

SYSTEMRELEVANT 100

In der Jubiläumsfolge unseres Podcasts sprechen **Bettina Kohlrausch, Johanna Wenckebach und Sebastian Dullien** darüber, wie sich **Wirtschaft, Arbeit, Recht und Leben** in Zeiten des gesellschaftlichen Umbruchs verändern.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 5. Mai 2022. Willkommen zur 100. Ausgabe von Systemrelevant. Wir sind heute zu viert. Daher begrüße ich in alphabetischer Reihenfolge Bettina Kohlrausch.

Bettina Kohlrausch:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist die Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung und auf Twitter findet man dich als [@BettiKohlrausch](#). Und Johanna Wenckebach, hallo.

Johanna Wenckebach:

Hi. Grüße euch.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und man findet dich auf Twitter als [@jo_wenckebach](#). Und Sebastian Dullien. Hallo.

Sebastian Dullien:

Hallo. Guten Morgen.

Marco Herack:

Du bist der Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung, bekannt als IMK, bei der Hans-Böckler-Stiftung. Und auf Twitter findet man dich als [@SDullien](#), also Sebastian Dullien. 100 Folgen. Ich sage mal lieben Dank an die Hörerinnen und Hörer fürs Anhören. Und euch vielen Dank fürs Mitmachen.

Bettina Kohlrausch:

Und danke dir auch, Marco, dass du uns immer so schön moderierst.

Johanna Wenckebach:

Genau. Danke.

Sebastian Dullien:

Ja, danke an dich und auch an alle, die immer reingeschaltet haben oder runtergeladen haben, sagt man ja heute.

Bettina Kohlrausch:

Habe leider keine Tröte dabei. So ein „Tröt“. [ahmt Tröte nach]

Marco Herack:

Wir sind ja hier ganz seriös. Deswegen wird hier nicht getrötet. Aber wir freuen uns natürlich sehr, dass wir es so weit geschafft haben. Schafft ja auch nicht jeder Podcast. Und bevor wir aber zu heutiger Sendung kommen, wie immer vorweg der Hinweis, dass wenn ihr uns weiter hören möchtet, dann abonniert uns doch in einem Podcatcher eurer Wahl, um weitere Folgen automatisch zu bekommen. Und wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr das so tun, indem ihr uns Ideen, Fragen oder Unmut an systemrelevant@boeckler.de schickt oder uns auf Twitter antickert [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Mein Name ist Marco Herack und wir möchten uns heute über die gesamte Welt und Gesellschaft unterhalten. Na ja, ich glaube, so schlimm wird es nicht, aber wir haben mal so einen kleinen Rundumschlag uns überlegt und aktuell gibt es ja so verschiedene Oberbegriffe, die so durch die Gesellschaft geistern und mit denen man sich sehr intensiv beschäftigt. Das ist Populismus, europäische Integration oder auch die sogenannte Transformation. Und weil alle sich schwertun, die Transformation überhaupt in Worte zu kleiden, Bettina, habe ich gedacht, frage ich dich doch mal, was das ist. Also ich könnte es dir ...

Bettina Kohlrausch:

Muss die Soziologie ran.

Marco Herack:

Ja, ich könnte jetzt 50.000 Unterbegriffe irgendwie dazu nennen und habe dann immer noch das Gefühl, ich hätte es nicht erfasst, was es eigentlich meint.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Das ist auch in der Tat schwierig. Also, weil einerseits könnte man sagen, was ist jetzt eigentlich das Besondere, weil in der Soziologie zum Beispiel spricht man eigentlich vom sozialen Wandel und Gesellschaften verändern sich ja permanent. Bei Transformation könnte man sagen, der Begriff wird vor allen Dingen dann verwendet, wenn es zielgerichtet ist. Also zum Beispiel die Transformation osteuropäischer Staaten, da war ja klar irgendwie, es geht darum, wenn man das bewertet oder anguckt, ist ja irgendwie klar, wohin die Reise gehen soll, in Richtung westlicher Demokratie zum Beispiel. Und so ist es jetzt auch, wenn wir von Transformationsprozessen sprechen, dann gucken wir vor allen Dingen auf die Digitalisierung und den sozialökologischen Wandel, vielleicht auch noch auf demografische Veränderung. Und Ziel ist auch klar definiert, nämlich letztlich, dass wir an zentralen Eckpunkten die Gesellschaft bleiben, die wir sind. Also mit vergleichsweise hohen sozialen Standards, weiterhin eine Demokratie, eine demokratisch verfasste Gesellschaft. All das wollen wir ja behalten, aber dabei eben zum Beispiel klimaneutral werden oder notgedrungen älter oder eben digitalisierter. Sodass auch die Zielrichtung eigentlich klar ist und wir, wenn wir im Moment von Transformation sprechen,

eigentlich diese drei Prozesse meinen, vor allen Dingen die Digitalisierung und den sozialökologischen Wandel.

Marco Herack:

Also man transformiert, um dann Sebastian seinen Lebensstandard zu erhalten?

Bettina Kohlrausch:

Genau. Aber vielleicht kann er nicht mit seinem fetten Dienstwagen fahren, sondern muss halt jetzt Zug fahren oder sich beamen oder was, was neue Technologien, die Zukunft bringen wird.

Sebastian Dullien:

Aber bevor jetzt hier Fake News verbreitet werden, wir haben in der Hans-Böckler-Stiftung keine dicken Dienstwagen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Nein, wir haben keine Dienstwagen.

Marco Herack:

Ja. Aber das zeigt ja schon so ein bisschen die Richtung, wenn viel gewandelt wird und etwas erhalten werden soll, dann entstehen ja neue Risiken, Sebastian. Und aus diesen Risiken heraus muss man dann ja auch wirtschaftlich handeln. Also die Politik kann ja nicht einfach sagen, so, jetzt produziert ihr alle Solaranlagen, und dann ist die Sache gegessen.

