenzerwerb. Auch durch Erfahrung, Selbstreflexion sowie das informelle und autodidaktische Lernen ist es möglich, sein Kompetenzfeld zu erweitern. Die Einführung digitaler Techniken verändert nicht nur die Art und Weise, wie man zu Informationen gelangt, sondern auch die Art des Lernens. Gerade digitale Kompetenzen sind recht einfach durch **nicht formales und informelles Lernen** zu erwerben, dazu zählt die Berufspraxis genauso wie das Computerspielen als Freizeitbeschäftigung. Das Europäische Zentrum

Gerade auch der
Arbeitsort ist ein
Lernort, an dem
nützliche Kompetenzen
entwickelt werden.

für die Förderung der Berufsbildung Cedefop betont in seiner Studie die Wichtigkeit, die Nutzung digitaler Kompetenzen an einer höheren Zahl von Arbeitsplätzen, insbesondere auch in kleinen Unternehmen, zu fördern.¹⁰ Gerade auch der **Arbeitsort ist ein Lernort**, an dem nützliche Kompetenzen entwickelt werden. Durch die

Möglichkeiten der Digitalisierung kann das Wissen innerhalb eines Unternehmens erfasst und kapitalisiert werden, möglicherweise können dadurch auch seltene Kompetenzen innerhalb des Unternehmens weitergegeben werden. Durch die Internalisierung der Weiterbildung verändert sich auch die Rolle der externen Anbieter. Gefragt wird eine Mischung multimodaler Pädagogik, die Fernkurse mit Präsenzphasen sowie abgestimmte Angebote auf reale Arbeitssituationen anbietet.¹¹

Digitale Technologien ermöglichen auch neue Formen des selbständigen Lernens und der kontinuierlichen Weiterbildung. Beispielsweise hat sich in den vergangenen fünf Jahren durch das Aufkommen der **Massive Open Online Courses (MOOC)** der Zugang zum Bereich Hochschul- und Erwachsenenbildung wesentlich verbessert, wodurch das lebenslange Lernen auch in der akademischen Bildung stärker verankert wurde. Neben dem E-Learning zählen zu den Neuerungen im Bereich der pädagogischen Mittel dank technischer Innovationen vor allem Simulatoren, ernsthafte Spiele (Serious Games) sowie neue Kommunikationsformate wie SPOC (Small Private Online Course), Foren sowie Videoanleitungen statt aufwendiger Manuals. Räumliche und zeitliche Grenzen werden beispielsweise mittels einer virtuellen Brille überwunden, indem einem Mitarbeiter vor Ort Anweisungen gegeben werden können, er also zentral angeleitet wird, unabhängig von seinem Standort. Diese Werkzeuge nicht nur zu kennen, sondern sie auch in sein Arbeitsumfeld zu

integrieren, zählt zu den grundsätzlichen Fähigkeiten, die es im Zuge der Digitalisierung zu entwickeln gilt.¹²

Bildung wird in Zukunft noch wichtiger

Laut der aktuellen „European Skills and Jobs“-Erhebung des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung Cedefop besteht bei rund 10 Prozent der erwachsenen Erwerbstätigen die Gefahr, dass ihre technologischen Kompetenzen veralten. Bei rund 21 Prozent der erwachsenen Arbeitnehmer wird es für sehr wahrscheinlich gehalten, dass ihre Kompetenzen in den kommenden Jahren obsolet werden, im IT-Dienstleistungsbereich sind es sogar 30 Prozent. Wie von verschiedenen Seiten gefordert, müssen die für den Digitalisierungsprozess erforderlichen Kompetenzen weiterhin bei der Fortentwicklung der Bildungs- und Weiterbildungsregelungen sowie der Ausbildungsordnungen berücksichtigt werden. Auch die digitalisierungsspezifische Ausstattung der Weiterbildungsinstitutionen wie zum Beispiel in den Bildungs- und Kompetenzzentren des Handwerks muss dem aktuellen Stand der Technik entsprechen.

Grenzen der Weiterbildung und ergänzende Maßnahmen

Berufliche Weiterbildung erlaubt es, auf verschiedenen Ebenen des Digitalisierungsprozesses zu intervenieren. Es sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass Weiterbildung alleine nicht alle Herausforderungen lösen kann, die mit der Digitalisierung einhergehen. Selbst wenn die Produktivitätserhöhung durch Digitalisierung insgesamt eher beschäftigungsneutral verlaufen sollte, wird nicht jeder einzelne, dessen Arbeitsplatz wegfällt, durch Weiterqualifikation automatisch einen neuen attraktiven und sicheren Arbeitsplatz erhalten können.

Zudem stellt Weiterbildung eine Intervention auf einer rein individuellen Ebene dar. Nicht jeder Arbeitnehmer bringt das gleiche Potenzial zur beruflichen Weiterentwicklung durch Weiterbildung mit, nicht jeder Arbeitgeber kann und wird in gleichem Maße in Kompetenzen investieren. Der Erfolg hängt sehr stark von der **Leistungsfähigkeit und dem Engagement des Einzelnen** ab.

Neben den öffentlichen und privaten Investitionen in Weiterbildung sind daher auch **weitere Maßnahmen** erforderlich, wenn die Digitalisierung ein Erfolg werden soll. Investiert werden muss auch in andere Bereiche der Bildung ebenso wie in Forschung, Technologie und Infrastruktur. Zudem braucht es für die neue Arbeitswelt klare und verlässliche rechtliche Regelungen (beispielsweise Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff im Arbeitsrecht, Datenschutz). Es ist zu überlegen, wie die Errungenschaften des sozialen Dialogs im digitalen Zeitalter bewahrt und gestärkt werden können, gerade in der Großregion, wo sich die Zusammenarbeit der Sozialpartner schon in mancher Transformationssituation bewährt hat.

Schließlich bleibt auch weiter zu beobachten, wie sich die Digitalisierung mittel- und langfristig auf die **sozialen Sicherungssysteme** auswirkt. Sowohl deren Finanzierung als auch die Anspruchsgewährung beruhen immer noch auf dem Modell abhängiger

Erwerbsarbeit im ‚Normalarbeitsverhältnis‘. Sollte sich die Prognose bewahrheiten, dass dieses Modell weiter an Boden verliert, sind auch bei der sozialen Sicherung ggf. Anpassungen erforderlich.

4. Großregionale Weiterbildungsangebote

Wie steht es um die Weiterbildungslandschaft in der Großregion?

Angesichts der hohen Zahl an Grenzgängern und der engen Verflechtung der Arbeitsmärkte in der Großregion bietet sich eine Zusammenarbeit auf

Gipfel der Großregion

Dem Gipfel der Exekutiven ist das zentrale politische Organ der grenzüberschreitenden und interregionalen Zusammenarbeit in der Großregion und setzt sich zusammen aus ranghohen politischen Vertretern der Teilregionen. Entscheidungen des Gipfels der Exekutiven werden nach dem Konsensprinzip getroffen und sollen den allgemeinen Handlungsrahmen sowie die Grundzüge der grenzüberschreitenden und interregionalen Kooperation festlegen. Leitlinien und Entscheidungen der Gipfel-Exekutiven sind der „Gemeinsamen Erklärung“ zu entnehmen (DE, FR). Das Gipfeltreffen der Exekutiven findet mindestens einmal alle zwei Jahre auf Einladung der amtierenden Präsidentschaft statt. In der aktuellen Amtszeit 2019/20 hat das Saarland den Vorsitz inne. www.grossregion.net

dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung an. Daher umfasst die am 5. November 2014 in Kraft getretene **Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion**¹³ neben den Bereichen Berufsausbildung sowie übergeordnete Maßnahmen für Arbeitslose und Geringqualifizierte (besonders junge Menschen) ausdrücklich auch den Bereich Weiterbildung. Als mögliche Formen einer grenzüberschreitenden Weiterbildung werden das Angebot von bi- oder multilateralen beruflichen Weiterbildungsangeboten (die beispielsweise zum Erwerb von zwei Abschlüssen oder Zusatzqualifikationen führen) oder das Absolvieren eines Praktikums oder einer Weiterbildung im Partnerland genannt. In der Folge wurden bilaterale Abkommen zwischen verschiedenen Teilregionen geschlossen, um diese Rahmenvereinbarung zu konkretisieren und mit Leben zu füllen.

Ein Blick in den jährlich veröffentlichten Umsetzungsbericht zeigt allerdings, dass das Thema Weiterbildung in der Umsetzung bisher eher von untergeordneter Bedeutung ist. So listet der Umsetzungsbericht 2018 insgesamt 26 Maßnahmen im Bereich der Ausbildung, aber im Vergleich nur elf Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf. Hinzu kommen noch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, flankierende Maßnahmen sowie eine Übersicht von Maßnahmen, die bereits abgeschlossen sind. Der Umsetzungsbericht weist

sieben konkrete branchenbezogene grenzüberschreitende Weiterbildungen aus, davon vier im Bereich Gesundheit und Pflege. Neu sind die Interreg-Projekte **NHL-ChirEx** (Chirurgisches/Strahlentherapie Exzellenzprogramm der medizinischen Fakultäten Nancy, Homburg/Saar und Lüttich)¹⁴, das gemeinsame Kurse für die drei Medizinfakultäten der Großregion entwickelt sowie **Garage 4.0**. Dieses Projekt unterstützt KMUs und Fachkräfte des Kfz-Gewerbes beim digitalen Wandlungsprozess durch die Entwicklung eines Blended-Learning-Schulungskonzepts und weitere Maßnahmen.¹⁵

Übergreifende Angebote sind das Kompetenzzentrum Grenzüberschreitende Weiterbildung sowie das durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Programm QualiScheck. Das **Kompetenzzentrum Grenzüberschreitende Weiterbildung** wird gemeinsam von Cnam Grand Est (Conservatoire national des arts et métiers) und der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes betrieben.¹⁶ Mit dem **ESF-geförderten QualiScheck** können Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Rheinland-Pfalz einen Zuschuss zu berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Dabei ist es ausdrücklich auch möglich, einen Sprachkurs oder eine berufsbezogene Weiterbildung in Frankreich, Belgien oder Luxemburg zu absolvieren, was für Grenzgänger und solche, die es werden wollen, besonders interessant ist.¹⁷

Hemmnisse in der grenzüberschreitenden Weiterbildung

Insgesamt muss man feststellen, dass die **Systemunterschiede in der Weiterbildung** sich hemmend auf das Angebot grenzüberschreitender gemeinsamer Weiterbildungsgänge auswirken. Dies gilt insbesondere für den Bereich der öffentlich-rechtlich geregelten Qualifizierungen. Im Zertifikatsbereich ist es dagegen eher möglich, gemeinsame Weiterbildungsgänge anzubieten.¹⁸ Insgesamt sind die diesbezüglichen Initiativen bisher nur punktuell. Offensichtlich steht der Weiterbildungsbereich bei den Akteuren bisher noch nicht so sehr im Fokus der grenzüberschreitenden Maßnahmen, wie dies für die berufliche Erstausbildung der Fall ist.

