Verfallsgeschichten

Posted on 9. Juni 2023 by Klaus Lang



Neujahrsempfang 2023 der Hans Böckler Stiftung in Berlin (Screenshot: Youtube)

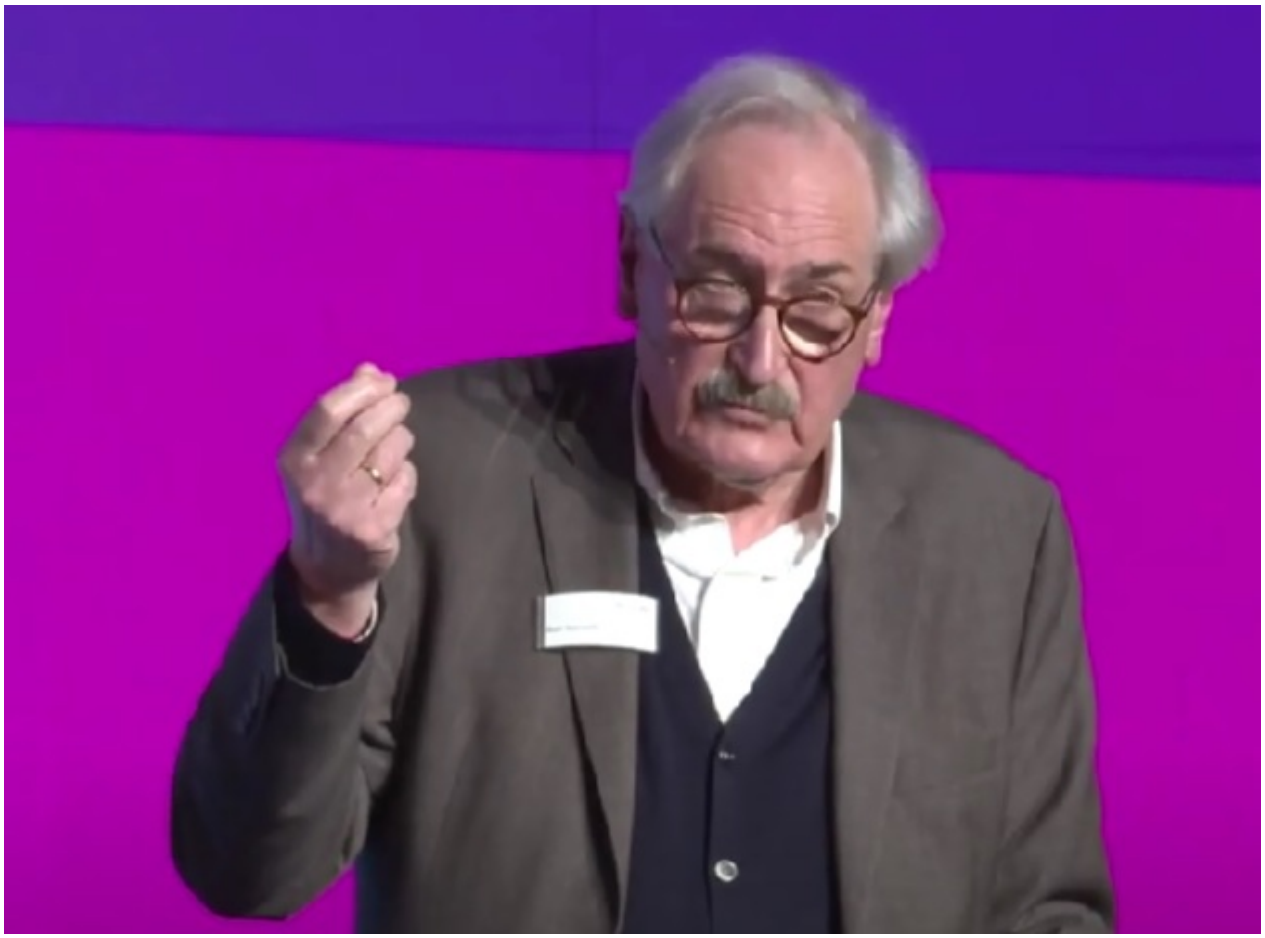
Axel Honneth, langjähriger Direktor des Frankfurter Instituts für Sozialforschung, hat ein sozialphilosophisches Buch mit politischen Perspektiven vorgelegt: „Der arbeitende Souverän“. Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung hat das Buch allen Teilnehmern ihres Neujahresempfanges des Jahres 2023 zugeschickt. Auf dem Empfang hat Honneth schon einige Thesen daraus vorgetragen. Mit großem Interesse habe ich als jemand, der jahrzehntelang in der Gewerkschaft aktiv war und dort, vor allem mittels Tarifpolitik, mit Programmen und Praxis, versucht hat, zur Demokratisierung von Erwerbsarbeit beizutragen, das Buch gelesen. Das Ergebnis ist vielschichtig, sehr interessant und irritierend, anregend und enttäuschend.