Sebastian Dullien:

Ja, ich würde es vielleicht sogar andersrum aufziehen. Ich würde sagen, was Bettina ja gerade beschrieben hat, das ist ja so ein Endziel, aber auf dem Weg verändert sich die Wirtschaft und was da passiert, ist dann ein Risiko für dieses Ziel, dass wir in weiten Teilen weiter eine einigermaßen verteilungsgerechte, demokratische Gesellschaft mit einer, ja, breiten Teilhabe haben. Also da kann einiges schiefgehen bei so einem Transformationsprozess. Und übrigens ist es ja auch zum Teil in den mittel- und osteuropäischen Ländern passiert. Also das ist ja nicht so, dass da der Transformationsprozess von der Planwirtschaft so zur Marktwirtschaft reibungsfrei passiert ist. Und jetzt das ist eher, glaube ich, das Thema von Bettina, wenn man sich Ostdeutschland anguckt und die politische Polarisierung dort, vor allem auch die extremen Ränder, das hat ja schon damit, zumindest nach meiner Ökonomen-sicht, wahrscheinlich damit was zu tun, wie damals die Ergebnisse der Transformation waren, die wirtschaftlichen Ergebnisse.

Bettina Kohlrausch:

Ja. Also das kann man, glaube ich, schon so sagen. Also es ist natürlich immer vielschichtig, aber ich würde auch sagen, das hat auch was damit zu tun, ja.

Johanna Wenckebach:

Ich wollte noch ergänzen, dass ich es für einen ganz wichtigen Aspekt halte, auch die Qualität von Arbeit zu sichern, gute Arbeit zu sichern oder zu schaffen. Weil also ich meine, wir haben zum einen natürlich durch den ökologischen Umbau tatsächlich eine ganz konkrete Bedrohung von Arbeitsplätzen, antriebsstarke Automobilindustrie, Kohle und so weiter. Aber wir haben, und das ist vor allen Dingen etwas, was durch Digitalisierung betrieben wird, ja wirklich massive Veränderungen in Betriebsstrukturen, es gibt ganz neue Arbeitsformen, Plattformen verteilen Arbeit grundlegend anders und verschärfen wirklich Konflikte, um gute Arbeit noch mal stärker, als Werkverträge und Leiharbeit das in der Vergangenheit getan haben. Künstliche Intelligenz wird ausgerollt, da gibt es wirklich neue Risiken von Rechtsverletzungen von Beschäftigten und neue Herausforderungen, Gesundheit zu schützen, Menschen weiterzubilden und so. Und das ist das, was wir in der arbeits- und sozialrechtlichen Forschung uns vor allen Dingen angucken als Riesenherausforderung, die in den Betrieben bewältigt werden muss unter der Überschrift Transformation.

Bettina Kohlrausch:

Ja, ich meine, das gucken wir uns letztlich auch an. Und das scheint mir auch der Fall zu sein, weil das ist ja dann der nächste Schritt, wenn man sagt, okay, also wir wollen bestimmte Dinge bewahren und dazu gehört zum Beispiel, wir möchten eine Demokratie bleiben, möchten weiterhin Teilhabe gewähren. Also ich sage immer, es gibt ja diesen Spruch: Tradition bedeutet zu gucken, das Feuer am Leben zu erhalten und nicht die Asche. Und wenn man sich sozusagen jetzt unsere Gesellschaft anguckt, dann finde ich, muss man sich jetzt fragen, was ist Feuer und was ist Asche sozusagen. Und ich glaube, das ist auch gar nicht so konsensual.

Und ich finde, dass Erwerbsarbeit als Idee, das als Teilhabeangebot, also als der zentrale Ort, an dem wir Verteilungsfragen klären und Teilhabefragen, zu denen ja nicht nur soziale Teilhabe gehört, sondern auch demokratische Teilhabe. Ich halte das für ein ganz zentrales Element und weiterhin Ort, an dem genau das eben organisiert wird auch unter veränderten Bedingungen. Und deshalb finde ich es auch so wichtig zu sagen, also wir haben ja auch was in der Hand. Und zum Beispiel die Regulierung von Erwerbsarbeit, die Mitbestimmung zum Beispiel, sozialen Rechte, die wir angesiedelt haben um Erwerbsarbeit, das sind für mich Instrumente, wenn man sie gut weiterentwickelt, die genau das gewährleisten können.

Johanna Wenckebach:

Genau, aber sie müssen definitiv weiterentwickelt werden, weil sich eben durch Transformation die Rahmenbedingungen massiv verändern und ein „weiter so“ vor dem Hintergrund dieser erheblichen Veränderungen eben ein Abbau von Rechten bedeutet.

Bettina Kohlrausch:

Weil natürlich einfach jetzt mit der Plattform Dinge, Bereiche aufpoppen, die wir gar nicht präsent hatten, als Regulierungsbedarf, weil es sie schlicht nicht gab vorher.

Johanna Wenckebach:

Genau.

Bettina Kohlrausch:

Und so laufen bestimmte Dinge einfach im Moment unterm Radar.

Marco Herack:

Sebastian, wie ist denn das auf der wirtschaftlichen Ebene? Da haben wir ja das Problem, dass wenn Veränderungen sind, sterben ja Unternehmen im Regelfall. Es ploppen neue auf, es sterben alte. Was ich so über diese letzten 100 Folgen immer wieder so rausgehört habe, ist dann halt auch, dass das einer der Gründe ist, warum es jetzt so einen verstärkten Kampf dann auch der Gewerkschaften gibt, überhaupt in diesen neuen Unternehmen Fuß fassen zu können. Weil man viele neue Unternehmen hat, die gar nicht in diesem Gewerkschaftsbereich drin sind. Ist das dann etwas, was sich jetzt verstärken wird, weil wenn sich jetzt auch noch die Energiebranche umwälzt, wir auch da wieder so ein Ausfleddern der Unternehmen haben werden?