Die Systemunterschiede erschweren darüber hinaus Grenzgängern auch die Orientierung in der Weiterbildungslandschaft, da Strukturen, Anbieter, Finanzierungsmöglichkeiten und Rechtsansprüche in ihrem Arbeitsland möglicherweise völlig anders gestaltet sind, als sie dies von ihrem Herkunftsland gewohnt sind. Sprachbarrieren und lange Anfahrtswege stellen weitere potenzielle Hemmnisse sowohl für das Angebot von grenzüberschreitenden Weiterbildungen als auch für die Weiterbildung von Grenzgängern im Arbeitsland dar. Auch kann die Anerkennung beruflicher Qualifikation - einschließlich Weiterbildungen - im Nachbarland durchaus aufwendig sein. Hierzu hat die **Task Force Grenzgänger** im Auftrag des Gipfels der Großregion aktuell eine Studie veröffentlicht.¹⁹ Konkrete Beratungs- und Orientierungsangebote für alle,

Offensichtlich steht der Weiterbildungsbereich bei den Akteuren bisher noch nicht so sehr im Fokus der grenzüberschreitenden Maßnahmen.

die grenzüberschreitend arbeiten oder arbeiten wollen, bieten die **EURES-Berater** der Großregion.²⁰

Grenzüberschreitende Projekte im Bereich Weiterbildung

Im Bereich der digitalisierungsbezogenen Weiterbildungen gibt es bereits erste großregionale Initiativen. Das Interreg-Projekt **Robotix Academy** widmet sich dem Aufbau eines grenzüberschreitenden Forschungsclusters für industrielle Robotik und Mensch-Roboter-Interaktionen. Neben Forschungs- und Beratungsdienstleistungen steht auch die Qualifizierung von Beschäftigten mit Workshops und Schulungen im Mittelpunkt. Die Robotix Academy wird vom ZeMA (Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik) in Saarbrücken geleitet und umfasst außerdem Partner aus den Universitäten Lüttich, Lothringen, Luxemburg und aus dem Umwelt-Campus Birkenfeld der Hochschule Trier.²¹



Eine weitere großregionale Kooperation ist das **Projekt WebForce3**. Dieser von dem lothringischen Privatunternehmen NumericALL angebotene intensive Weiterbildungsgang zum Webentwickler bzw. Webintegrator (in Frankreich als Teil der Initiative Grande Ecole du numérique anerkannt) wird inzwischen auch in Luxemburg sehr erfolgreich umgesetzt. Hier ist die luxemburgische Arbeitsagentur ADEM federführend, um mit dem Projekt **Fit4Coding** eine Antwort auf den Fachkräftemangel zu bieten. Der Erfolg spricht für sich: derzeit finden 80 Prozent der arbeitssuchenden Teilnehmer nach der dreimonatigen Weiterbildung einen Arbeitsplatz. Das Programm wird durch den europäischen Sozialfonds kofinanziert.²²



Betrachtet man die unterschiedlichen Entwicklungen in den Teilregionen, so liegt nahe, dass grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität auch in der Zukunft einen starken Wachstums-, Wohlfahrts- und Integrationsfaktor für die Großregion darstellen wird. Gerade vor dem Hintergrund der doppelten Herausforderung von Digitalisierung und demografischem Wandel stellt die Fachkräftesicherung eine Aufgabe dar, die nur von allen Partnern gemeinsam gelöst werden kann.

5. Perspektiven für die großregionale Zusammenarbeit

Wie steht es um die Rahmenbedingungen der Weiterbildung in der Großregion?

Die Weiterbildungssysteme in der Großregion sind historisch gewachsen und sehr komplex. Interessierte Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende stehen in allen Teilregionen vor einer großen Vielfalt an Anbietern, Ausbildungsgängen und Fördermöglichkeiten. Zunehmend wird von den Arbeitsmarktakteuren die Notwendigkeit integrierter Angebote erkannt, die Orientierung, Beratung, Kompetenzmanagement, Information über konkrete Angebote und Fördermöglichkeiten verbinden.

In fast allen Teilregionen existieren inzwischen Weiterbildungsportale zur Online-Suche,²³ die Funktionalitäten sind aber sehr unterschiedlich und bleiben teilweise hinter den Ansprüchen einer komplett integrierten Weiterbildungsorientierung noch zurück. Positiv sticht hier das **luxemburgische Lifelong-Learning-Portal** ²⁴ hervor, das vor allem durch die Mehrsprachigkeit sehr nutzerfreundlich ist.

Darüber hinaus ist auch im Zeitalter der Digitalisierung eine **qualifizierte, unabhängige und leicht zugängliche Beratung** erforderlich. Einige Teilregionen bieten gezielt Weiterbildungsberatung und -finanzierung für kleine und mittlere Unternehmen an (etwa das Saarland mit den ESF-geförderten Programmen Weiterbildungsberatung²⁵ und Kompetenz durch Weiterbildung²⁶). Aber auch für Erwerbspersonen wurden neue Beratungskonzepte wie etwa das Pilotprojekt Lebensbegleitende Berufsberatung in Rheinland-Pfalz erprobt. Das Dienstleistungsangebot der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben wurde inzwischen bundesweit eingeführt.²⁷

Allgemein sind die **Rahmenbedingungen für Weiterbildung** und lebenslanges Lernen in den einzelnen Teilregionen sehr unterschiedlich. Bestimmte Maßnahmen wie der Bildungsurlaub existieren in allen Teilregionen, darüber hinaus sind aber nicht nur die gesetzlichen Regelungen und die Finanzierungsmodalitäten sehr vielfältig, auch die Anbieterstruktur und die Art der angebotenen Weiterbildungen unterscheiden sich deutlich. Während die Berufskammern überall eine wichtige Rolle in der beruflichen Weiterbildung spielen, ist die Rolle des tertiären Sektors unterschiedlich ausgeprägt – in Frankreich und in Luxemburg sind viele Weiterbildungsgänge tertiär angelegt, in den deutschen Teilregionen sowie in der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien dagegen spielen die Hochschulen und hochschulische Bildungsgänge nur eine untergeordnete Rolle.

Die Rahmenbedingungen für Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind in den einzelnen Teilregionen sehr unterschiedlich.

Leuchtturmprojekte und Potenziale der Vernetzung in der Großregion

Die IBA präsentiert in ihrer Studie ein breites Panorama von Best-Practice-Beispielen aus den einzelnen Teilregionen. Die Formate der digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsangebote in der Großregion sind äußerst vielfältig, sie reichen von **Kompetenzzentren** (wie etwa Technifutur und Technofutur TIC in der Wallonie, DI-TEX in Lothringen oder den Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren Saarbrücken und Kaiserslautern), **Start-up-Inkubatoren** (etwa LORNTech in Lothringen) und **Digital Hubs** (etwa Gutenberg Digital Hub in Mainz, Digital Wallonia Hub in der Wallonie) mit verschiedenen Weiterbildungsangeboten über **innovative Zertifikate** und komplette **Kursprogramme** (etwa das Kursprogramm „Usine du futur/Fabrication additive, Robotique-Cobotique“ des Pôle formation des industries technologiques Lorraine), **berufsbegleitende Aufbaustudiengänge** (im Bereich Betriebswirtschaft z.B. angeboten vom ISEC in Luxemburg) bis hin zu **Seminaren für Betriebs- und Personalräte**

(etwa die Angebote der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung/BEST im Saarland). Luxemburg hat mit der **Luxembourg Digital Skills Bridge** ein gezieltes Programm erarbeitet, um gefährdete Jobs durch Kompetenzaufbau zu sichern bzw. Personen, die ihren Arbeitsplatz durch Digitalisierungsmaßnahmen verlieren, möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Während einige Formate sich bereits bewährt haben (zum Beispiel das luxemburgische Programm Fit4Coding), haben viele andere noch den **Status von Pilotprojekten**. Pilotprojekte sind innovativ, haben aber oft eine begrenzte Reichweite und in vielen Fällen steht eine Evaluation der Maßnahmen noch aus. Daher wäre es eine wichtige Aufgabe, sich in der Großregion regelmäßig über die Erfahrungen mit den initiierten Projekten auszutauschen. Andere Teilregionen können dann von den bereits gemachten (positiven oder auch negativen) Erfahrungen mit bestimmten Formaten und Maßnahmen profitieren.

Das Thema **Industrie 4.0** spielt vor allem in den deutschen Teilregionen, aber auch in Lothringen und in der Wallonie eine große Rolle. Dies steht auch in Zusammenhang mit nationalen Strategieorientierungen, die die Digitalisierung als wesentlichen Bestandteil für den Erhalt und Ausbau der

Das Thema Industrie 4.0 spielt vor allem in den deutschen Teilregionen, aber auch in Lothringen und in der Wallonie eine große Rolle.

industriellen Wettbewerbsfähigkeit ins Auge fassen. In Luxemburg und in den deutschen Teilregionen sowie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien werden auch das Handwerk sowie kleine und mittlere Unternehmen als wichtige Zielgruppe angesprochen (etwa mit dem INTERREG-Projekt **Garage 4.0 – KFZ-Betrieb 4.0** in der Deutsch-

sprachigen Gemeinschaft). Im Vergleich dazu bietet z. B. die Teilregion Lothringen bislang noch weniger Angebote, die sich gezielt an diese Unternehmen richten und auch den digitalen Kompetenzaufbau als Maßnahme zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit in den Blick nehmen.

Der Themenbereich **Digitalisierung in der Finanzwirtschaft** wird naturgemäß bisher besonders in Luxemburg abgedeckt. Die erheblichen Umwälzungen bei Finanzdienstleistungen werden aber mit Sicherheit mittelfristig alle Teilregionen betreffen.

Die Digitalisierung macht auch vor dem Bildungssystem nicht halt und macht verstärkte Investitionen in die **Weiterbildung von Erziehern und Lehrkräften** erforderlich. Beispiele hierzu sind etwa die Projekte Web 2.0 - Das Mitmach-Internet im Unterricht in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien und Digital4Education in Luxemburg.

Wer ist die Zielgruppe für Weiterbildungen mit Digitalisierungsthematik?

Bei den **Zielgruppen** der Weiterbildung fällt auf, dass vor allem Lothringen (im Rahmen des Projekts Grande Ecole du Numérique) und Luxemburg, aber auch die



Foto: Adobe Stock / evaythingpossible

Ganz neue Angebote zur Weiterbildung werden auch in der Großregion bereits erprobt und umgesetzt.

Wallonie gezielt Weiterbildungsformate für Arbeitssuchende sowie Schul- und Studienabbrecher anbieten. Diese Maßnahmen sollen dem doppelten Zweck dienen, einerseits diese Gruppen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und dabei das vor allem bei jungen Menschen vorhandene hohe Interesse an IT-Technologien zu nutzen. Andererseits sollen auf diese Weise Fachkräftereserven erschlossen und es soll einem drohenden Mangel an Qualifizierten in IT-Berufen begegnet werden.

Dagegen wenden sich innovative Kursprogramme in den deutschen Teilregionen – etwa **Zertifikate für Industrie 4.0-Kompetenz** (Industrie- und Handelskammern Saarland und Pfalz) oder **Digital Management** (TU Kaiserslautern), aber auch die Angebote vieler Kompetenzzentren und Beratungsformate – tendenziell eher an solche Mitarbeiter, die bereits eine Verantwortungsposition im Unternehmen einnehmen (Facharbeiter, Ausbilder, Techniker, Meister, Betriebsleiter, ...) oder innerhalb ihres Unternehmens für eine Verantwortungsposition qualifiziert werden sollen. Zwar können diese in ihren Betrieben als Multiplikatoren wirken und durch Upskilling auch ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit sichern; die besonders gefährdeten Bevölkerungsgruppen werden aber wahrscheinlich weniger erreicht. Die beiden Teilregionen Rheinland-Pfalz und Saarland weisen – nicht zuletzt aus demografischen Gründen – zwar eine geringere allgemeine Arbeitslosigkeit und auch Jugendarbeitslosigkeit aus als etwa Lothringen oder selbst das wirtschaftlich dynamische Luxemburg. Gerade diese demografischen Faktoren werden aber die Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz und im Saarland in Zukunft erheblich erschweren, sodass die Erschließung möglicher Fachkräftereserven auch hier von besonderer Bedeutung ist.

Die in der Studie dargestellten Pilotprojekte decken natürlich nur einen Teil des gesamten Weiterbildungsangebots im Bereich Digitalisierung ab. Viele Anbieter haben inzwischen Digitalisierungs- und Arbeitswelt 4.0-Angebote in ihr reguläres Programm

Das Thema „Digitalisierung“ ist zunehmend im **Mainstream der Weiterbildungsstrukturen** angekommen.

aufgenommen. Das Thema „**Digitalisierung**“ ist **zunehmend im Mainstream der Weiterbildungsstrukturen** angekommen. Diese Entwicklung wird sich sicherlich in den letzten Jahren noch fortsetzen. Darüber hinaus finden digitalisierungsrelevante Inhalte und Kompetenzen zunehmend auch in bewährte Weiterbildungsgänge Eingang.

Diese Neugestaltung existierender Angebote - auch im Bereich der abschlussbezogenen Weiterbildung - ist ebenfalls sehr wichtig für den Ausbau digitaler Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt und verdient noch mehr Sichtbarkeit.