Gestaltung und Zukunft der Arbeit werden in gesellschaftlichen Debatten wahrgenommen: Die neue Arbeitszeitdebatte, Fachkräftemangel, die Erfahrung des Homeworking, Wünsche nach veränderter Work-Life-Balance, schlechte Arbeitsbedingungen in der Pflege, die Misere prekärer Beschäftigung, die Bedrohung und radikale Veränderung der Arbeit durch Digitalisierung und nicht zuletzt die Frage, ob angesichts der Klimakatastrophe das derzeitige Wachstums- und Arbeitsmodell Zukunft hat – das alles sind Stichworte, die eine grundlegende Debatte über Wert und Würde menschlicher Arbeit wichtigmachen. Und Axel Honneth führt diese Debatte.
Honneth steht in der Tradition derer, für die die Arbeitsgesellschaft klar eine Zukunft hat, ja die Grundlage einer funktionierenden Demokratie bildet. Honeth grenzt dieses „demokratisches Pradigma“ sowohl von dem

der revolutionären Überwindung der Entfremdung ab als auch von dem Autonomie-Konzept ab, in dem alle Menschen gleichzeitig Eigentümer: innen und Arbeitnehmer: innen sind.

Befreiung in fünf Dimensionen

Die Teilhabe an der demokratischen Willensbildung setzt für Honneth eine transparente und faire Arbeitsteilung voraus. Sie muss die Arbeitnehmer: innen von Beeinträchtigungen in fünf Dimensionen befreien, ihnen wirtschaftliche Unabhängigkeit sichern, genügend arbeitsfreie Zeit, Selbstachtung und Selbstwertgefühl ermöglichen, in demokratische Praxis einüben sowie inhalts- und abwechslungsreiche Arbeit bieten. Für mich stehen demokratische Arbeit und demokratische Gesellschaft zwar in engem Zusammenhang. Aber politische Demokratie hat sich auch unter schlechten, herrschaftlichen Arbeitsbedingungen entwickelt, mehr Mit- und Selbstbestimmung in der Arbeit umgekehrt auch noch in autoritären politischen Systemen. Soziale Proteste und Prozesse mit dem Ziel, Arbeit zu demokratisieren, sind selbst demokratische Teilhabe.



Axel Honneth auf dem Neujahrsempfang der Hans Böckler Stiftung (Screenshot: Youtube)

Honneth legt dem demokratischen Paradigma einen Arbeitsbegriff zugrunde, der Produktion und Dienstleistung, Verwaltung, Hausarbeit und Kindererziehung umfasst. Diese gesellschaftliche Arbeit muss aber fair verteilt werden, sowohl was diesen Teilbereich gesellschaftlicher Arbeit betrifft als auch in der Organisation der Arbeit. Dafür formuliert Honneth Normen. Demokratische Politik der Arbeit „muss sich zum Ziel setzen, die gegebene Arbeitsteilung so weit zu reorganisieren, dass künftig von allen ihren Positionen aus eine aktive, von externen Zwängen und von inneren Ängsten befreite Mitwirkung an der politischen Willensbildung möglich ist“ (S. 290)