Sebastian Dullien:

Das ist ja noch nicht ganz klar. Du hast völlig recht, dass nicht nur für die Gewerkschaften, sondern ich glaube auch, insgesamt ist es schwierig, wenn Unternehmen vom Markt verschwinden, vor allem wenn es große Unternehmen sind, wenn das schnell passiert und wenn das regional konzentriert passiert. Und das ist ja das, was wir auch bei früheren Transformationsprozessen in Deutschland und anderen Ländern gesehen haben, also keine Ahnung, wenn die Steinkohle nicht mehr benutzt wurde oder wenn die Stahlbranche abgewandert ist. Weil da habe ich dann sehr viele Menschen mit einer gewissen Qualifikation, die in einer Gegend sind und meistens sind die Start-ups nicht in der Gegend. Und das führt dann zu diesen wirtschaftlichen Problemen. Jetzt bei der Frage, wie die Gewerkschaften damit umgehen, da ist es natürlich so, dass wenn ich eine Transformation in der grundsätzlich bestehenden Betriebsstruktur, Unternehmensstruktur mache, dann bleibt eben eher der Organisationsgrad und die Mitbestimmung, also auch nicht immer, aber da sind die Chancen besser, dass das erhalten bleibt. Also wenn Volkswagen anfängt, E-Autos zu bauen, dann ist das natürlich nicht ohne Beteiligung des Betriebsrats, weil da gibt es einen starken Betriebsrat.

Aber wenn Tesla jetzt anfängt, irgendwo eine Fabrik hinzubauen oder irgendjemand anders, der auch dann möglicherweise eine Abneigung gegen Gewerkschaften hat und dann probiert, das zu verhindern, dann gibt es erst mal auch gar keinen Betriebsrat. Dann muss der erst mal gegründet werden. Dann gibt es da natürlich die

Schwierigkeiten, dass möglicherweise auch der Arbeitgeber versucht, das zu beeinflussen. Und am Ende ist jetzt auch die Gefahr, dass natürlich, wenn da weniger Organisationsgrad ist, die Verhandlungsmacht am Arbeitsmarkt sich verschiebt. Also dass da weniger ... am Ende der Organisationsgrad der Gewerkschaften geringer ist. Und jetzt könnte man sagen, das ist nur das Problem der Gewerkschaften und Gewerkschaftsfunktionäre, das stimmt aber leider nicht. Denn diese Verschiebung von Machtverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt hat dann auch Einflüsse auf die gesamtwirtschaftliche Verteilung. Also da bleibt einfach weniger vom Kuchen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übrig. Und die Kapitalisten und die Eigentümer, Unternehmen, die haben dann einen größeren Anteil, eine größere Profitquote. Und das ist natürlich auch das, was wir in anderen Ländern gesehen haben, wo der Organisationsgrad zurückgegangen ist.

Johanna Wenckebach:

Und wir hatten ja auch ziemlich eindeutige Daten in der Krise jetzt. Also wo man gesehen hat, Corona-Krise hat Ungleichheit verschärft. Und abgefedert wurde es vor allen Dingen da, wo man Tarifbindung hatte, weil da irgendwie das Kurzarbeitergeld aufgestockt werden konnte, auch andere Krisen, Herausforderungen besser bewältigt werden konnten mit Mitbestimmung. Und das, was Sebastian gesagt hat, das trifft eben nicht nur zu auf Automobil-Industrie, Tesla, sondern auch auf diesen ganzen Bereich der digitalen Start-ups, wo wirklich eine Vielzahl von arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen um Betriebsratsgründung ablaufen. Es hat einige Skandale gegeben. Haben wir hier auch schon drüber geredet im Podcast. Sodass man sich die Frage stellt, sind diese neuen Unternehmen, die da entstehen, wirklich so ausgerichtet, dass eben das sozialpartnerschaftliche Modell da eigentlich weiter gelebt werden soll. Und bei vielen sieht es eben so aus, dass es genau nicht der Fall ist. Und die Technik ermöglicht eben auch noch mal neue Umgehungsstrategien von den Regeln, die hier eben unser Modell ausmachen, also Tarifbindung, Mitbestimmung und zwar sowohl auf der betrieblichen als auch auf der Unternehmensebene.

Sebastian Dullien:

Was ist der aktuellen Situation auch total wichtig ist. Also wir haben ja jetzt einen großen Energiepreisschock und die Frage ist, wie wir damit gesamtwirtschaftlich umgehen, dass in der Vergangenheit korporatistisch aufgestellte Volkswirtschaften, also wo das sozialpartnerschaftliche Element eine große Bedeutung hatte, wo wir relativ starke Einheitsgewerkschaften hatten oder zumindest sehr koordinierte Gewerkschaften. Die sind in der Vergangenheit mit Energiepreisschocks wesentlich besser klargekommen. Das fing in den 1970er Jahren an, wo man sich das angeguckt hat, dann bis in die 1980er Jahre hinein, weil wir da die zwei großen Schocks hatten. Und wenn man guckt, was passiert mit Inflation und Arbeitslosigkeit bei so einem Schock, dann sind das die Volkswirtschaften, die am besten durch solche Krisen gekommen sind. Das hat auch damit dann zu tun, dass bei so einer Struktur man strategiefähige Sozialpartner hat und auch strategiefähige Gewerkschaften, die

eben zum Teil auch bereit sind, dann meinetwegen in einem Jahr ein bisschen Lohnzurückhaltung zu machen, um Beschäftigung zu sichern und dann ins nächste Jahr es dann irgendwie auf konsensuale Art dann zu verhandeln, dass man es dann wieder zurückholt. Und das ist, glaube ich, eine Sache, die sollte man nicht unterschätzen und die wird auch total wichtig sein in den nächsten Monaten, wenn es darum geht, wie man jetzt in der Eurozone und in Deutschland mit diesem Schock umgeht.

Marco Herack:

Ja, Bettina, da sind wir ja schon sehr nahe dran an diesem wie wird Gesellschaft organisiert und wie hält sie dann zusammen, weil da hat man eine ganz explizite Struktur, wie man Zusammenhalt organisieren kann.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Also die korporatistische Regulierung, die ja auch, also das muss man auch sagen, natürlich auch konflikthaft war. Das ist ja nicht oder ich nehme bestimmte Debatten so wahr, als wäre das einfach eine Riesenmauschelei, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch nur für bestimmte Beschäftigtengruppen Ressourcen unter sich aufteilen. Und so ist es ja nun nicht. Das ist ja teilweise durchaus eine konfliktvolle Auseinandersetzung, aber es ist eben auch eine geregelte konfliktvolle Auseinandersetzung. Und davon profitieren eben auch die Beschäftigten. Also zwar natürlich in unterschiedlichem Maße, wenn man nicht tarifgebunden beschäftigt ist, aber trotzdem hat es positive stabilisierende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt an sich und deshalb glaube ich, dass diese Sozialpartnerschaft, diese korporatistische Regulierung, die ja überhaupt nicht nur die Frage von Löhnen betrifft. Unser gesamtes Berufsbildungssystem ist zum Beispiel korporatistisch reguliert. Die Ausbildungsverordnungen werden von den Sozialpartnern festgelegt. Sodass das eine Struktur ist, die schon helfen kann, auch in der Zukunft, auch um die Transformation auch demokratisch zu gestalten. Weil natürlich auch ganz konkret Leute, die eben mitbestimmen können in den Betrieben, das ist ja auch eine Form von Demokratisierung der Erwerbsarbeit, zumindest bis zu einem gewissen Grad.