6. Handlungsfelder im Bereich der digitalen Weiterbildung in der Großregion

In der Großregion wird bereits vieles unternommen, um die nötigen Kompetenzen für die Digitalisierung der Arbeitswelt auch durch Weiterbildung auszubauen. Jetzt gilt es, diese vorhandenen Initiativen in die Breite sowie in die Tiefe zu entwickeln und dabei die **Synergiepotenziale großregionalen Austauschs und großregionaler Vernetzung** gezielt zu nutzen. Konkret ergeben sich aus der Analyse der Weiterbildungslandschaften in der Großregion und der angesprochenen Pilotprojekte fünf Handlungsfelder für eine zukunftssträchtige Weiterbildungspolitik in der Großregion:

Konkrete Handlungsoptionen aufzeigen

Obwohl das Thema Digitalisierung in der öffentlichen Diskussion längst angekommen ist, ist bei vielen Arbeitnehmern und auch Unternehmen noch eine gewisse Verunsicherung spürbar. Der Weg von der Einsicht zum Handeln gelingt am besten, wenn Angebote konkrete Handlungsoptionen aufzeigen und erfahrbar machen, was Digitalisierung überhaupt für die eigene Tätigkeit bedeutet und wo Investitionen in Weiterbildung sinnvoll sind, um von den Möglichkeiten der Digitalisierung optimal profitieren zu können.

Für **Unternehmen** bestehen derartige Angebote in vielen Teilregionen bereits. Kompetenzzentren und Modellfabriken wenden sich gezielt an Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie Handwerksbetriebe, um mithilfe von Demonstratoren Digitalisierung zum Anfassen erlebbar zu machen. Mit dem INTERREG-Projekt Robotix Academy existiert bereits ein Leuchtturmprojekt für die großregionale Vernetzung von Kompetenzzentren, die sicherlich weiter ausgebaut werden kann.

Darüber hinaus muss es aber auch dem einzelnen **Arbeitnehmer** möglich sein, sich unabhängig von seinem Arbeitgeber fortzubilden, um die Chancen der Digitalisierung für sich zu nutzen und Risiken des Arbeitsplatzverlustes bzw. der Deklassierung zu begegnen. Ebenso muss auch für **Arbeitssuchende** ein entsprechender Kompetenzaufbau möglich sein, der den Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Zukunft

legt. Dies verbessert zudem langfristig die Versorgung mit qualifizierten Fachkräften und die Wettbewerbssituation der Unternehmen in der Region. Kurse zu einzelnen Anwenderprogrammen existieren seit langem. Jedoch sollten sie ergänzt werden um einerseits intensive Schulungsangebote für diejenigen, deren digitale Grundkompetenzen noch unzureichend sind, andererseits aber auch um Konzepte zur Vermittlung von übergreifender Handlungskompetenz in der digitalen Welt, etwa zu Themen wie Datenschutz, Mensch-Maschine-Interaktion usw.

Neue Zielgruppen erschließen

Geringverdiener, prekär Beschäftigte, ältere Mitarbeiter, aber auch Mitarbeiter in kleinen Unternehmen erhalten oft schwerer Zugang zu Weiterbildung. Gerade bei diesen Beschäftigtengruppen besteht aber in der Regel ein besonders hoher Qualifikationsbedarf angesichts der Veränderungen in der digitalen Arbeitswelt. Neue Kurse und Zertifikate alleine reichen nicht aus, um diese Lücke zu schließen. Vielmehr braucht es **strukturelle Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft**, um diesen Zielgruppen die Weiterbildung noch näher zu bringen. Auf die Herausforderungen des technologischen Wandels muss nach Möglichkeit präventiv reagiert werden und nicht erst, wenn bereits Arbeitsplatzverluste in größerem Ausmaß eingetreten sind oder wenn Qualifikationslücken und Fachkräftemangel Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit bedrohen. Die enge Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltungen und regionaler Arbeitsmarktpolitik ist notwendig, um alle Akteure für die Notwendigkeit verstärkter Investitionen in Weiterbildung zu sensibilisieren, die Selbstverantwortung des einzelnen Arbeitnehmers wie auch des einzelnen Arbeitgebers für Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung zu stärken und bedarfs- und zielgruppengerechte neue Formate und Wege der Weiterbildung zu entwickeln. Die Verstetigung und der Ausbau von erfolgreichen Leuchtturmprojekten sind ein erster wichtiger Schritt hierzu.

Auf die Herausforderungen des technologischen Wandels muss nach Möglichkeit präventiv reagiert werden und nicht erst, wenn bereits Arbeitsplatzverluste in größerem Ausmaß eingetreten sind oder wenn Qualifikationslücken und Fachkräftemangel Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit bedrohen.

Alle Branchen ansprechen

Was die Inhalte digitalisierungsbezogener Weiterbildungen angeht, setzen die einzelnen Teilregionen sehr unterschiedliche Schwerpunkte, was sowohl durch die Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur als auch durch unterschiedliche politische Strategieentscheidungen bedingt ist.

Da die Digitalisierung aber mittelfristig voraussichtlich alle Branchen und alle Tätigkeitsbereiche erreichen wird, muss auch das Spektrum der Weiterbildungsthemen und -inhalte insgesamt breit aufgestellt sein. Die unterschiedlichen

Schwerpunktsetzungen der einzelnen Teilregionen ergänzen sich z. T. gegenseitig, sodass eine großregionale Zusammenarbeit der existierenden Initiativen bzw. eine Übertragung existierender Best-Practices auf angrenzende Regionen bereits einen wesentlichen Beitrag zur **breiteren Aufstellung digitalisierungsbezogener Weiterbildungsangebote** leisten könnte. In einigen Bereichen wie etwa der Digitalisierung in Gesundheit und Pflege gibt es großregional gesehen noch wenige Angebote, so dass hier noch ein erheblicher Bedarf zur Weiterentwicklung zu vermuten ist. Ein neues Projekt ist beispielsweise im November 2018 an den Start gegangen: **Arbeiten 4.0, Lern- und Experimentierräume der Digitalisierung in Pflegeberufen (PFL-EX)**, das am ITA der TU Kaiserslautern angesiedelt ist. Beschäftigte in Pflegeberufen sollen über Potentiale und Rahmenbedingungen der Digitalisierung in ihrem Fachbereich informiert werden sowie die Möglichkeit erhalten, ausgewählte Technologien in praktischen Anwendungsszenarien zu testen und einzusetzen.²⁸

Soft Skills und Schlüsselkompetenzen fördern

Digitalisierung der Arbeitswelt erschöpft sich nicht in der Einführung neuer Technologien, sondern bedeutet erhebliche Veränderungen in Geschäftsmodellen, in der Arbeitsorganisation, in den Bereichen Datenschutz und Führung und im sozialen Dialog. Zunehmend werden Weiterbildungsformate zum Thema Digitalisierung angeboten, die technologische und wirtschaftliche, arbeitswissenschaftliche und zum Teil auch politische Aspekte integrieren. Sie vermitteln das Handwerkszeug, um **mögliche Konfliktpotenziale und Interessendivergenzen auch in Digitalisierungsprozessen** konstruktiv angehen zu können. Gerade ältere Mitarbeiter, die viel Erfahrung im Umgang mit ökonomischen und technologischen Veränderungen besitzen, können bei entsprechender Qualifikation eine entscheidende Rolle für eine produktive Gestaltung des Wandels am Arbeitsplatz spielen.

Nachhaltigkeit in der Weiterbildung – Kultur des lebenslangen Lernens

Weiterbildung wird im Zeitalter der Digitalisierung eine immer größere Rolle beim Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität spielen. Angesichts des beschleunigten Tempos der technologischen und wirtschaftlichen Transformation wird es sicherlich nicht ausreichen, einmalig oder kurzfristig in Weiterbildung zu investieren. Vielmehr muss die Rolle der Weiterbildung in der Arbeitswelt, aber auch in der Gesellschaft, völlig neu gedacht werden. Es geht um eine **nachhaltige Verankerung der Kultur des lebenslangen Lernens** in den Praktiken von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, aber auch der Arbeitsförderung, vor allem vor dem Hintergrund zunehmend vielfältiger Berufsbiografien. Ein solcher Wandel ist nur durch eine Bewusstseinsbildung auf breiter Basis und auch durch gesetzliche und regulatorische Maßnahmen möglich.

Weiterbildung wird im Zeitalter der Digitalisierung eine immer größere Rolle beim Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität spielen.

In der Großregion ist der Bedarf für ein gemeinsames, abgestimmtes Handeln im Bereich der Weiterbildung aufgrund der engen Verflechtung der Arbeitsmärkte besonders groß. Besonders groß sind hier aber auch die Chancen, voneinander zu lernen und Synergiepotenziale zu nutzen.

Hinweis

Der vorliegende Artikel basiert auf der Studie der IBA im Auftrag des WSAGR zur Beruflichen Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt, die im November 2018 veröffentlicht wurde und unter folgendem Link abrufbar ist: <https://www.iba-oie.eu/Berichte-zur-wirtschaftlichen.21.0.html>

Anmerkungen

- 1) Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312.325 Grenzgänger, von denen über die Hälfte aus Frankreich (54,4 Prozent) und ein Fünftel aus Deutschland (19,3 Prozent) kommt. Quelle: OFS – Statistiques des frontaliers (STAF)
- 2) OECD (2016): Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report (OECD Digital Economy Papers, No. 250), Paris, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en> (08.08.2018)
- 3) Vgl. <http://www.arbeitenviernull.de/glossar.html> (19.03.2019)
- 4) Vgl. OECD (2016): Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report
- 5) Vgl. Telecentre Europe (2018): All digital: Digital Competences Development System (DCDS) project launched in Brussels, <http://all-digital.org/digital-competences-development-system-dc-ds-project-launched-brussels/> (02.03.2018)
- 6) Vgl. Bidet-Mayer, Thibaut/Toubal, Louisa (2016): Travail industriel à l'ère du numérique – Se former aux compétences de demain, Paris, Presses des Mines, 2016, S. 9-11
- 7) Vgl. Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Hans Böckler Stiftung, Bielefeld, transcript Verlag, 2017, S. 89-90, 92
- 8) Vgl. Pôle emploi, France stratégie (2018): Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers, S. 3, <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-dt-situations-de-travail-competences-transversales-et-mobilite-entre-les-metiers.pdf> (08.08.2018)
- 9) Vgl. Pôle emploi, France stratégie (2018): Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers, S. 57
- 10) Cedefop (2017): Menschen, Maschinen, Roboter – und Kompe-