Keine Streiter:innen für Demokratie, gestern nicht, heute nicht

In einem komprimierten Text macht Honneth in drei Kapiteln einen Streifzug durch die Geschichte der Arbeit, kenntnis- und detailreich im großen Überblick und mit kleinen Beispielen. Für mich sind zwei Punkte in diesen Abschnitten durchgehend auffallend: Erstens beschreibt Honneth einen Wandel der Arbeitsgesellschaft ohne substanziellen Fortschritt in der Qualität abhängiger Arbeit. Zweitens: Soziale Akteure wie Gewerkschaften oder Arbeiterparteien kommen als Initiatoren und Akteure für mehr Demokratie in der Arbeitswelt kaum vor.

Zum ersten: Honneth hat die Tendenz, den jeweils neuen Zustand eher schlechter zu bewerten als den alten. Einige Beispiele für die Verfallsgeschichten, die Honneth schreibt:

- So wird z.B. den arbeitsteiligen Veränderungen in der Agrarindustrie am Ende des 19. /Beginn des 20. Jahrhunderts die frühere landwirtschaftliche Arbeit – „organisch im Familienbetrieb“ (S. 192) – entgegengestellt. Dass dies ein elendes Leben war, mit hungernden und verhungernden Kindern, von Wechselfällen des Klimas abhängig, immer noch Großgrundbesitzern unterworfen, in der letzten Phase der repressiven Verlagswirtschaft ausgebeutet (wie es Honneth selbst an anderer Stelle beschreibt) – wird dabei ausgeblendet.
- Kaum nachzuvollziehen ist für mich auch, wie die Entwicklung der Hausarbeit sowie der Stellung der Hausfrau bewertet wird. Die technischen Neuerungen durch Elektrifizierung und elektrische Küchengeräte hätten das Schicksal der Hausfrauen, die oft auch erwerbstätig waren, nicht erleichtert, sondern dazu geführt „dass die Hausarbeit zunehmend zur technisch vermittelten Verrichtung der einsam tätigen Hausfrau wurde, die zuvor noch dank einiger in ihrem Wirkungskreis liegenden

Kommunikationsorte mit ihren Geschlechtsgenossinnen in regelmäßigen Austausch gestanden hatte“ (S. 189). Das dadurch für Frauen vielleicht neue Möglichkeiten in Kommunikation, Bildung und Kultur eröffnet wurden, bleibt unerwähnt.

- Ähnlich negativ wird die Entwicklung im Bereich der Dienstbotinnen beschrieben: Zwar hätten sie „die demütigenden, bis ins Intimste reichenden Abhängigkeitsverhältnisse hinter sich gelassen“, aber eine „nicht weniger strikte Unterordnung unter die Befehlsgewalt von Vorgesetzen oder Geschäftsinhaber“ (S. 201), war an deren Stelle getreten. Auch hier gilt: Die Gleichsetzung eines Verhältnisses, das auch legale körperlicher Züchtigung und sexuellen Missbrauch einschloss, mit einem sicher nicht rosigen Angestelltenverhältnis in der Weimarer Republik, das aber rechtlich geregelt war und die Möglichkeit gewerkschaftlicher Gegenwehr bot, kann ich nicht nachvollziehen.
- Ein letztes Beispiel aus späterer Zeit: Die Kleinfabrik mit einem vielleicht patriarchalischem und cholerischem Kleinunternehmer scheint grundsätzlich besser als Groß- und Mittelunternehmen (S. 205), die „Schikanierung durch Meister oder Vorgesetzte, die ihre Machtposition ausnutzen“, aber „Möglichkeiten der Absprache boten etwa zwecks Schonung (!) bei besonderen Umständen“ (S. 204). Wirklich besser als gesetzlich geregelte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und in Tarifverträgen vereinbarte Ansprüche in verschieden Lebenssituationen, z.B. bei Geburt, Eheschließung oder Todesfall in der Familie usw.?