Johanna Wenkebach:

Ja, sehr. Und ich glaube, dass das ganz entscheidend ist, gerade auch in den Auseinandersetzungen, die diese Transformationsprozesse jetzt eben mit sich bringen. Also man kann ja beobachten, dass zum Beispiel in der Automobilindustrie, wie ja rechte Organisationen sich aufgestellt haben, auch mit Betriebsräten zusammenzuarbeiten oder Betriebsräte aufzustellen und da ganz stark Stimmung gemacht wurde gegen Transformationsprozesse. Also so grobe Überschrift: Wir retten den Dieselmotor oder wir retten unsere Arbeitsplätze. Und eben eine starke Ablehnung gerade dieser ökologischen Transformationsprozesse zur rechtspopulistischen Stimmungsmache genutzt wurde. Und die IG Metall beispielsweise hat ja sehr früh gesagt, wir stellen uns nicht gegen die sozialökologische Transformation, sondern erheben den Anspruch, sie zu gestalten. Und ich finde, das ist genau dieser Ausdruck von einer

demokratischen Vorstellung und auch einer Idee von Autonomie von Beschäftigten. Und offensichtlich ist sie damit erfolgreich gewesen, denn es laufen ja jetzt gerade Betriebsratswahlen und die Pressemeldungen, die man gesehen hat aus den großen, sehr stark von sozialökologischer Transformation und jetzt natürlich auch von Krise, von abgebrochenen Lieferketten und so weiter geschüttelten Betrieben, dass da eben die rechtspopulistischen Listen nicht an Boden gewonnen haben. Das hat die IG Metall als Erfolg verzeichnet und ich denke zu Recht, zumal ja die Betriebswahlen auch unter schwierigen Bedingungen waren. Normalerweise werden die ja in den Betrieben gemacht. Viele mussten Briefwahl machen. Da gab es viele Unsicherheiten. Und ich vermute aber, dass das auch deshalb funktioniert, weil die IG Metall eben glaubhaft machen kann, dass sie diesen Anspruch, Transformation mitzugestalten, dass das nicht einfach über die Köpfe der Menschen und Beschäftigten hinweggebrochen wird, dass sie diesen Anspruch auch umsetzen kann.

Und da gibt es eben sehr konkrete, jetzt in meinem Bereich rechtspolitische Forderungen, wo gesagt wird, um diesen Gestaltungsanspruch umsetzen zu können, brauchen wir bestimmte Instrumente, die jetzt im Betriebsverfassungsgesetz beispielsweise, aber auch bei der Regulierung von Aus- und Weiterbildung, bei Arbeitszeitregeln noch nicht vorgesehen sind. Und wir haben unter anderem deshalb ja auch den Vorschlag für ein reformiertes Betriebsverfassungsgesetz gemacht, weil wir gesagt haben, um das umsetzen zu können, was der Anspruch und die Idee von Mitbestimmung und Betriebsverfassung ist, nämlich Menschen Autonomie auch als abhängig Beschäftigte zu verleihen und Betriebe zu demokratischen Orten zu machen. Das ist die Idee der Betriebsverfassung. Aber die inhaltliche Ausgestaltung der Rechte zur Mitbestimmung ist aus dem Jahr 1972.

Da gab es diese ganzen Digitalisierungsprozesse noch nicht und da war auch noch nicht von sozialökologischer Transformation die Rede. Und deswegen meine ich, dass es ganz wichtig ist, den Gewerkschaften und Interessenvertretungen in den Betriebsräten nicht nur viel Glück zu wünschen, sondern wenn man demokratische Strukturen, Autonomie stärken will und auch verhindern will, dass Ängste überhandnehmen, die dann womöglich Rechtspopulismus erstarken lassen, dass man dann eben da nachschärfen muss bei den Gestaltungsmöglichkeiten, die auf Arbeitnehmerseite vorgesehen sind. Und das umso mehr vor dem Hintergrund der verbesserten Möglichkeiten der Arbeitgeberseite durch Digitalisierungsprozesse, das bestehende Recht zu umgehen.

Bettina Kohlrausch:

Also das sehen wir auch. Also wir gucken uns das ja tatsächlich auch an. Wir gucken uns jetzt nicht rechtspopulistisches Wahlverhalten an, sondern antidemokratische Einstellung, aber das korreliert ja stark. Und da ist es in der Tat so, dass es nicht ganz so simpel ist; oh, wenn es einen Betriebsrat gibt, wenn es einen Tarifvertrag gibt, dann ist es automatisch geringer. Sondern es ist schon ein bisschen komplexer. Es ist da, wo die Leute auch davon profitieren, also wo sie zum Beispiel

auch sagen, ich kann über den Einsatz neuer Technologien mitentscheiden auf der Arbeit. Oder auch einfach wirklich ein besseres Einkommen haben. Oder sich geschützter fühlen in ihren Arbeitsverhältnissen. Wo das dann auch reale positive Auswirkungen hat, da sieht man das schon. Ist ja auch logisch. Ja, also die bloße formale Struktur macht den Unterschied eben nicht, sondern sie muss eben auch funktionieren. Und wenn sich die Rahmenbedingungen so verändert haben, dass es teilweise nicht mehr funktioniert, dann hilft es auch nichts mehr. Auch nicht, um antidemokratische Einstellung zurückzudrängen.