- tenzen (Kurzbericht Juli 2017), S. 5, http://www.cedefop.europa.eu/files/g121_de.pdf (08.08.2018)
- 11) Vgl. Bidet-Mayer, Thibaut/Toubal, Louisa (2016) : Travail industriel à l'ère du numérique – Se former aux compétences de demain, Paris, Presses des Mines, 2016, S. 14
- 12) Vgl. Bidet-Mayer, Thibaut/Toubal, Louisa (2016) : Travail industriel à l'ère du numérique – Se former aux compétences de demain, Paris, Presses des Mines, 2016, S. 14
- 13) Vgl. <http://www.granderegion.net/content/download/1652/17704> (31.07.2018)
- 14) http://www.interreg-gr.eu/projets_projekte/index.php/prioritaetsachse-1/beschaeftigung/nhl-chirex-chirurgisches-strahlentherapie-exzellenzprogramm-der-medizinischen-fakultaeten-nancy-homburg-saar-und-luettich (11.04.2019)
- 15) Vgl. http://www.garage40.eu/index_de.php (11.04.2019)
- 16) Vgl. <https://www.facebook.com/Pole-FormationTransfrontalier/> (31.07.2018)
- 17) Vgl. <http://www.grossregion.net/content/download/2520/30867> (31.07.2018), S. 5
- 18) So wurde etwa 2015 von der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes und dem GRETA Lorraine eine gemeinsame Qualifizierung zum Kundenberater Handel und Telefon (IHK) durchgeführt, vgl. <http://www.ccaademie.de/news/deutsch-franzoesische-zertifikate-von-ihk-ueberreicht.aspx> (31.07.2018)
- 19) Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0: Umsetzung der (EG) Berufsanerkennungsrichtlinie in der Großregion – Bestandsaufnahme - https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Berufsanerkennungsrichtlinie_November2018.pdf (11.04.2019)
- 20) Vgl. Eures Großregion: www.eures-granderegion.eu (31.07.2018)
- 21) Vgl. <https://robotix.academy/forschungsstuetzpunkte/> (31.07.2018)
- 22) Vgl. <http://adem.public.lu/de/publications/demandeurs-emploi/2016/Fit4-Coding/Fit4coding.pdf> (31.07.2018)
- 23) Vgl. Lifelong-Learning-Portal Luxemburg (<http://www.lifelong-learning.lu>), Formation Grand Est (<https://www.formation.grandest.fr/>), Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz (<https://weiterbildungsportal.rlp.de/>), Weiterbildungsdatenbank Saar (<https://www.weiterbildungsdatenbank-saar.de>), Weiterbildungsdatenbank der Deutschsprachigen Gemeinschaft (<http://www.weiterbildungsdatenbank.be/>) und das Netzwerk der IFAPME für die Wallonie (<http://www.ifapme.be/formations-continues/trouver-une-formation-continue.html>, 31.07.2018)
- 24) Vgl. <http://www.lifelong-learning.lu> (31.07.2018)
- 25) Vgl. <http://weiterbildungsberatung-saar.de/> (31.07.2018)
- 26) Vgl. <https://www.forschung-fuer-das-saarland.de/dante-cms/DE/5579/Weiterbildung.html> (31.07.2018)
- 27) Vgl. https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Weisung-201810016_ba021961.pdf (11.04.2019)
- 28) Vgl. https://www.ita-kl.de/forschung-lehre/projekte/projekt-detail.html?no_cache=1&tx_itaextension_pi1%5BshowUid%5D=223 (11.04.2019)



Foto: Adobe Stock/natali_mis

Weiterbildung hilft denjenigen, die sie wahrnehmen, bei der beruflichen Qualifizierung.

Zum „korrekten Schreiben“ könnte bald auch der Asterisk gehören

Von Wulf Wein

„* oder kein * – mit Asterisk oder ohne?“ Das sind hier die Fragen. Der Autor hat versucht, ein Motto für den folgenden Text zu finden, damit der Sachstandsbericht über eine geschlechtergerechte Sprache – und deren Schreibweisen – mit einem denkbaren Ergebnis endet. Allerdings lässt die Antwort vorerst noch auf sich warten. Das Thema ist nämlich komplexer, als frau, man, es (?) auf Anhieb denken könnte. Es gibt vehemente Verfechter*innen für neue Regelungen und überzeugte Kämpfer*innen dagegen.



Wulf Wein ist Redakteur in der Arbeitskammer des Saarlandes.

1. Vorbemerkung

Das Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ ist ein heikles. Das ist bereits bei der Lektüre nur einiger von mittlerweile sehr vielen Stellungnahmen und Positionsbestimmungen zu merken. Mit Spruchweisheiten sind vermutlich die Verfechterinnen und Verfechter ebenso wenig wie die Kritikerinnen und Kritiker für (etwas mehr) Gelassenheit zu gewinnen. Der chinesische Philosoph Konfuzius soll einst gesagt haben: „Die ganze Kunst der Sprache besteht darin, verstanden zu werden.“ Und von Georg Christoph Lichtenberg stammt der Aphorismus: „Der eine hat eine falsche Rechtschreibung und der andere eine rechte Falschschreibung.“ In der Debatte um das „richtige Gendern“ zählen solcherlei Sprüche – leider (?) – nicht. Da tut sich ein nahezu abgrundtiefer Graben auf zwischen Befürwortern und Ablehnern. Wenn es um Sprache (und das Schreiben) geht, verstehen offensichtlich sehr viele Menschen überhaupt keinen Spaß.

Gliederung:

1. Vorbemerkung
2. Worum geht es eigentlich?
3. Ein ratloser Rat
4. Beispiele für geschlechtergerechte/ geschlechterbewusste Sprache in der Praxis
5. Versuch eines Fazits

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat bereits vor einigen Jahren, 2013, einen Beschluss gefasst, um in der Organisation eine „faire Ansprache“ und „Geschlechterdemokratie in Wort und Bild“ zu praktizieren. Seitdem sind „die Gliederungen

Kommt das
„Gender
sternchen“
nun bald –
oder kommt
es nicht?

Foto: picture alliance / dpa-Zentralbild



und Untergliederungen der GEW auf(gefordert), in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen der GEW sowie bei bildlichen Darstellungen (z. B. Fotos, Karikaturen, Pressemitteilungen, Plakaten, Broschüren, Webseiten usw.) geschlechtergerecht zu formulieren und zu gestalten¹. In einem Flyer mit dem Titel „Eine Sprache, die alle anspricht“, der im Mai 2016 publiziert wurde, werden den GEW-Mitgliedern Tipps und Empfehlungen für eine geschlechterbewusste Sprache gegeben. Darin heißt es: „Eine geschlechterbewusste Sprache bildet die gesellschaftliche Vielfalt und unterschiedliche Lebensformen ab und ist ein wichtiger Schritt, um Stereotype und Rollenklischees zu vermeiden und um gesellschaftliche Machtverhältnisse und Privilegien sichtbar zu machen. Sie ist eine respektvolle Sprache.“²

Solche Aussagen werden vom Verein Deutsche Sprache (VDS) als „Gender-Unfug“³ abgetan, den es zu unterbinden gilt. In einem „Aufruf zum Widerstand“ wandten sich im März 2019 für den Verein die Schriftstellerin Monika Maron, der Journalistenausbilder Wolf Schneider, der Vereinsvorsitzende Walter Krämer und der frühere Präsident des Deutschen Lehrerverbandes, Josef Kraus, an die Öffentlichkeit. Gleich zu Beginn des Appells heißt es: „Die sogenannte gendergerechte Sprache beruht erstens auf einem Generalirrtum, erzeugt zweitens eine Fülle lächerlicher Sprachgebilde und ist drittens konsequent gar nicht durchzuhalten. Und viertens ist sie auch kein Beitrag zur Besserstellung der Frau in der Gesellschaft.“³ Der Versuch, die vier genannten Kritikpunkte zu verdeutlichen, folgt an anderer Stelle dieses Artikels. Hier sei vorerst nur noch der Schluss des Aufrufs, mit dem zugleich eine Unterschriftensammlung gestartet wurde, wiedergegeben: „Also appellieren wir an Politiker, Behörden, Firmen, Gewerkschaften, Betriebsräte und Journalisten: Setzt die deutsche Sprache gegen diesen Gender-Unfug wieder durch!“³

Mit seinem flammenden Appell ließ es der VDS nicht auf sich bewenden. Nur wenige Wochen später präsentierte er in einer Pressemitteilung die Ergebnisse einer von ihm in Auftrag gegebenen Umfrage zum Thema⁴. Danach halten nur 27,1 Prozent der befragten Männer und 27,9 Prozent der befragten Frauen eine gendergerechte Sprache als Element der Gleichstellung der Frau in Deutschland für „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“, jeweils über 60 Prozent nannten das „sehr unwichtig“ oder „eher unwichtig“. Weitere Resultate der Befragung: Neun von zehn Befragten verwenden

privat keine genderneutrale Sprache, 74,6 Prozent auch beruflich nicht, mehr als die Hälfte empfindet einschlägige Vorschriften durch Behörden oder Arbeitgeber als störend, 75,3 Prozent lehnen gesetzliche Vorschriften zur Sprachneutralisierung ab. Damit ist für den VDS die Sache klar: „Die meisten Menschen wollen nicht von einer fanatischen Minderheit in Universitäten und Rathäusern gezwungen werden, in einer verunstalteten, mit unaussprechbaren Sternchen dekorierten und sogar falschen Sprache zu sprechen.“

„Der Aufruf fördert nur hyperradikales Pro und Contra“

Über die Tonlage, die die VDS-Mitglieder beim Thema anstimmen, mag man oder frau sich wundern, ich will sie hier nicht kommentieren. In einem Text der Deutschen Presse-Agentur (dpa) über den Gender-Unfug-Aufruf⁵ wurde die Freiburger Linguistikprofessorin Helga Kotthoff mit folgenden Worten zitiert: „Ich finde, dass sie in ihrer Kritik über das Ziel hinausschießen. Der Aufruf fördert nur hyperradikales Pro und Contra. Es fehlt jegliche Differenzierung.“ Für den Berliner Linguistik-Professor Anatol Stefanowitsch führt der Aufruf „zurück in die Vergangenheit“. Unterzeichnet hätten ihn „vorwiegend ältere Herrschaften, die ihre Sprachgewohnheiten verletzt sehen“.

2. Worum geht es eigentlich?

Der berühmte Journalistenkollege Egon Erwin Kisch⁶ hat einmal gesagt: „Nichts ist verblüffender als die einfache Wahrheit, nichts ist exotischer als unsere Umwelt, nichts ist phantasievoller als die Sachlichkeit.“ Nun denn, ich werde mich bemühen, phantasievoll zu sein und zur Sachlichkeit zurückzukehren. Worum geht es denn eigentlich? Die Dudenredaktion hat im Herbst 2017 unter dem Titel „Richtig gendern – Wie Sie angemessen und verständlich schreiben“ einen Ratgeber zum Thema geschlechtergerechter Sprachgebrauch publiziert.⁷ Die Autorinnen wollen mit dem Band Menschen in Institutionen, Verwaltungen und Firmen, die gendergerechte Texte verfassen und sich ein Bild über die Möglichkeiten verschaffen möchten, praktische Hilfestellung bieten.

Zuallerst wird im Duden-Ratgeber der Genderbegriff umrissen. „Gendern ist, sehr allgemein gesprochen, ein sprachliches Verfahren, um Gleichberechtigung, d. h. die gleiche und faire Behandlung von Frauen und Männern im Sprachgebrauch zu erreichen. Gendern bedeutet somit die Anwendung geschlechtergerechter Sprache. Auf diese Weise wird die Forderung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von

„Sprache und ihr Gebrauch sind ein entscheidender Faktor für die Realisierung von Gleichstellung.“

Männern und Frauen, die ja im Grundgesetz formuliert ist, in der sprachlichen Kommunikation ernst genommen.“⁸ Und die Autorinnen zeigen den Leserinnen und Lesern deutlich auf, wofür sie sich einsetzen und dass sie Gendern für gut und richtig halten. „Zwar sind Sprache und ihr Gebrauch nicht das ausschließliche Maß für den Grad erreichter Gleichstellung von Männern und

Frauen, doch ist es kaum denkbar, dass eine geschlechtergerechte Gesellschaft sich einer Sprache bedient, die von sexistischer Diskriminierung, d. h. von systematischer Ungleichbehandlung aufgrund des biologischen Geschlechts, durchzogen ist. Sprache ist vielmehr ein wesentliches Instrument beim Wandel hin zu mehr Gendergerechtigkeit. Denn menschliche Sprache ist sowohl das Ergebnis als auch das Instrument gesellschaftlicher Konzeptionen der Wirklichkeit. Anders formuliert: Sprache ist vom Denken geprägt und Sprache prägt das Denken. Zugleich ist Sprache die Grundlage jedes gesellschaftlichen Handelns. Damit sind die Sprache und ihr Gebrauch ein entscheidender Faktor für die Realisierung von Gleichstellung. Und damit ist Gendern ein wesentliches Instrument zur Durchführung dieser Bemühungen.“⁹