Vom Himmel gefallene Verbesserungen

Zum Zweiten: Soziale Auseinandersetzungen, Gewerkschaften und Parteien kommen in dem Zeitraum von 1850 bis in die Gegenwart nicht oder nur marginal vor, nie als zentrale Akteure.

Die von ihnen in Gang gesetzten Prozesse werden kaum erwähnt. Aus der von ihm formulierten Beschreibung der Arbeitsbedingungen meint Honneth „nüchtern feststellen zu können, dass für die Mehrheit der erwerbstätigen Bevölkerung die Chance zu einer effektiven Mitwirkung an der demokratischen Willensbildung nicht gegeben war.“ (S. 156) Und an anderer Stelle, wieder mit Verweis auf die Arbeits- und Lebensumstände “…so dürfte unmittelbar einsichtig sein, dass für die politischen Aktivitäten eines Souveräns weder die notwendige Zeit noch die erforderliche Unabhängigkeit und psychische Energie vorhanden waren.“ (S. 177)

Richtig, es gab keinen Rahmen institutioneller Beteiligung. Umso beachtenswerter, wieviel hunderte oder

auch tausende Menschen sich gerade in dieser Zeit an demokratiefordernden und demokratiefördernden sozialen Bewegungen und Protesten in den Gewerkschaften und den Arbeiterparteien beteiligt haben. Streiks und Proteste, Demonstrationen und Arbeitskämpfe sind praktizierte demokratische Teilhabe. Sehr zurückhaltend ist vom „Ringen mit den jeweiligen Repräsentanten der Arbeiterbewegung“ die Rede (S.183). Aber man hat den Eindruck, dass die von Honneth aufgezählten Verbesserungen eher vom Himmel gefallen, waren. Es blitzt „zum ersten Mal in der Geschichte des Kapitalismus ein Funke derjenigen normativen Idee auf“ (S. 183), die Honneths Ziel ist, eine bessere demokratiefördernde Organisation der Arbeitsverhältnisse. Dass diese Idee vielleicht nicht einfach von selbst „aufgeblitzt ist“, sondern die tragende Idee der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung von Anfang an ist, verdient keine Erwähnung.

Gerade einmal werden „die um 1870 einsetzenden Reformen im Industriebereich“ als von Gewerkschaften erkämpfter Durchbruch gewürdigt (S. 185). Die Idee des Tarifvertrages, die von der Mitte bis zum Ende des 19. Jahrhunderts für alle Gewerkschaften zur wichtigsten Form der Mitbestimmung und Mitgestaltung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen wurde, ist überhaupt nicht erwähnt. Mit diesem Mittel wurden Eingruppierung geregelt, Einkommen verbessert, Arbeitszeiten verkürzt, der Wert der Arbeit fixiert, Leistung begrenzt, die Arbeit mitbestimmt organisiert. Die Auseinandersetzung um „Rahmenverträge“ geht um die Qualität der Arbeit. Der Weg zum kollektiven Arbeitsvertrag, zur Tarifautonomie und der Betriebsverfassung der Weimarer Republik bleiben ebenso unerwähnt wie das Konzept „Wirtschaftsdemokratie“, ein Kernstück gewerkschaftlicher Forderungen in der Weimarer Republik, um der Souveränität in der Erwerbsarbeit einen Schritt näher zu kommen (der Begriff taucht in Honneths Buch erstmals auf der drittletzten Textseite einmal auf). Auch bei einem sozialphilosophischen Ansatz sollten nicht nur die Ideengeber, sondern auch die Akteure und Träger einer demokratischen Arbeitspolitik in den Blick genommen werden.