Marco Herack:

Ja, Sebastian, man sieht ja da so ein bisschen dran, auf der einen Seite hast du den Druck in den Unternehmen, von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch vom Markt. Also da sind Veränderungsprozesse im Gange. Aber da merkt man ja dann schon recht schnell, ohne die Politik geht es auch nicht. Also es braucht irgendwie so ein Zusammenwirken der Kräfte, um das alles zu bewältigen.

Sebastian Dullien:

Die Politik muss halt schon aufpassen, dass die Rahmenbedingungen immer noch so sind, dass der soziale Ausgleich gewährleistet werden kann. Und da die Wirtschaft dynamisch ist und sich verändert, müssen auch diese Regulierungen immer wieder angepasst werden. Das ist insbesondere so, also ich glaube, das haben ja eben auch Bettina und Johanna schon dargestellt. Also wenn wir eine Bewegung haben, dass die Menschen zunehmend im Homeoffice sind und nur noch über digitale Kanäle miteinander kommunizieren, dann brauchen die Gewerkschaften, dann braucht der Betriebsrat eine Möglichkeit auch, über diese Kanäle an die Menschen ranzukommen, an die Beschäftigten ranzukommen. Und das ist die Aufgabe der Politik. Aber auch andere Sachen. Wir haben dann natürlich immer wieder so Entwicklungen, zum Beispiel Soloselbständigkeit. Und die Regulierungen, die wir früher hatten bei Selbständigen, die waren eben so, dass gesagt wurde, es sind eigentlich Menschen, die eine überdurchschnittliche Ausbildung, auch deutlich größere Einkommen haben als der Durchschnitt und deshalb bestimmte Risiken besser selber tragen können. Und darum mussten sie damals in eine ganze Reihe von Sozialversicherungen nicht rein. Jetzt hat sich gezeigt mit der Veränderung, dass wir sehr viele Menschen haben, die eben soloselbständig sind, obwohl sie nicht die Einkommen und den Hintergrund haben, um diese Risiken selbst zu tragen. Und da muss einfach nachgesteuert werden und geguckt werden, wen man dann zum Beispiel noch in die Sozialversicherung mitreinnimmt, damit am Ende nicht irgendjemand im Regen steht.

Bettina Kohlrausch:

Das finde ich auch. Also dass sich Erwerbsarbeit in ihrer Form verändert. Also dass sie mehr selbständig ist oder wir nennen das auch hybrid, wenn Menschen beides machen, also abhängig beschäftigt und selbständig. Dann entstehen eben neue Regulierungsbedarfe.

Johanna Wenckeback:

Ja, weil die Unsicherheiten, das kann ich als Juristin wirklich ganz eindeutig so sagen, weil Recht, Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutzrecht, Sozialversicherungsrecht, arbeitet immer mit Kategorien, wo es irgendwie eine Definition gibt und darunter wird dann subsummiert, was haben wir denn hier für einen Fall. Ist das eine Arbeitnehmerin, ist das sozialversicherungspflichtige Arbeit oder nicht. Und wenn es Unsicherheit gibt, und gerade Digitalisierungsprozesse schaffen wirklich Eruptionen bei all diesen Standards, die über die Jahrzehnte auch der Rechtsprechung, die ja ganz stark unser Arbeits- und Sozialrecht prägt, entstanden sind, sodass das einfach nicht mehr passt. Und diese Unsicherheiten gehen immer zulasten der Arbeitnehmerseite, weil dann eben erst mal ist unklar Plattform-Beschäftigte. Und das werden wirklich ständig mehr, die dieser Art von Arbeit nachgehen. Da war am Anfang noch nicht mal klar, ob das Arbeitnehmer*innen sind. Jetzt wird darum gekämpft, dass sie Betriebsräte haben. Also da beginnen irgendwie Streitigkeiten um Standards, wo man meinen könnte, müsste eigentlich selbstverständlich sein.

Ist aber nicht der Fall. Und gleichzeitig sind eben durch die sozialökologischen Transformationsprozesse gerade die Bereiche bedroht, wo es eben Tarifbindung und damit sehr gute Arbeitsbedingungen gibt, die jetzt aber konkret von Arbeitsplatzabbau betroffen sind. Und ich finde den Ansatz sehr richtig, zu sagen, und so ist aber das Recht bisher nicht ausgestaltet. Das ist in der letzten Legislatur schon ein bisschen angegangen worden, dieses: Wir können jetzt nicht darauf warten, dass die Leute irgendwann arbeitslos sind und dann sagen, gut, wie bringen wir die jetzt in Transfergesellschaften und so weiter, sondern zu sagen, Leute, wir sehen am Horizont das Ende von bestimmten Tätigkeiten und von bestimmten Aufgaben und von bestimmten Geschäftsmodellen und da muss doch jetzt darauf reagiert werden, was mit diesen davon betroffenen Beschäftigten passieren wird, bevor sie arbeitslos sind und raus sind aus ihren Arbeitsverhältnissen. Das ist ja das, was die Herausforderung ist, wenn man eben die Leute nicht erst in eine Arbeitslosigkeit kommen lassen will.

Und da müsste zum Beispiel im Bereich der Weiterbildung wirklich sehr stark während einer noch laufenden Beschäftigung schon ermöglicht werden, dass eine Weiterbildung, eine Fortbildung, vielleicht auch eine ganz neue berufliche Qualifizierung stattfindet. Da ist wie gesagt in der letzten Legislatur einiges schon angestoßen worden, auch an rechtlichen Möglichkeiten, gingen dann meinem Eindruck nach aber in diesen ganzen riesigen Herausforderungen Kurzarbeit und so weiter natürlich in den Betrieben unter. Das muss jetzt wieder aufgegriffen werden. Aber da ist zum Beispiel auch die Frage, wohin qualifiziert man die Menschen, wie motiviert man dazu, unter welchen Rahmenbedingungen kann das geschehen, Freistellung, Lohnfortzahlung und so weiter. Also wirklich große Herausforderungen, die da zu bewältigen sind.