Problemfall „generisches Maskuklinum“

Wenn von geschlechtergerechter Sprache die Rede ist, geht es im Kern um einen speziellen Kritikpunkt, den Feministinnen bereits seit den 1970er Jahren ausgemacht haben und bis heute erörtern. Die „Gendering“-Befürworter lehnen besonders das „generische Maskulinum“ ab, nach dem im Deutschen mit der grammatisch männlichen Form Männer und Frauen gleichermaßen gemeint sind („Der Bürger darf wählen.“) Im GEW-Flyer zum Thema wird die grundsätzliche Kritik wie folgt benannt: „Das so genannte generische Maskulinum macht das weibliche wie auch weitere Geschlechter und Geschlechtsidentitäten unsichtbar. Darüber hinaus ist diese Form missverständlich, da die maskuline Form ebenfalls verwendet wird, um ausschließlich Männer zu bezeichnen. Die Ergebnisse einer Reihe von Studien zur Textwahrnehmung sind eindeutig. Das generische Maskulinum führt häufig unbewusst zu einem geringeren gedanklichen Einbezug von Frauen, Inter* und Trans* Personen und nimmt zudem Einfluss auf Verhaltensweisen: Ob es um Stellenausschreibungen, Webseiten oder Texte in Schulbüchern geht, die Sprache beeinflusst, wer sich angesprochen fühlt und mitgedacht wird.“¹⁰

„Das so genannte generische Maskulinum macht das weibliche wie auch weitere Geschlechter und Geschlechtsidentitäten unsichtbar.“

Ein Sprachwissenschaftler, der vehement gegen die Abschaffung des generischen Maskulinums (oder den Nichtgebrauch) argumentiert, ist Peter Eisenberg. Er meint: „Das Elegante am generischen Maskulinum ist, dass es nicht wertet. Es meint keine Männer, keine Frauen oder andere Geschlechter, es meint Personen. Wenn Politiker ihr Publikum mit ‚liebe Wähler‘ ansprechen, sagt das nichts darüber aus, ob es männlich oder weiblich ist. Sie sprechen damit Personen an, von denen sie gewählt wurden. Genauso ist es mit Kunden einer Institution. Eine Sparkassenkundin zog sogar vor Gericht (Anmerkung: vor den Bundesgerichtshof (BGH)), weil sie in Formularen mit ‚Kundin‘ bezeichnet werden will. Doch der Begriff ‚Kunde‘ meint auch sie, nämlich alle Personen, die die Institution betreut. Das ist unsere Sprache. Sich dadurch diskriminiert zu fühlen ist lächerlich.“¹¹ Die Saarbrückerin Marlies Kärmer, die hier als Beispiel genannt wird – und die ganz sicher keine lächerliche Person ist –, klagt übrigens weiter und setzt ihren Kampf für die sprachliche Gleichberechtigung fort. Viel

zu lange seien Frauen in der Sprache totgeschwiegen worden, meint sie – und sie sagt: „Das fatale Urteil des BGH trägt noch dazu bei, weil es das generische Maskulinum manifestiert, in dem wir Frauen unsichtbar und unhörbar, nur mitgemeint, aber nicht existent sind. Aber ich mache da nicht mit.“¹²

Der Verein Deutsche Sprache hat für alle Bemühungen um eine geschlechtergerechte Sprache nur Spott und Hohn parat – und das gleich in vierfacher Hinsicht. Als „Generalirrtum“ tut der VDS es ab, es könne zwischen dem natürlichen und dem grammatischen Geschlecht ein fester Zusammenhang bestehe. „Er besteht absolut nicht. Der Löwe, die Giraffe, das Pferd. Und keinen stört es, dass alles Weibliche sich seit 1000 Jahren von dem Wort ‚das Weib‘ ableitet. „Lächerliche Sprachgebilde“ sind aus Sicht des Vereins Begriffe wie die Radfahrenden, die Fahrzeugführenden, die Studierenden oder die Arbeitnehmenden. „Der Große Duden treibt die Gendergerechtigkeit inzwischen so weit, dass er Luftpiratinnen als eigenes Stichwort verzeichnet und Idiotinnen auch. Und dazu kommt in jüngster Zeit als weitere Verrenkung noch der seltsame Gender-Stern.“ Zudem sei eine gendergerechte Sprache, wie der VDS das nennt, gar „nicht durchzuhalten“. Und nun wird die Diktion richtig polemisch. „Wie kommt der Bürgermeister dazu, sich bei den Wählerinnen und Wählern zu bedanken – ohne einzusehen, dass er sich natürlich ‚Bürgerinnen- und Bürgermeister‘ nennen müsste? Wie lange können wir noch auf ein Einwohnerinnen- und Einwohnermeldeamt verzichten? Wie ertragen wir es, in der Fernsehwerbung täglich dutzendfach zu hören, wir sollten uns über Risiken und Nebenwirkungen bei unserem Arzt oder Apotheker informieren? Warum fehlt im Duden das Stichwort ‚Christinnentum‘ – da er doch die Christin vom Christen unterscheidet? Und zuguterletzt tragen für den VDS derlei „Verzerrungen der Sprache“ nicht einmal dazu bei, den Frauen zu mehr Rechten zu verhelfen. „Auch im Grundgesetz gibt es dafür kein Indiz: In 13 Artikeln spricht es 20mal vom Bundeskanzler, zusätzlich auch vom ‚Gewählten‘ und



Noch wissen wir nicht, in welche Richtung es beim Thema geschlechtergerechte Sprache geht.

vom ‚Vorgeschlagenen‘. Den mehrfachen Aufstieg von Angela Merkel zur Bundeskanzlerin hat dies nicht behindert, und eine mögliche neue Bundeskanzlerin fühlt sich inmitten dieses Missstands offensichtlich ziemlich wohl.“¹³

3. Ein ratloser Rat

Wer sollte (oder müsste sogar) vermitteln und schlichten in diesem gesellschaftspolitischen Grundsatzstreit? Das könnte der Rat für deutsche Rechtschreibung sein. Dieses Gremium wurde von den staatlichen Stellen in Deutschland, Österreich, Schweiz, dem Fürstentum Liechtenstein, der autonomen Provinz Bozen-Südtirol und der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens damit betraut, die Einheitlichkeit der Rechtschreibung im deutschen Sprachraum zu bewahren und die Rechtschreibung auf der Grundlage des orthografischen Regelwerks im unerlässlichen Umfang weiterzuentwickeln.¹⁴ Im November 2017 setzte der

Der Rat für Rechtschreibung könnte im Streit um geschlechtergerechte Sprache vermitteln.

Rat eine Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechte Schreibung“ ein, die Mitte 2018 ihren ersten Bericht und Vorschläge vorlegte. Darüber wurde bei Ratssitzungen im Juni und im November 2018 diskutiert. Danach gab das Gremium eine Pressemitteilung¹⁵ heraus, die hier im Wortlaut dokumentiert werden soll.

„Der Rat für deutsche Rechtschreibung ist sich bewusst, dass es einen Pluralismus grundsätzlicher kultureller, wissenschaftlicher, weltanschaulicher, sprachlicher und politischer Wahrnehmungen geschriebener Sprache als Darstellung von Lebenswirklichkeiten gibt. Angesichts der Verbindlichkeit des amtlichen Regelwerks der deutschen Rechtschreibung für Schulen sowie Verwaltung und Rechtspflege will er mit seinen Empfehlungen dazu beitragen, dass die Einheitlichkeit und damit Verständlichkeit der Rechtschreibung im deutschsprachigen Raum so weit wie möglich gesichert bleibt.

Dabei wird es wie bisher auch in Zukunft in unterschiedlichen Gruppen und Gemeinschaften unterschiedliche Schreibweisen zur Darstellung der unterschiedlichen Geschlechter geben. Diese müssen zur Kenntnis genommen und geprüft werden, sie können aber nicht jeweils für sich Allgemeingültigkeit und Verbindlichkeit für die geschriebene Sprache beanspruchen.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung definiert die folgenden sechs Kriterien als Grundlage für ‚Geschlechtergerechte Schreibung‘:

Geschlechtergerechte Texte sollen

- sachlich korrekt sein,
- verständlich und lesbar sein,
- vorlesbar sein (mit Blick auf die Altersentwicklung der Bevölkerung und die Tendenz in den Medien, Texte in vorlesbarer Form zur Verfügung zu stellen),

- Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten,
- übertragbar sein im Hinblick auf deutschsprachige Länder mit mehreren Amts- und Minderheitensprachen,
- für die Lesenden bzw. Hörenden die Möglichkeit zur Konzentration auf die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen sicherstellen.

Dabei ist jeweils auf die unterschiedlichen Zielgruppen und Funktionen von Texten zu achten.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung stellt fest, dass der gesellschaftliche Diskurs über die Frage, wie neben männlich und weiblich ein drittes Geschlecht oder weitere Geschlechter angemessen bezeichnet werden können, sehr kontrovers verläuft. Dennoch ist das Recht der Menschen, die sich weder dem männlichen noch

Der Rat will allerdings keine vorzeitigen Empfehlungen und Festlegungen abgeben oder treffen.

dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, auf angemessene sprachliche Bezeichnung ein Anliegen, das sich auch in der geschriebenen Sprache abbilden soll. Die Beobachtung der geschriebenen Sprache zeigt dazu derzeit neben verschiedenen grammatischen (Generisches Maskulinum, Passivkonstruktionen usw.) verschiedene orthographische

Ausdrucksmitel wie Unterstrich (Gender-Gap), Asterisk (Gender-Stern) oder den Zusatz männlich, weiblich, divers (m, w, d) nach dem generischen Maskulinum. Diese entsprechen in unterschiedlichem Umfang den Kriterien für geschlechtergerechte Schreibung.

Diese Entwicklung steht noch am Anfang. Sie wird sich durch die Verfassungsgerichtsentscheidungen in Deutschland und Österreich⁽¹⁶⁾ vermutlich beschleunigen. Die Erprobungsphase verschiedener Bezeichnungen des dritten Geschlechts verläuft in den Ländern des deutschen Sprachraums unterschiedlich schnell und intensiv. Sie soll nicht durch vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen des Rats für deutsche Rechtschreibung beeinflusst werden.

Der Rat wird auch weiterhin hierzu Analysen zum Schreibgebrauch in verschiedenen Medien und Gruppen von Schreibenden vornehmen."

Verschiedene Strategien für geschlechtergerechte Schreibung

Die Medienbotschaft sollte seinerzeit wohl heißen: Auf eine einheitliche Linie haben sich die Ratsmitglieder (noch) nicht einigen können. Dass die eingesetzte Arbeitsgruppe zur geschlechtergerechten Schreibung jedoch schon eine gründliche Situationsbeschreibung vorgenommen hat, wird aus der Textvorlage für die Ratssitzung im November deutlich.¹⁷ Vorgestellt werden darin diverse Leitfäden zu geschlechtergerechter Schreibung aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Südtirol mit deren Vorgehensweisen und Empfehlungen für die Nutzerinnen und Nutzer.¹⁸ Außerdem werden die verschiedenen Strategien für geschlechtergerechte Schreibung be-

leuchtet und anhand von Beispielen anschaulich gemacht.¹⁹ Damit bietet der Rat eine Gesamtübersicht der unterschiedlichen Herangehensweisen.