Industrialismus – und danach ging alles den Bach hinab



Der Arbeitskampf um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall begann am 24. Oktober 1956 in Schleswig-Holstein und entwickelte sich zum längsten Arbeitskampf in Deutschland seit 1905. Mehr als 34.000 Beschäftigte der Metallindustrie erstreikten nach 114 Tagen einen Tarifvertrag, der absicherte, dass der Lohn bei Krankheit weitergezahlt wurde – bis heute ein Grundstein für die tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit. (Bild: Labournet Germany)

Diese Art der Beschreibung setzt sich für die Zeit nach 1945 fort. Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse werden benannt, aber eben auch nur auf die qualitative Seite bezogen. Immer wieder diese merkwürdige Trennung von Quantität und Qualität, wobei Lohn und Arbeitszeit von Honneth selbst als zwei der entscheidenden Dimensionen für eine demokratische Arbeitswelt benannt werden. Zwar konstatiert Honneth, dass, wenn auch erst nach mehreren Jahrzehnten „aus dem Keim der taylorisierten Massenproduktion schließlich nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs das soziale Arbeits- und Beschäftigungsmodell hervorgehen konnte, für das Martin Baethge den glücklich gewählten Begriff des ‚Industrialismus' geprägt hat" (S.208). In dieser merkwürdig distanzierten Sprache scheinen die Dinge „hervorzugehen", „aufzutreten" und da zu sein. Die sozialen Auseinandersetzungen als Entstehungsgrund, z.B. um die grundlegende Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, um paritätische Mitbestimmung und Betriebsverfassung, um 40-Stunden-Woche und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, wichtige Weichenstellung in einer demokratischen Politik der Arbeit, tauchen in diesem Sprachgestus nur als „korporatistisches Aushandlungssystem" auf, „das zu sozialpolitischen Einigungen anhielt(!)" (S. 208).

Während der „Industrialismus“ noch als erfolgreiches „Gefüge“ gesehen wird, geht danach alles den Bach runter, nur Trümmer der alten Ordnung existieren noch (S. 209). An Tendenzen der Entwicklung in der Arbeit, die Honneth für die Gegenwart aufzeichnet, mag Vieles stimmen, aber es entsteht der meines Erachtens falsche Eindruck, dass wir es heute nur mit einem Millionenheer an abgestumpften, prekären, miserabel bezahlten Beschäftigten in kleinteiliger, stumpfsinniger Arbeit zu tun hätten. Es fehlt außerdem jeder Hinweis, dass auch in diesem Zeitraum qualitative Verbesserungen der Arbeit z.B. bei Eingruppierung und Qualifizierung, bei Humanisierung und Mitbestimmung, bei Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung, in der Pflege, bei Leiharbeit, durch den Mindestlohn usw., usw. erreicht wurden.

> Die Fakten in Deutschland zeigen: Wir haben heute in Deutschland über 38 Millionen abhängig Beschäftigte, davon 89% sozialversicherungspflichtig, 11% geringfügig Beschäftigte. Ca. 820.000 Menschen in Leiharbeit, davon 5% geringfügig beschäftigt. Es hat empfindliche Rückschritte in den zurückliegenden drei Jahrzehnten gegeben. Aber auch das heutige Niveau der „Beeinträchtigung“ arbeitender Menschen ist qualitativ immer noch grundlegend besser als vor Jahrzehnten. Was heute vorliegt, ist keine zertrümmerte Arbeitsverfassung, kein zerstörter Sozialstaat. Das ändert nichts daran, dass die kapitalistische Arbeitswelt bis heute im Großen und Ganzen eine Gegenwelt zur politischen Demokratie geblieben ist (S. 251).

Demokratische Politik der Arbeit

Für Honneth fundamental ist die Feststellung, dass sich in zwei Jahrhunderten an der „materialen“ „erlebnismäßigen Substanz“ der Erwerbsarbeit (S. 290 und öfter) nichts geändert hat., wobei natürlich eine „erlebnismäßige Substanz“ schwer überprüfbar ist. Ich halte diese als Tatsache formulierte These für kontrafaktisch. Ich bin überzeugt, daß Selbstbild und die Selbst-Erfahrung der weit überwiegenden Zahl der abhängig Beschäftigten in allen Sektoren aufgrund höherer Einkommen, besserer sozialer Sicherung, größerer zeitlicher Verfügbarkeit, einer Vielzahl von Rechten, Ansprüchen und Mitbestimmungsmöglichkeiten ein anderes ist, dass sie ihre Arbeit grundsätzlich anders erleben, selbstbestimmter, autonomer, mitbestimmter und wertgeschätzter als vor 200, 100 oder auch 50 Jahren. Die Bedingungen im heutigen System der Arbeitsteilung verwehren weniger denn je „sich aktiv und selbstbewusst an der demokratischen Willensbildung zu beteiligen“ (S. 61), Wie dem auch sei. Mehr demokratische Beteiligung in der Arbeit und die gezielt demokratiefördernde Gestaltung der Arbeit sind erforderlich. Das verlangt, das eine demokratische Politik der Arbeit in den Dimensionen, die Honneth benennt, „Beeinträchtigungen“ minimiert oder vermieden werden müssen. Dafür nennt er Möglichkeiten innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes.