Bettina Kohlrausch:

Aber gerade da finde ich das total spannend, darüber nachzudenken, was man auch an Instrumenten nutzen kann. Weil ich finde, bei der Weiterbildung reden wir im Moment sehr stark darüber, was ich auch völlig in Ordnung finde, wie man Individuen absichern kann und in die Lage versetzen kann, Weiterbildungsangebote anzunehmen. Zum Beispiel indem sie von der Arbeit befreit werden und Lohnkompensation bekommen. Ich glaube, wir müssen aber auch darüber reden, wie regulieren wir eigentlich die Qualifikationen, die da angeboten werden, weil das ist ein völlig deregulierter Bereich. Und um Leute in die Lage zu versetzen, sich weiter zu qualifizieren, müssen sie ja auch irgendwie einen Überblick haben. Und das ist im Moment überhaupt nicht der Fall. Und eine ganz große Stärke des Ausbildungssystems ist ja auch, dass wir sehr standardisierte Qualifikationen haben, was eben die Zertifikate, die da verteilt werden, auch aufwertet, weil jeder eben weiß, was sich hinter dem Zertifikat verbirgt. Wenn ich Maurer bin, kann ich in die Ausbildungsverordnung gucken und dann weiß ich – oder Maurerin –, die kann das und das und das und das. Das ist bei Weiterbildung überhaupt nicht der Fall.

Und ich glaube, da müssen wir auch hin, darüber nachdenken, wie wir das regulieren und auch sozialpartnerschaftlich regulieren. Aber auch da muss man sagen, das ist überhaupt nicht konsensual. Also jede Regulierung, die man jetzt den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen wieder abringt, das stößt schon erst mal auf Widerstände. Also diese Idee von Sozialpartnerschaft, ja, ist eben immer auch eine Form der Auseinandersetzung. Das ist nicht so, dass die dann sagen, klar, machen wir, weil ist ja wichtig, dass wir die Sozialpartnerschaft auch in diesem Bereich durchsetzen. Sondern die sagen erst mal, wieso, läuft doch gut, wie es läuft, wenn keiner es reguliert. Und das glaube ich gerade nicht. Wir haben ja auch also erstens eine sehr unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung, je nachdem, also nach bestimmten Gruppen und auch eine geringe.

Und ich glaube, das liegt nicht nur daran, dass die Leute nicht genügend individuelle Zugänge haben, sondern dass sie auch gar nicht so genau wissen, was macht denn jetzt eigentlich Sinn, wo ist es gut, sich weiterzubilden. Und dann findet Weiterbildung eben genau dann statt, wenn es für den Betrieb sinnvoll ist. Wenn die sagen, wir führen jetzt die und die Technologie oder Software ein, dann qualifizieren die ihre Leute natürlich. Aber ob das jetzt eine Qualifikation ist, die wirklich auf dem Arbeitsmarkt weiterhilft, die den Menschen also hilft, ihre Erwerbsbiografie gut zu gestalten perspektivisch, das steht ja noch mal auf einem ganz anderen Blatt. Nicht alles, was für den Betrieb gut ist, ist ja automatisch auch 100 Prozent im Interesse einer individuellen erwerbsbiografischen Entwicklung.

Johanna Wenckebach:

Einen Aspekt würde ich gerne noch einbringen, den ich ganz wichtig finde, weil wir jetzt viel über den Aspekt von etwas, das gut ist, sichern, oder also sichern im Sinne

von erhalten, da, wo es besteht, und herstellen, da, wo eben neue Formen von Arbeit, neue Unternehmen und so weiter entstehen. Es gibt aber auch ein paar Sachen, wo ich sagen würde, die würde ich gerne im Zuge der Transformation wirklich ändern. Und dazu gehört zum Beispiel, wie wir Erwerbsarbeit und Sorgearbeit aufteilen. Ich habe das Gefühl, dass irgendwie ja auch gesellschaftlich eine Transformation stattfindet, weil viele Paare eben eine andere Vorstellung davon haben, als ein männliches Ernährermodell zu leben. Trotzdem kommen wir irgendwie aus diesen Strukturen nicht raus. Und auch da sage ich natürlich als Juristin, ja, auch das liegt an ganz vielen Regulierungsaspekten. Wir haben im Steuerrecht Anreize. Ja, jetzt sind leider gerade Minijobs wieder erweitert worden. Aber es fehlen auch Ansprüche: Freistellung von Vätern, überhaupt Arbeitszeitregeln, die Beschäftigten wirklich Autonomie bedeuten oder für sie ermöglichen würden.

Und ich fände es fantastisch, wenn man Transformation nicht nur aus so einer Abwehr- und Erhaltungsperspektive diskutiert, sondern wirklich auch sagt, was heißt für Beschäftigte gute Arbeit der Zukunft und da fallen mir wirklich viele Themen ein, wo man proaktiv sagen kann, diese Veränderungen stehen jetzt wirklich an. Sie vollziehen sich gesellschaftlich, aber das Rechts- und Wirtschaftssystem wird dem immer noch nicht gerecht. Und wir haben ja hier mal über den Koalitionsvertrag geredet und haben schon gesagt, dass wir irgendwie Hoffnung sehen, dass die neue Bundesregierung, die jetzt nicht mehr ganz so neu ist, da irgendwie was verändert. Also das wäre schon noch so eine konkrete Transformationsdiskussion, die ich finde, die wir führen müssen ganz dringend.

Bettina Kohlrausch:

Das finde ich auch. Und da muss man sagen, das ist ja jetzt auch einfach in der Entstehung. Also wenn man jetzt mal bleibt bei diesen regulativen Rahmen des Korporatismus, dann war das ja, wird ja häufig zumindest in der Politikwissenschaft so als Institutionalisierung des Konfliktes zwischen Kapital und Arbeit gesehen. Und dann gibt es eben, wie Sebastian ja auch gesagt hat, eine ganze Reihe von Analysen, die zeigen, dass das eigentlich für alle Beteiligten eine ganz gute Lösung war. Man muss aber sehen, dass es eben genau diesen Konflikt befriedet hat und es auch noch andere Konflikte in Gesellschaften, die sich auch verändern – also zum Beispiel auch diverser werden – gibt und dass dieser Regulierungsrahmen das eigentlich nicht wirklich adressiert. Weil das einfach, glaube ich, nicht als gesellschaftlich zu lösendes Problem betrachtet wurde, als dieser Regulierungsrahmen entstanden ist, dass Frauen halt unbezahlte Arbeit leisten und dafür systematisch schlechter gestellt sind. Genauso wie man Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund und so weiter nicht wirklich auf dem Schirm hatte.