Als **orthografisch-typografisch relevante Strategien** für geschlechtergerechte Schreibung werden benannt:

- Verkürzungen: Schrägstrichvarianten („Lehrer/in“), mit Bindestrich („Lehrer/-in“)
- Binnen-I („LehrerIn“, „MitarbeiterInnenbüro“)
- Klammer („Lehrer(in)“)
- „Gender-Gap“-Varianten: Außer Mann und Frau sollen so auch andere Geschlechter berücksichtigt werden; Variante 1: Statischer Unterstrich („jede_r Lehrer_in“; „Bürger_innen“); Variante 2: Dynamischer Unterstrich: Infragestellen der Unterscheidung zwischen zwei Geschlechtern („We_lche Mita_rbeiterin will denn i_hre nächste Fortbildung zu antidiskriminierender Lehre machen? Sie_r soll sich melden.“)
- Asterisk („Lehrer*innen“): Der Gender* oder Trans* ist als Platzhalter auch für alle diejenigen gedacht, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren können, dem sie im Personenstandsregister zugewiesen wurden
- x-Form, Plural = xs: Aufhebung binärer Personenvorstellungen, neben weiblichen und männlichen Personen sind inter* oder trans* mitgemeint („Dix Studierx hat in xs Vortrag darauf aufmerksam gemacht, dass es unglaublich ist, wie die Universität strukturiert ist, dass es nur so wenige Schwarze/PoC Professxs gibt.“)
- Kurzwörter: Azubi, Hiwi, OB

Als **stilistische Strategien** für geschlechtergerechte Schreibung werden aufgeführt:

- Doppelnennung: Vollständige Paarform („Schülerinnen und Schüler“, „jede und jeder“)
- Ersatzformen: Geschlechtsneutrale übergreifende Formulierungen/Abstrakta, bei denen weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar werden („Studierende“, „Lehrkräfte“, „Direktion“, „Gäste“)
- Vermeidung des generischen Maskulinums: „Sie ist Arzt.“ -> „Sie ist Ärztin.“ „Die Bürger von Freiburg sind zur Wahl aufgerufen.“ -> „Die Bürgerinnen und Bürger...“ „Alle Migranten aus Nordafrika“ -> „Alle Menschen mit Migrationshintergrund aus Nordafrika“

Als **grammatisch-syntaktische Strategien** für geschlechtergerechte Schreibung werden aufgezählt:

- „Alle, die(jenigen)“ + Verb statt männlicher Bezeichnung („alle Nutzer dieses Pro-

Der Genderbegriff

Das Verb *gendern* ist abgeleitet vom englischen Substantiv *gender* („Geschlecht“), das als Lehnwort ins Deutsche kam. *Gender* bezieht sich auf das soziale Geschlecht, also auf die gesellschaftlichen Rollen und Eigenschaften, die einer Person stereotypisch als „Mann“ oder als „Frau“ zugeschrieben werden. *Gender* ist also nicht mit dem biologischen Geschlecht (Sex) gleichzusetzen. Das Verb *gendern* bedeutet, dass diese verschiedenen Rollen in der sprachlichen Kommunikation angemessen und nicht diskriminierend deutlich gemacht werden.²⁰

gramms" -> „alle, die dieses Programm nutzen“; „wer; wenn/falls; „Wer die Patienten behandelt ...“)

- Passiv-, Infinitivformulierungen: (z. B. „Der Psychologe analysiert...“ -> „Es wird analysiert...“; „Der Bearbeiter hat den unten genannten Termin unbedingt einzuhalten.“ -> „Es wird gebeten, den unten genannten Termin unbedingt einzuhalten.“)
- Passivsatz statt „man“: („Die Anzahl der Läufer bei diesem Marathon schätzt man relativ hoch ein.“ -> „Die Anzahl der Läuferinnen und Läufer bei diesem Marathon wird relativ hoch eingeschätzt.“)
- Adjektiv anstelle eines männlichen oder weiblichen Nomens: („Rat des Arztes oder der Ärztin“ -> „ärztlicher Rat“)
- Plural statt Singular: „Alle, die...“ statt „jeder, der...“ („jeder, der mit solchen Verfahren zu tun hat.“ -> „alle, die mit solchen Verfahren zu tun haben...“)
- Übereinstimmung bei gleichgeschlechtlichen Gruppen: („Lea und Maren sind Apothekerinnen.“)
- Weibliche Bezeichnungen bei Titeln und Anreden: („Frau Bundeskanzlerin“)
- Vermeidung von Klischees, Stereotypen und sexistischen Ausdrucksformen in offiziellen Texten („das schwache Geschlecht“, „Mädchenname“, „Putzfrau“)

Zur Auswertung der diversen Publikationen über das geschlechtergerechte Schreiben merkt der Rat für Rechtschreibung zusammenfassend an: „Allen Positionen gemein ist das Anliegen zur Umsetzung sprachlicher Gleichbehandlung der Geschlechter. Die relevanten Strategien zu diesem Ziel sind ebenfalls größtenteils identisch (Nennung von Paarformen, geschlechtsneutrale übergreifende Formulierungen, Umformulierungen, Vermeidung des generischen Maskulinums so weit wie möglich). Über Verkürzungen bestehen unterschiedliche Auffassungen, vor allem hinsichtlich des Binnen-I.“²¹

Nicht-amtliche Empfehlungen

Im Bericht geben die Verfasserinnen und Verfasser an mehreren Stellen Ratschläge, die eben aber „nicht amtlich“ sind. Doch ist daraus letztlich wohl abzulesen, dass es offenbar so etwas wie einen – noch nicht endgültig nach außen bekundeten – Grundkonsens geben könnte. Im „Fazit“²² wird unter Bezug auf die vom Rat selbst formulierten „sechs Essentials“ (*in diesem Text wiedergegeben auf den Seiten 6 und 7*) empfohlen, „die etablierten Formen geschlechtergerechter Schreibung nach stilistischen und grammatisch-syntaktischen Strategien weiterhin differenziert zu praktizieren. Mit ihnen werden nicht nur die Geschlechter männlich und weiblich, sondern zum größten Teil auch andere Geschlechter/Geschlechtsformen angemessen in der geschriebenen Sprache dargestellt.“ Wünschenswert sei es darüber hinaus, beim

Im Bericht gibt es an mehreren Stellen Ratschläge, die aber „nicht amtlich“ sind.

Verfassen von Texten zusätzlich auch stilistisch-gestalterische Gesichtspunkte einzubeziehen, so zum Beispiel durch Variation alternativer Umsetzungen geschlechtergerechter Schreibung (wie die Vermeidung mehrfacher Doppelnennungen).

Ein Sternchen und seine Tücken

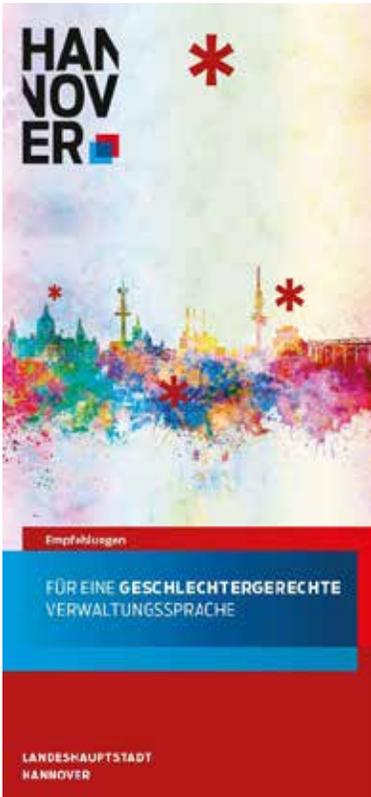
Eine längere Passage wird im Papier dann noch dem Asterisk (Gender-Sternchen) gewidmet.²³ Als problematisch wird bewertet, dass der * bereits in verschiedenen anderen Bereichen und Sachzusammenhängen genutzt wird (so etwa *=geboren, in der Computersprache als Platzhalter für eine beliebige Anzahl und Kombination von Buchstaben oder in der Linguistik zur Bezeichnung ungrammatischer Formen). Wobei diese „Überlappungen“ jedoch umgehend relativiert werden. „Verschiedene Bedeutungen und Bedeutungsebenen eines Lemmas oder auch eines typografischen Zeichens sind allerdings nicht ungewöhnlich innerhalb semantischer Strukturen und bei gängigen linguistischen und lexikografischen Konventionen. Auch steht in den vorgenannten Fällen der Asterisk nicht im Wortinneren, daher besteht keine Verwechslungsgefahr.“ Bislang sei der Asterisk nicht als einheitliche typografische Konvention allgemein anerkannt, doch sei bei ihm, anders als beim Gender-Gap und bei der x-Form im Bereich der Hochschulen und der öffentlichen Verwaltung (zumindest in Deutschland) Verständlichkeit und vermutlich auch Lesbarkeit gewährleistet zu sein. Die Frage der Rechtssicherheit und Eindeutigkeit sowie der Vorlesbarkeit bleibe aber offen. Ein klares Nein zum * ist das nicht, eher ein Sowohl-als-auch mit der Möglichkeit, diese Option etwas später vielleicht nochmals zu thematisieren.

Beim * bleibt die Frage der Rechtssicherheit und Eindeutigkeit sowie der Vorlesbarkeit offen.

4. Beispiele für geschlechtergerechte/ geschlechterbewusste Sprache in der Praxis

Neben den verschiedenen grundsätzlichen Abhandlungen über geschlechtergerechte Sprache/Schreibung, die der Rat für deutsche Rechtschreibung ausgewertet hat, gibt es eine Reihe von deutlich „kleinteiligeren Veröffentlichungen“ zum Thema. Zu Beginn des Jahres 2019 hat die Landeshauptstadt Hannover einen Flyer mit „Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache“²⁴ herausgegeben. Auf vier Seiten wird die Thematik sehr bürgerinnen- und bürgernah aufbereitet, und es werden ganz einfache und praktikable Ratschläge gegeben, die noch dazu durch Beispiele aus der Praxis für die Praxis erläutert werden. Einleitend heißt es: „Verwaltungssprache soll alle Menschen ansprechen. Frauen und Männer und jene, die sich nicht als Frau oder Mann selbst beschreiben. Deshalb sollen zukünftig von der Verwaltung geschlechtsumfassende Formulierungen (z.B. Beschäftigte) verwendet werden. Wenn eine geschlechtsumfassende Formulierung nicht möglich ist, ist der Genderstar (z.B. Antragsteller*innen) zu verwenden.“

Das Faltblatt der GEW zur geschlechterbewussten Sprache in der Praxis²⁵ wurde bereits in der Vorbemerkung angesprochen. Es ist umfangreicher als die Handreichung in Hannover, aber recht ähnlich konzipiert. Zu den Zielen heißt es: „Eine geschlechterbewusste Sprache diskriminiert nicht, spricht diejenigen an, die gemeint sind, macht



Zwei Beispiele für Praxistipps zum Umgang mit geschlechtergerechter/ geschlechterbewusster Sprache.

alle gleichermaßen sichtbar, drückt Respekt für die Vielfalt der Gesellschaft aus." Auf zehn Seiten werden viele Beispiele für die Umsetzung genannt, wobei die GEW als inklusive Formen Unterstrich oder Gender-Sternchen empfiehlt (Mitarbeiter_innen, Mitarbeiter*innen), wenn alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten einzubezo-

„Wen will ich ansprechen? Über wen will ich schreiben? Wird durch die Personenbezeichnungen deutlich, wen ich anspreche?“

gen werden sollen. Allerdings raten die Flyer-Autorinnen dazu, möglichst neutrale Bezeichnungen zu verwenden und nur dann auf die inklusiven Formen zurückzugreifen, wenn es keine neutrale Form gibt. Sehr praxisorientiert ist eine kleine Checkliste zur geschlechterbewussten Sprache in dem Flyer mit verschiedenen von sich selbst zu beantwortenden Fragen: „Wen will ich ansprechen? Über wen will ich

schreiben? Wird durch die Personenbezeichnungen deutlich, wen ich anspreche? Nutze ich geschlechtsneutrale Formulierungen? Verwende ich eine der inklusiven Formen, um möglichst alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten einzubeziehen? Habe ich für Frauen im Text die weiblichen Personenbezeichnungen gewählt? Stehen die männlichen Personenbezeichnungen im Text tatsächlich immer nur für Männer? Zitiere ich die Expertise von Menschen unterschiedlichen Geschlechts glei-

chermaßen? Bezeichne ich die genannten Personen mit gleichen oder gleichwertigen sprachlichen Formen (Symmetrie-Prinzip)? Achte ich bei Titeln und Funktionsbezeichnungen auf die geschlechterbewusste Form?"²⁶

5. Versuch eines Fazits

Bei der Annäherung an ein Thema, das der Verfasser als Journalist mit langjähriger Erfahrung bei der Bearbeitung und beim Schreiben von Texten in Tageszeitungen anfangs eigentlich als „nicht gar so wichtig“ einstuft, gab es doch so etwas wie einen Lerneffekt. Sprachveränderungen und neue oder angepasste Schreibweisen hat es schon öfter gegeben – und auch Kritik daran gab es meist reichlich. So wurde die große Rechtschreibreform in den 1990er Jahren von Boykottaufrufen, Verweigerungsappellen und einer zum Teil hitzigen öffentlichen Debatte begleitet. Selbst der Begriff der „Sprachverhunzung“ machte schon damals die Runde. Die Diskussion über den Sinn und Nutzen einer geschlechtergerechten oder geschlechterbewussten Sprache und Schreibung erinnert etwas an die damalige Zeit, was die zuweilen sehr ruppige Tonart/Tonlage zwischen Gegnern und Befürwortern betrifft.