Genossenschaftswesen als Königsweg

Außerhalb des Arbeitsmarktes nennt er einen verpflichtenden staatlichen Sozialdienst, einen staatlich geförderten Sozialdienst und das Genossenschaftswesen. Die radikale Alternative zu einer Gesellschaft, die faire (Erwerbs)Arbeit als zentrales Integrationsinstrument und Grundlage demokratischer Beteiligung sieht, das bedingungslose Grundeinkommen, lehnt Honneth ab (S. 289 ff.)

Die Idee eines verpflichtenden Sozialdienstes ist gut, auch wenn in Deutschland Nähe zum nationalsozialistischen „Reichsarbeitsdienst“ die Debatte belastet. Für problematisch halte ich „die Kindererziehung, die Alten- und Krankenpflege oder auch vielleicht sogar die Müllentsorgung“ (S. 327), als Einsatzbereiche, alles Tätigkeiten „die keine allzu zeitaufwendige Ausbildung verlangen“ (S. 327) Ich bezweifle, ob das zur Aufwertung der Berufe von Altenpflegern*innen, Krankenhaus und Sozialarbeiterinnen beitragen wird (S. 328/329) oder genau das Gegenteil erreicht wird, aber auch ob dadurch mehr demokratische Teilhabe in der Arbeitsgesellschaft entsteht.

Den Vorschlag eines staatlich unterstützten freiwilligen Sozialdienstes erläutert Honneth zwar, kassiert ihn aber gleich wieder selbst: Er soll sich in Zeiten größerer Arbeitslosigkeit vor allem Langzeitarbeitslose wenden (S. 331). Aber Honneth kommt selbst zu dem Schluss, dass für diese Zielgruppe „wohl ein staatlich gut ausgestattetes Programm zur Weiterbildung oder Requalifizierung das bessere Mittel (wäre), um Langzeitarbeitslosen den Wiedereinstieg in die soziale Kooperation zu ermöglichen.“ (S. 332).

Bleibt das Genossenschaftswesen. Honneth sieht in ihm zwar den „Königsweg zum hier umrissenen Ziel“ einer demokratieverträglichen Arbeitswelt (S. 333), beschreibt es grundsätzlich und historisch vertieft. Aber er gibt ihm selbst nur eine geringe Chance, als „soziale Stütze“ (S. 344) einer demokratischen Arbeitspolitik dienen zu können. Strategien und Vorschläge zur politischen Umsetzung dieses Konzepts vertragen sich in keiner Weise mit Hinweisen auf das geringe Ansehen der Genossenschaftsidee im öffentlichen Bewusstsein, das Honneth selbst konstatiert. (S. 342)

Zurück zum Normalarbeitsverhältnis

Honneth geht von den genannten Dimensionen der Beeinträchtigung aus, die beseitigt oder verringert werden müsste. Dass diese Dimensionen exakt die Kernelemente des gewerkschaftlichen Handelns zur Verbesserung und Demokratisierung der Arbeit seit eben diesen fast 200 Jahren darstellen, wird vielleicht als bekannt vorausgesetzt. Erwähnt wird es jedenfalls nicht, für mich ein Ärgernis.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit durch ständige Einkommenserhöhungen, mehr zeitliche Verfügbarkeit durch