Und da sehe ich in der Tat ganz andere Regulierungsbedarfe und da müssen wir, glaube ich, auch unser Verständnis von Arbeit noch mal etwas grundlegender überdenken, weil natürlich auch unbezahlte Arbeit Arbeit ist. Und wenn man das ernst

nimmt, dann hat das natürlich auch Konsequenzen für die Erwerbsarbeit, also insbesondere für Arbeitszeiten. Dann kann man eigentlich nur deutlich weniger Erwerbsarbeit leisten.

Marco Herack:

Ja, Sebastian, da gab es diese Woche Zahlen von der Bertelsmann Stiftung: Gender Lifetime Earnings Gap. Und da kam dann raus, dass Frauen ungefähr 45 Prozent weniger Einkommen haben als Männer über das Erwerbsleben hinweg. Das ist mal eine Zahl.

Sebastian Dullien:

Ja. Wobei das natürlich jetzt erst mal auch, soweit ich es verstanden habe, zumindest vergangenheitsbezogen ist. Ich bin nicht ganz sicher, ob das bei den ...

Marco Herack:

Ich meinte Frauen, die jetzt 30 sind, betrifft das.

Sebastian Dullien:

Ja. Okay. Weil das natürlich schwierig ist. Also Frauen, die jetzt 30 sind, da ist ja noch nicht genau absehbar, wie die sich zum Beispiel verhalten in der Phase, wo sie Kinder aufziehen. Also wie viel sie da rausgehen. Ich bin da jetzt auch nicht der Experte für. Ich glaube, Bettina weiß das viel besser. Aber soweit ich die Literatur überblicke, hat das einerseits damit zu tun, dass Frauen in Jobs tätig sind, die oft schlechter bezahlt sind, die auch oft einen schlechteren Organisationsgrad haben. Gibt es vielfältige Gründe, warum das so ist. Und dann, dass die Arbeitszeitreduktion während der Zeit, wo Kinder da sind, ganz massiv bei den Frauen liegt. Dass es immer noch üblich ist, dass die Frau dann die Arbeitszeit stärker reduziert. Das hat manchmal so Gründe, dass wenn der Mann älter ist als die Frau, was sehr oft vorkommt, dass dann der oft weiter ist in der Karriere und ein höheres Einkommen hat und es darum auf den ersten Blick ökonomisch sinnvoll ist für das Paar, das so rum zu machen. Aber das hat dann eben die Folgen, die du jetzt da beschrieben hast. Also ich glaube, da gibt es eine Vielzahl von Gründen, warum das so ist. Aber klar, das ist was, was sehr unschön ist, aber was natürlich auch gesamtwirtschaftlich jetzt zeigt, dass wir da sehr viel ungenutztes Potenzial haben. Weil einerseits natürlich der Punkt, dass da weniger bezahlt wird für ähnliche Arbeiten oder ähnlich gelagerte Arbeiten, aber es ist eben auch der Fall, dass eigentlich wir da auf Fachkräftepotenzial verzichten, weil die Frauen oftmals Teilzeit mit niedrigen Stundenzahlen machen.

Marco Herack:

Man kann das ja aber nicht nur über Wirtschaft lösen, dieses Thema. Da greift ja alles ineinander. Das ist auch Frage nach Lebensmodellen, Frage nach wie definieren Frau und Mann so ihre Beziehung und ihr wirtschaftliches Dasein.

Sebastian Dullien:

Ja, das wollte ich gerade auch schon einmal sagen, als ich Johanna gehört habe. Normalerweise sind wir Ökonomen ja immer die, die sagen, das sind die Anreize und darauf wird reagiert. Aber ich glaube, das ist halt schon manchmal ein bisschen komplexer. Also wenn ich mir jetzt ansehe, zum Beispiel in Berlin – zumindest aus meiner persönlichen Wahrnehmung – gibt es dieses Modell Ein-Verdiener-Haushalt, der Mann arbeitet, die Frau bleibt nach dem ersten Kind erst mal sechs Jahre zu Hause, das ist hier relativ selten. Zumindest im Vergleich zu, wenn ich jetzt Leute kenne aus meinem Studium, die dann irgendwo nach Südwest-Deutschland gezogen sind. Und das hat ja nicht damit zu tun, dass wir hier in Berlin eine andere Regel für die Minjobs oder für das Ehegattensplitting hätten, sondern wir haben hier einerseits eine andere Kinderbetreuungsstruktur, das ist eine Sache, aber ich glaube, es hat auch damit zu tun, was als normal wahrgenommen wird. Ob man als Frau schief angeguckt wird, wenn man das Kind mit einem halben Jahr in die Kita schickt oder ob man schief angeguckt wird, wenn man fünf Jahre lang zu Hause bleibt.

Bettina Kohlrausch:

Ja, beides. Das geht schon Hand in Hand. Also institutionelle Rahmenbedingungen prägen natürlich Einstellung.

Sebastian Dullien:

Klar.

Bettina Kohlrausch:

Also ich erinnere mich immer, ich habe ja promoviert in Bremen und da gab es so einen ziemlich bekannten Sonderforschungsbereich zu Lebenslaufforschung. Und Helga Krüger, die hat immer das Beispiel genannt, dass die Frauen, die vor der Einführung der Elternzeit irgendwie gesagt haben, und die eben aber erwerbsorientiert waren – das waren dann natürlich auch nicht so viele – die haben gesagt, ja gut, wo ist das Problem. Also die mussten dann ja wirklich nach sechs Wochen wieder oder acht Wochen Mutterschutz wieder arbeiten – meine Mutter musste das auch noch – und fanden das jetzt erst mal unproblematisch für das Kind. Und als es die Elternzeit dann gab, war dann plötzlich diese normative Idee da, man muss mindestens das erste Jahr beim Kinde bleiben. So. Und das heißt, institutionelle Rahmenbedingungen, das sieht man auch im Vergleich Ost/West, prägen Einstellungen. Das wirkt dann aber auch nachhaltig, weil wir im Osten immer noch eine andere Erwerbsorientierung haben, auch wenn sich die institutionellen Rahmenbedingungen inzwischen verändert haben. Das heißt, das geht so Hand in Hand. Aber natürlich haben wir auch bestimmte Leitbilder von Mütterlichkeit und Väterlichkeit, die da mitreinspielen und die, auch wenn es rational sogar sinnvoller wäre, dass zum Beispiel die Frau die Elternzeit nimmt, unter Umständen dazu führen können, dass die Frau keine Elternzeit nimmt, sondern der Mann, dass das eben dann trotzdem anders entschieden wird. Also in der Tat, das ist schon komplexer, aber es ist eben auch nicht komplett unabhängig voneinander. Und insofern ist das schon eine Schraube,