Sprachveränderungen und veränderte, neue oder angepasste Schreibweisen hat es schon öfter gegeben – und auch Kritik daran gab es meist reichlich.

Was die gesellschaftliche Relevanz des Themas als ein zentrales angeht, sind Fragen durchaus zulässig. Diskriminierung von Frauen – und anderen Geschlechtern – gibt es weiterhin auch in anderen Bereichen, speziell aber im Arbeitsleben. So heißt es auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „In Deutschland haben alle Menschen die gleichen Rechte – so steht es im Grundgesetz. Immer öfter hört man, die Gleichbehandlung der Geschlechter sei in Deutschland längst verwirklicht. Im Arbeitsleben kommt es aber nach wie vor zu Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern. Dabei geht es häufig, aber nicht nur um die Bezahlung.“²⁷ Das nationale Komitee von UN Women für Deutschland listet vier „Gender Gaps“ auf, von denen Frauen betroffen sind: Einkommenslücke, Rentenlücke, Lebenseinkommenslücke, Sorgearbeitslücke.²⁸ Auch bei Leitungsfunktionen in Wirtschaft, Politik und vielen anderen Gesellschaftsbereichen sind Frauen gegenüber Männern in Deutschland nach wie vor im Hintertreffen. Zudem gibt es die verschiedensten Formen von Gewalt gegen Frauen leider immer noch. Das Thema Gleichstellung hat also viele Facetten – und es besteht Handlungsbedarf auf vielen Ebenen.

Kleine Anpassung – große Wirkung?

Die „Sprache, die alle anspricht“, um den – wie ich finde – griffigen Slogan der GEW nochmals aufzugreifen, steht also vielleicht nicht ganz oben auf der Agenda der umgehend umzusetzenden Projekte. Trotzdem kann sich jede/jeder bemühen, wenigstens einen Schritt nach vorn zu machen in Sachen sprachlicher/schreiberischer Gleichstellung. Durch die Nennung von Paarformen, geschlechtsneutrale übergrei-

Persönliche Randnotiz

Ganz ehrlich: Mich persönlich stört inzwischen das Gendersternchen nicht mehr wirklich. Und wie es um die Lesbarkeit (Nichtlesbarkeit?) eines Textes bestellt ist, in dem ab und an der * auftaucht, können alle Leserinnen und Leser in diesem Band für sich selbst überprüfen. Denn in einem Artikel aus dem universitären Bereich wird genau diese Variante benutzt. Unverständlich wird der überaus lesenswerte Text dadurch keineswegs. **ww**

fende Formulierungen, Umformulierungen und die Vermeidung des generischen Maskulinums, so weit das möglich und sinnvoll erscheint, ist schon einiges gewonnen. So schwer dürfte diese kleine Anpassung eigentlich gar nicht fallen. Einen Versuch wäre es wohl wert.

Anmerkungen

- 1) Vgl. https://www.gew.de/suche/?L=0&id=21&tx_solr%5Bq%5D=beschluss+faire+ansprache (09.05.2019).
- 2) Vgl. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/20160503_Geschl-BewusstSprache_web.pdf (09.05.2019).
- 3) <https://vds-ev.de/gegenwartsdeutsch/gendersprache/gendersprache-unterschriften/schluss-mit-dem-gender-unfug/> (09.05.2019).
- 4) <https://vds-ev.de/pressemitteilungen/bundesbuerger-haben-nase-voll-von-gendersprache-und-debatte/> (09.05.2019); der VDS beauftragte nach seinen Angaben die INSA-Consulere GmbH in Erfurt mit der Repräsentationsumfrage, an der am 19. und 20. März über tausend zufällig ausgewählte Bundesbürger teilnahmen.
- 5) Vgl. dazu Abdruck des dpa-Textes auf <https://www.welt.de/politik/deutschland/article190016983/Geschlechtergerechte-Sprache-Neuer-Aufruf-gegen-den-Gender-Unfug-entsetzlich-albern.html> (09.05.2019).
- 6) Egon Erwin Kisch (1885-1948) war ein österreichischer, später tschechoslowakischer Schriftsteller, Journalist und Reporter. Er gilt als einer der bedeutendsten Reporter in der Geschichte des Journalismus.
- 7) Vgl. Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja: Richtig gendern – Wie Sie angemessen und verständlich schreiben, Berlin, Dudenverlag, 2017.
- 8) ebd., S.5.
- 9) ebd., S.6-7.
- 10) Vgl. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/20160503_GeschlBewusstSprache_web.pdf, S.5 (13.05.2019).
- 11) Vgl. <https://www.xing.com/news/klartext/das-generische-maskulinum-diskriminiert-lacherlich-2722> (10.05.2019).
- 12) Vgl. https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/saarbruecken/sulzbach/marlies-kraemer-kaempft-weiter-fuer-frauenrechte-in-der-sprache_aid-37308801 (10.05.2019).
- 13) Vgl. <https://vds-ev.de/gegenwartsdeutsch/gendersprache/gendersprache-unterschriften/schluss-mit-dem-gender-unfug/>.

- 14) Vgl. <http://www.rechtschreibrat.com/der-rat/ueber-den-rat/> (10.05.2019).
- 15) Vgl. http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf (10.05.2019).
- 16) Der Rechtschreibrat bezieht sich hier auf die Urteile zur sprachlichen und schriftlichen Bezeichnung von Intersexualität des Bundesverfassungsgerichts vom 17. Oktober 2017 und des Verfassungsgerichtshofs in Österreich vom 29. Juni 2018.
- 17) Vgl. http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf (10.05.2019).
- 18) ebd., S.4-7.
- 19) ebd., S.2-3.
- 20) Siehe dazu auch die ausführlichen Erläuterungen unter <https://www.uni-due.de/genderportal/gender.shtml> (13.05.2019).
- 21) Siehe dazu http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf, S.8 (13.05.2019).
- 22) ebd., S.10-11.
- 23) ebd., S.10 – dort heißt es wörtlich: „Es (das Gender-Sternchen) findet seit 2015 vor allem in Hochschulen und der öffentlichen Verwaltung, nicht aber in Publikationsmedien zunehmend Verbreitung. Speziell in verkürzten Textformen, sehr oft in Überschriften, ist es immer häufiger nachzuweisen. Mit der Frequenzsteigerung des Asterisks geht im Gegenzug die geschlechtergerechte Schreibung mit Paarformen zurück.“
- 24) Vgl. https://www.hannover.de/content/download/756032/18968385/file/Flyer_Geschlechtergerechte_Sprache.pdf (13.05.2019).
- 25) Vgl. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/20160503_GeschlBe-wusstSprache_web.pdf (13.05.2019).
- 26) ebd., S.26.
- 27) Vgl. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Themen-UndForschung/Geschlecht/Geschlecht_node.html (13.05.2019).
- 28) Vgl. <https://www.unwomen.de/schwerpunkte/verbesserung-der-oekonomischen-situation-von-frauen/gender-gaps-in-deutschland.html> (13.05.2019).



Da haben wir es wohl wirklich mit einem echten „Sprach-Salat“ zu tun – zumindest bildlich.

Vier Historiker erklären den aktuellen Rechtsruck

Von Simone Hien

Rechtes Denken, Rechtspopulismus und Nationalismus sind weltweit auf dem Vormarsch. Auch in der Bundesrepublik. Und mit dem Einzug der AfD in den Bundestag – der nach Meinung der



Autoren des Buchs „Zur rechten Zeit – Wider die Rückkehr des Nationalismus“, eine Zäsur in der Geschichte Deutschlands darstellte – sind Fremdenfeindlichkeit und rechtes Gedankengut auch in der Mitte der deutschen Gesellschaft

angekommen. Das liberale Selbstverständnis und die liberale politische Kultur der Bundesrepublik stehen auf dem Spiel. Wie ist diese besorgniserregende Entwicklung möglich?

Diese Frage beantworten die vier Historiker Norbert Frei, Franka Maubach, Christina Morina sowie Maik Tändler, indem sie den aktuellen Rechtsruck historisch einordnen und zu erklären versuchen. Es geht ihnen darum, „die gegenwärtigen Herausforderungen klarer herauszuarbeiten, indem wir sie zeithistorisch perspektivieren“. Dazu nehmen sie die Geschichte beider deutschen Staaten nach 1945 in den Blick.

In acht Kapiteln zeigen die vier Zeithistoriker auf, dass Deutschland eben nicht aus seiner Vergangenheit gelernt hat und dass die Geschichte der Bundesrepublik eben keine – wie sie vor allem seit der deutschen Vereinigung erzählt wurde – Erfolgsgeschichte der liberalen Demokratie sei. Zu lange seien die „dunklen Ecken der zweiten deutschen Demokratie unausgeleuchtet“ geblieben. Fremdenhass, Rassismus und Rechtsradikalismus wurden von der Mehrzahl der Bundesbürger als Randphänomene betrachtet. „Das war ein Trugschluss“, stellen die Geschichtsforscher im Schlusswort fest.

Im Gegenteil, so weisen Frei, Maubach, Morina und Tändler in ihrer historischen Untersuchung nach, gab es nach den Schrecken des nationalsozialistischen Terrors in beiden deutschen Staaten eine traurige Kontinuität nationalistischen Gedankenguts. In der alten Bundesrepublik begann diese im Wesentlichen mit dem Wunsch nach einem „Schlussstrich“ unter die Auseinandersetzung mit der NS-Zeit, in der DDR mit der Instrumentalisierung von Geschichte, im Zuge derer die „Vergangenheit unter den großen Teppich des Antifaschismus“ gekehrt wurde. Dazu kam in der DDR eine unheilvolle Verklärung des Begriffs „Heimat“ sowie das national aufgeladene Konzept des Begriffs „Volk“.

Über die folgenden Jahrzehnte zeigte sich das rechte Gedankengut in der Bundesrepublik wie in der DDR in den verschiedensten Ausprägungen, bis der Ausländerhass nach den Jahren 1989/90 eine neue Dimension erhielt und im „Vereinigungs-rassismus“ kumulierte.

Das Buch macht deutlich: Das Entstehen sowie der Erfolg der AfD sind kein Randphänomen und nicht unter anderem Ergebnis der „Flüchtlingskrise“ von 2015, sondern in einen konkreten historischen Kontext einzuordnen. Und nur wer diesen kennt, kann Nationalismus, Ausländerhass und Rechtspopulismus wirkungsvoll entgegentreten.

Fazit: „Zur rechten Zeit ist eine gut lesbare, in verständlicher Sprache geschriebene, zusammenhängende Darstellung über das Fortbestehen rechten Gedankenguts in Deutschland seit 1945. Das Buch ist ein wichtiger Beitrag gegen Fremdenhass und Rechtspopulismus und ein Votum für eine offene, tolerante Gesellschaft. Denn bereits in der Einleitung stellen die Autoren klar, die Herausforderung einer neuen nationalistischen Formation verlangt den entschlossenen Widerspruch aller, denen eine liberale Demokratie und eine menschenfreundliche Gesellschaft am Herzen liegen“.

Prof. Dr. Norbert Frei lehrt Neuere und neueste Geschichte an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena und leitet das Jena Center Geschichte des 20. Jahrhunderts.

Dr. Franka Maubach ist Historikerin an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena und arbeitet über die Geschichte des „deutschen Sonderwegs“.

PD Dr. Christina Morina lehrt Neuere und Neueste Geschichte am Deutschlandinstitut der Universität Amsterdam.

Dr. Maik Tändler ist Historiker an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena und forscht zur Geschichte der intellektuellen Rechten in Deutschland.

Norbert Frei/Franka Maubach/Christina Morina/Maik Tändler: Zur rechten Zeit – Wider die Rückkehr des Nationalismus, Ullstein-Verlag, Berlin 2019, 254 Seiten, ISBN 978-3-550-20015-1, 20 Euro.

Gegen rechte Umtriebe haben im Saarland im Jahr 2015 Tausende demonstriert.



Foto: Pasquale Pangio/itlc

Bessere Aussichten für eine von Krisen gebeutelte Region?

Wer von Europa aus in den Nahen Osten schaut, sieht auf den ersten Blick eine von Kriegen, Krisen und Konflikten gekennzeichnete Region. In den vergangenen Jahren ist die Lage dort offensichtlich sogar noch immer schlimmer geworden, weil in der Region auch geopolitische Machtkämpfe ausgetragen werden. Daniel Gerlach will mit seinem Buch „Der Nahe Osten geht nicht unter“ zeigen, dass für die Region aber Hoffnung auf eine bessere Zukunft besteht. Der Orientalist und Herausgeber der Zeitschrift „Zenith“ sieht die arabische Welt gar vor einer historischen Chance.



Gerlach zeichnet ein Panorama der Region mit Schwerpunkt auf Syrien, dem Irak sowie von Teilen der Golfregion und Nordafrikas. Er bewertet die konfessionellen und ideologischen Spannungen neu und erzählt von Entwicklungen, die bereits dafür gesorgt hätten, die bisherige Machtverteilung in diesen Ländern zu verschieben. Jenseits von Staaten, Regierungen und Autokraten agierten inzwischen überraschend viele gesellschaftliche Gruppen, die mit ihrem erheblichen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Einfluss die Region transformieren könnten. Im Klappentext

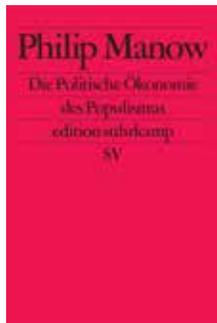
heißt es: „Mit Verve und Sachkenntnis macht Daniel Gerlach klar: Die Menschen des Nahen Ostens sind nicht nur Opfer weltgeschichtlicher Kräfte, die sie hin und her werfen. Sie sind auch Herren ihres eigenen Schicksals und haben zu allen Zeiten pragmatische Lösungen gefunden. Nicht nur, um zu überleben. Sondern auch, um ihr Leben lebenswerter zu gestalten. Höchste Zeit also, unsere defätistische Haltung aufzugeben und Vertrauen in die Zukunft der arabischen Welt zu fassen.“

Angesichts der aktuellen Lage in Syrien, im Irak und in anderen Ländern der arabischen Welt fällt es nicht ganz leicht, diese Hoffnung des Autors zu teilen. Er traut den Akteuren der Zivilgesellschaft im Nahen Osten jedoch zu, mittelfristig die „vier Geißeln“ der arabischen Welt zu besiegen: Despotismus, Sektarismus, religiöser Extremismus und ökonomische Perspektivlosigkeit. Andere Nahost-Kenner haben Daniel Gerlach in Rezensionen dafür gelobt, dass er die Widersprüchlichkeit, aber auch die Vielfalt, Dynamik und Kreativität der Region und ihrer Bewohner lebendig beschreibt und auf die vielfach übliche westliche Besessenserei verzichtet. Die Auswahl der Gesprächspartner, die tatsächlich nicht die regelmäßig zitierten sind, sondern mal ganz andere „Zeitzeugen“, wurden von Rezensenten ebenfalls ausdrücklich gelobt. Was bedeutet: Wer sich für die Lage in Nahost und die Perspektiven der Region interessiert, dem ist das Buch unbedingt zu empfehlen.

Daniel Gerlach: Der Nahe Osten geht nicht unter, Edition Körber, Hamburg 2019, 312 Seiten, ISBN 978-3-89684-268-8, 18 Euro.

Umfassende Analyse des Rechtsrucks in Europa

Populismus ist ein vielgestaltiges Phänomen. Mal ist er rechts, mal links; mal artikuliert er Protest gegen offene Märkte, mal wendet er sich gegen Migration. Auch in der geografischen Verteilung zeigt er sich variantenreich: In Südeuropa dominiert der Links-, in Nordeuropa der Rechtspopulismus. Philip Manow, Professor für Politikwissenschaft an der Universität Bremen, entwickelt eine vergleichende Erklärung für dieses zunächst widersprüchlich erscheinende Bild. Den Ausgangspunkt bilden die jeweiligen wirtschaftlichen Wachstumsmodelle, die Verfasstheit von Arbeitsmarkt und Sozialstaat, kurz die jeweiligen Politischen Ökonomien. Es zeigt sich: Wer vom Populismus reden will, aber vom Kapitalismus nicht, landet immer nur bei Identitätspolitik - und wird dann unweigerlich selbst Partei im Streit.



Manow stellt die Theorie auf, das Ausblenden ökonomischer Faktoren könne selbst Teil des Problems sein. Die Deutung des Populismus als kulturelles Phänomen trage eher zu einer Verschärfung des Konflikts bei. Stattdessen interpretiert er den Populismus in Anlehnung an den Ökonomen Dani Rodrik „im Wesentlichen als Protestartikula-

tion gegen Globalisierung (...), und zwar gegenüber zwei ihrer hauptsächlichen Erscheinungsformen: dem internationalen Handel und der Migration, also der grenzüberschreitenden Bewegung von Geld und Gütern einerseits und Personen andererseits.

Der Autor will auf zwei Mängel reagieren, die den aktuellen Diskurs über Populismus kennzeichnen: Der erste, der Mangel an ökonomischer Reflexion, stehe im Zusammenhang mit dem zweiten Defizit, „dem Fehlen eines systematischen Vergleichs“. So führt Manow die verschiedenen Erscheinungsformen des populistischen Protests – in Nordeuropa das Überwiegen des Rechts-, in Südeuropa die Dominanz des Linkspopulismus – auf unterschiedliche Politische Ökonomien in Europa zurück. Und stellt fest: „Die jeweiligen Ökonomien stehen ganz unterschiedlich unter Druck.“ Die ökonomischen Probleme, die den populistischen Protest hervorrufen, erläutert Manow detailliert, um die geografische Verteilung des populistischen Protests zu erklären. In Südeuropa richte er sich „linkspopulistisch eher gegen die ‚neoliberale‘ Wirtschaftsordnung, also die freie Bewegung von Gütern und Kapital sowie die fiskalpolitische Zurückhaltung des Staates, in Nordeuropa eher gegen Migration, also rechtspopulistisch gegen die freie Bewegung von Personen“. Auch die Ost/West-Dimension wird ausführlich dargestellt, sodass Manow eine umfassende Analyse sowie einen umfassenden Vergleich des politischen Rechtsrucks in Europa vorlegt. sh

Philip Manow: Die Politische Ökonomie des Populismus, Suhrkamp Verlag, Berlin 2018, 160 Seiten, ISBN 978-3-518-12728-5, 16 Euro.

Argumentationshilfe gegen Rassismus und Nationalismus

Rassistische und nationalistische Vorstellungen und Taten müssen als das genommen werden, was sie sind: Äußerungen eines politischen Standpunktes, der sich nicht durch Ächtung oder Verbote (Parteienverbote) aus der Welt schaffen lässt. Es gilt, Menschen, denen völkische und ausländerfeindliche Urteile einleuchten, brauchbare und stichhaltige Argumente gegen Rassismus und Nationalismus nahezubringen.

Die Autoren – Rolf Glöel, emeritierter Professor für Methoden der Sozialen Arbeit und Jugendarbeit an der Fachhochschule Merseburg, Kathrin Gützlaff, emeritierte Professorin für Medienpädagogik am Fachbereich Soziale Arbeit an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe und Jack Weber, Professor für Sozialarbeitswissenschaft an der Hochschule für Angewandte Wissenschaft Hamburg – wollen diese kritische Auseinandersetzung fördern. Sie setzen sich dabei von der verbreiteten Methode ab, nationalistischen Positionen dadurch den „Wind aus den Segeln“ nehmen zu wollen, dass um deren glaubwürdigere „Besetzung“ konkurriert wird. So führen etablierte Parteien, aber auch Pädagogen und Wissenschaftler

angesichts des Rechtsrucks eine Diskussion, inwieweit sie es versäumt haben, die „berechtigten Sorgen der Bürger“ – als die sie die zunehmende Zustimmung zu nationalistischen und ausländerfeindlichen Parolen deuten – „ernst zu nehmen“. Die Autoren dieser Handreichung zeigen stattdessen, wie es gelingt, die „rechten“ Standpunkte und deren „Logik“ als solche ernst zu nehmen und ihnen mit Argumenten entgegenzutreten.

Das Buch besteht aus fünf Kapiteln, die auch getrennt voneinander bearbeitet werden können. Im ersten Kapitel wird der Rechtsruck in Deutschland analysiert. Im zweiten, dritten und vierten Kapitel werden in drei Themenschwerpunkten die Grundmuster rechtsradikalen Denkens herausgearbeitet. Das fünfte Kapitel beschäftigt sich mit den Wegen bzw. Holzwegen, wie sie in der politischen Bildung häufig beschritten werden. Dabei setzten sich die Autoren unter anderem kritisch mit Methoden auseinander, „die Betroffenheit über die Gräueltaten des NS-Systems erzeugen und dadurch gegen rechte Gesinnung immunisieren sollen“.

Gedacht ist „Gegen Rechts argumentieren lernen“ als Material- und Argumentensammlung für Pädagoginnen und Pädagogen oder in der politischen Bildung Tätige sowie für das Selbststudium von Leserinnen und Lesern, die sich mit rechtem Gedankengut kritisch auseinandersetzen wollen. sh

*Rolf Glöel/Kathrin Gützlaff/Jack Weber:
Gegen Rechts argumentieren lernen,
Aktualisierte Neuauflage, VSA-Verlag,
Hamburg 2017, 192 Seiten, ISBN 978-3-
89965-762-3, 16,80 Euro.*

446.000

Mitglieder vertreten wir – alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Auszubildende und Arbeitssuchende.



44.500

Fachberatungen in Steuer- und Rechtsfragen pro Jahr bieten wir für unsere Mitglieder an.



25.000

Teilnehmertage gibt's Jahr für Jahr im schön gelegenen und gut und zeitgemäß ausgestatteten Bildungszentrum in Kirkel.



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes

Kompetent in drei Kernbereichen

Die Arbeitskammer des Saarlandes steht seit ihrer Gründung für Kompetenz und Zuverlässigkeit. Gemeinsam mit den Gewerkschaften steht sie den saarländischen Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite. Im Gesetz heißt es, „die Arbeitskammer des Saarlandes hat die Aufgabe, als öffentlich-rechtliche Vertretung der im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (. . .) die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen“. In drei Kernberei-

chen ist die AK Saar tätig: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **beraten, bilden und forschen** im Interesse der Bevölkerung, wie es im AK-Logo ausgedrückt wird. **beraten.** – Die Fachberaterinnen und -berater der AK unterstützen die Mitglieder in allen Angelegenheiten des Arbeitsrechts, Sozialrechts und Steuerrechts. Unsere Referentinnen und Referenten beraten die Politik in allen relevanten Arbeitnehmer-Angelegenheiten. **bilden.** – Als Bildungseinrichtung befähigt die AK Saar Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Veranstaltungen, Kurse und

Seminare dazu, ihre Rechte wahrzunehmen und ihre Interessen zu vertreten. Im hauseigenen Bildungszentrum in Kirkel gibt es pro Jahr rund 500 Tageskurse, 160 Mehrtagesseminare, 200 Wochenendseminare und 120 Wochenseminare. **forschen.** – Als Forschungseinrichtung liefert die AK Saar wichtige Erkenntnisse aus der Arbeitswelt für die interessierte Öffentlichkeit. In ihren jährlichen Berichten an die Regierung nimmt sie zudem Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Kann mir mal
jemand den Unterschied
zwischen Werktagen und
Arbeitstagen
erklären?



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Sie fragen. Wir beraten. Gezielt.

Als moderner Dienstleister vertreten wir die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Beratung ist für unsere Mitglieder* kostenlos. Fragen Sie uns!

* Mitglieder der Arbeitskammer sind alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland, alle Minijobber, Arbeitssuchenden und Auszubildenden.

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung | Trierer Straße 22 | 66111 Saarbrücken
Broschürentelefon: 0681 4005-444
beratung@arbeitskammer.de | www.arbeitskammer.de

Terminvereinbarung

Arbeits- und Sozialrecht: 0681 4005-140
Lohnsteuer: 0681 4005-211