woran man was drehen kann, weil der Punkt ist ja auch, dass die meisten Paare sich das ja wünschen in den Befragungen. Also wenn man junge Menschen fragt, wie sie sich das vorstellen – vor der Kinderphase –, dann sagen die eigentlich, sie wollen das gleichberechtigt und dann leben sie es aber nicht.

Sebastian Dullien:

Nur damit es keine Missverständnisse gibt, ich wollte nicht sagen, dass die institutionellen Rahmenbedingungen nicht wichtig sind. Sondern ich wollte eigentlich nur darauf hinweisen, dass es nicht alles ist.

Bettina Kohlrausch:

Nein, das stimmt auch. Also das finde ich auch wichtig, das so zu sehen. Und man kann natürlich auch Wünsche und Bedürfnisse von Menschen nicht komplett ignorieren. Man muss auch sehen, es gibt eben das Bedürfnis, auch mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen. Also es alles nur marktförmig zu organisieren und zu sagen irgendwie, wir bauen mal die Kinderbetreuung aus, das wollen die Menschen halt auch nicht. Die wollen halt, wenn sie Kinder schon mal haben, sie gelegentlich auch sehen.

Johanna Wenckebach:

Ich glaube jedenfalls, dass es ganz wichtig wird, genau all das zu diskutieren und einzubringen in diese Transformationsdebatten von wie wollen wir leben und arbeiten. Und ich sehe schon, dass gerade Digitalisierung, und ich meine, wir hatten jetzt massive Veränderungsprozesse durch den Einsatz von mobiler Arbeit, dass die genutzt werden, um zu sagen, ja, neue Form des Arbeitens, es wird eigentlich keine zeitlichen Grenzen mehr geben. Heute Morgen habe ich mich auf Twitter über Output-Orientierung gestritten, wo ich denke, wir stehen jetzt so ein bisschen an der Schwelle, wie sieht denn die Arbeit der Zukunft aus. Und da gibt es so ein paar Vorstellungen davon, was modern ist, die für mich sich sehr gesundheitsschädlich, sehr nach Druck auf Beschäftigte und eben nicht auf es kommt zu einer besseren Vereinbarkeit, die Paaren ermöglicht, Kinder zu betreuen, kranke Angehörige zu versorgen. Auch das wird ja in der Demografie viel weiter noch, noch mehr auf Leute zu kommen.

Dass man vielleicht sogar gleichzeitig kleine Kinder zu versorgen hat und pflegebedürftige Eltern hat und auch dafür sind die gesellschaftlichen Strukturen nicht geschaffen, die Versorgung zu übernehmen. Und wenn dann die Vorstellung von Zukunft der Arbeit ist, ja, können die Leute ja alles machen, ist ja kein Problem, man kann ja auch von 23 Uhr bis 3 Uhr dann seine Arbeit noch machen, finde ich, ist das keine Lösung, die irgendwie eine bessere Zukunft bedeutet für Beschäftigte. Und deswegen ist es ganz wichtig, finde ich, Transformationsdiskussionen nicht nur unter dem Aspekt von wie sichern wir das, was gut ist, was funktioniert hat, welche Rahmenbedingungen müssen da verändert werden, sondern auch zu fragen, was ist wirklich gute Arbeit, wie wollen die Menschen leben und arbeiten. Und da, glaube

ich schon auch, dass eben rechtliche Rahmenbedingungen definitiv Modelle fördern oder verhindern. Und auch, also Recht ist natürlich Spiegel von Modellen. Und ich meine, wir hatten jetzt jahrzehntelang ein Familienbild, ein Frauenbild, ein Männerbild, das irgendwie auch rechtliche Strukturen geprägt hat.

Das ändert sich natürlich nicht einfach so, aber Recht, das glaube ich eben schon und das sieht man ja auch, es hat ja wirklich massive Veränderungen gegeben in der rechtlichen Vorstellung von was ist eine Familie zum Beispiel. Recht kann diese Strukturen verändern. Und wenn wir wollen, dass sie sich in den Betrieben verändern, und das sind wirklich Gestaltungsorte auch für die Arbeit der Zukunft, dann muss man eben die dort auf Arbeitnehmerseite Handelnden befähigen, das zu tun. Und da ist gerade Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein total wichtiges Thema, wo mir sehr viele Sachen einfallen würden, die der Gesetzgeber da ändern müsste, damit eben die Arbeit der Zukunft gut wird.

Marco Herack:

Vielen Dank für das Gespräch an euch alle drei. Bettina Kohlrausch.

Bettina Kohlrausch:

Gerne.

Marco Herack:

Sebastian Dullien.

Sebastian Dullien:

Ja, danke auch dir, Marco.

Marco Herack:

Und Johanna Wenckeback.

Johanna Wenckeback:

Danke euch.

Marco Herack:

Ich habe das mal der Reihenfolge nach gemacht, wie ihr in den Raum reingekommen seid. Und wenn die Hörerinnen und Hörer an der Stelle noch was zu sagen haben zu unseren Gedanken, dann schickt uns doch gerne eine E-Mail: systemrelevant@boeckler.de oder tickert uns auf Twitter an: [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und ihr findet alle drei auf Twitter. Da bitte ich euch, an den Anfang der Sendung zu springen, da habe ich es aufgezählt. Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Bettina Kohlrausch:

Tschüss

Sebastian Dullien:

Tschüss

Johanna Wenckebach:

Ciao.