Arbeitszeitverkürzung, den Wert der Arbeit und den Selbstwert der Arbeitnehmer:innen durch verbesserte Entgeltgruppen und Eingruppierung, die soziale Komponente durch gesetzliche und tarifliche Mitbestimmung z.B. bei der Eingruppierung und bei der Leistungs- und Arbeitsgestaltung sowie die mentale Komponente durch Ansätze zur ganzheitlichen Gestaltung von Arbeit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Das sind sicher noch keine „Königswege“ zu einer demokratischen und Demokratie fördernden Politik der Arbeit, aber eben die realen Ansätze zur Verbesserung der qualitativen und quantitativen Aspekte gesellschaftlicher Arbeit durch die Gewerkschaften. Nicht erwähnt ist bei Honneth die physische Dimension, die Abwehr unmittelbarer Beeinträchtigung von Leib und Leben, die Verringerung der körperlichen Schwere der Arbeit, der Unfall- und Verletzungsgefahr. Das Fehlen dieser Dimension wundert, weil die körperliche Unversehrtheit die grundlegende Voraussetzung für alles andere ist.



Der 1. April 1995, ein anderer historischer Tag der Gewerkschaftsbewegung: Erstmals gilt die 35-Stunden-Woche in den westdeutschen Druckbetrieben (Foto: verdi Branchenzeitung Druck und Papier)

Honneth stellt an den Beginn der „Perspektiven innerhalb des Arbeitsmarktes“ einen kategorischen Imperativ der „Rückeroberung“: „Um also mit einer Selbstverständlichkeit zu beginnen, muss zunächst festgehalten werden, dass ohne eine Neu- oder Wiedereingliederung der Loharbeit in ein ‚Normalarbeitsverhältnis‘ mit entsprechenden rechtlichen Sicherungen jeder weitere Schritt hin zu einer demokratischen Reform des

Arbeitsmarktes unmöglich wäre.“ (S.347) Ist das männlich dominierte „Normalarbeitsverhältnis“ mit der 40-Stunden-Woche gemeint? Ich halte es für nicht durchführbar und auch nicht wünschenswert, einen Zustand wiederherzustellen, der eingebettet war in eine bestimmte Phase der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Es widerspricht m.E. auch dem von Honneth selbst an anderer Stelle aufgezeigten Vorteil des demokratischen Paradigmas: Es „macht die Entscheidungen über notwendige Neuregelungen davon abhängig, was unter den gegebenen Bedingungen jeweils nötig ist, um die Chancen der Beschäftigten an der demokratischen Willensbildung zu erhöhen“ (S. 55/56). Es ist unhistorisch und auch unpolitisch nach einem Zeitraum mit mehreren gravierenden globalen Wirtschaftskrisen, nach der digitalen Revolution, welche Arbeit und Gesellschaft grundlegend verändert hat, nach der Zeitenwende durch den Fall der Mauer und des Stacheldrahtes quer durch Europa mit der Osterweiterung der EU als Folge, die zu einer völligen Veränderung des Arbeitsmarktes führte, den Neustart einer Politik für mehr Demokratie in der Arbeit und mehr demokratischer Beteiligung der Arbeitnehmer:innen, von der Wiederherstellung des status quo ante de 50er und 60er Jahre abhängig zu machen.

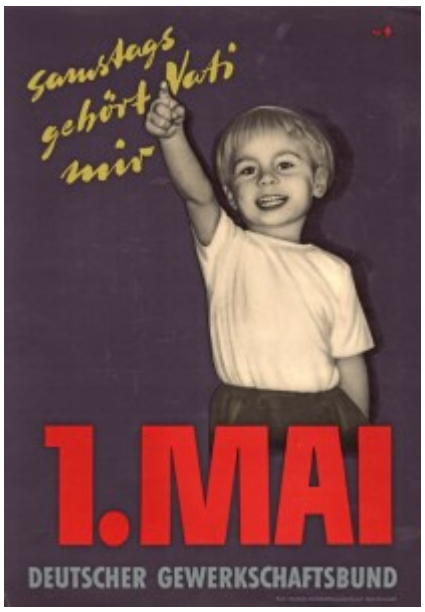
Zu den einzelnen Dimensionen:

Sozial- und Familienlohn „Ernährer: innenlohn als Zukunftsprogramm? Beim Lohn beschreibt Honneth die Schwierigkeiten einer richtigen Lohnfindung und stellt zu Recht fest, dass der Lohn zum Lebensunterhalt ausreichen muss. Er propagiert dann aber als konkreten Vorschlag den „Ernährer: innen-Lohn“. Der Arbeitslohn einer Person soll dann ein ausreichendes, Existenz und Lebensstandard sicherndes Einkommen für beliebig viele Personen in einem Haushalt sichern „für deren Auskommen man (!) zu sorgen hat, weil sie selbst dazu aus welchen Gründen auch immer nicht in der Lage“ (S. 350) – vielleicht auch nicht willens – sind. Die aus meiner Sicht zentrale Trennung zwischen dem durch Arbeit erworbenen Primäreinkommen und dem steuerfinanzierten Transfereinkommen zum sozialen Ausgleich würde aufgehoben, das Prinzip gleicher Lohn für ´gleiche bzw. gleichwertige Arbeit auf den Kopf gestellt. Von den Auswirkungen auf die selbstständige Sicherung von Partner: innen in einer Partnerschaft (heute meist noch Frauen) ganz zu schweigen und dem notwendigen Ausgleich zwischen Betrieben und Verwaltungen mit unterschiedlicher Beschäftigtenstruktur ganz zu schweigen. Es wäre die Rückkehr zum männlich dominierten Normalarbeitsverhältnis der 60er Jahre. Mit der Kinderzahl steigt der Lohn? Ich halte diesen Vorschlag für einen Irrweg.

Der andere konkrete Vorschlag zum Thema wirtschaftliche Unabhängigkeit ist überflüssig, weil er Realität ist. Es ist geltendes Recht, „dass man als Lohnabhängiger nicht von den Vorgesetzen oder Arbeitgeber unter Androhung von Sanktionen (Kündigung, Lohnkürzung) dazu gezwungen werden darf, ihnen willkommene Gesinnungen politischen oder privaten Inhalts zu vertreten“ (S. 351).

Welche Arbeitszeit fördert Demokratie?

Richtig stellt Honneth fest, dass die Länge der Arbeitszeit nicht der einzige ausschlaggebende Faktor für wirtschaftliches Wachstum und sozialen Wohlstand sei, nach 150 Jahren erfolgreichen Kampfes für kürzere Arbeitszeit und höheren Wohlstand selbstverständlich. Auch der Arbeitszeitverkürzung und Produktivitätssteigerung gewinnt Honneth eine negative Seite ab: Sie habe zum Anstieg der globalen Armutsregionen geführt. Eher das Gegenteil ist richtig: Längere Arbeitszeit der hier Beschäftigten und steigende Produktivität hätte dann zu noch höherem Output geführt. Wenn schon, muss man das gesamte deutsche (und westliche) exportorientierte Produktionsmodell der Kritik unterziehen, wofür es unter diesem Aspekt gute Gründe gibt. Aber isoliert einer gewerkschaftlichen Politik der Arbeitszeitverkürzung die Schuld zu geben, ist unverständlich



In der Arbeitszeitpolitik spielen die Gewerkschaften bei Honneth eine untergeordnete Rolle. Nicht sie haben kürzere Arbeitszeit erstritten, sondern „der allgemeine Trend einer kontinuierlichen Reduktion der Arbeitszeit“ (S.353) hat dazu geführt. Die Kampagne „Samstag gehört Vati mir“ für die 40 Stunden Woche und den freien Samstag, mit den „3 guten Gründen“ für die 35-Stunden-Woche in den 80er Jahren, sind nicht Ursache, sondern wohl nur Folge dieses „allgemeinen Trends“. In der Frage der Vielfalt bei Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit sind gewerkschaftliche Diskussion und tarifpolitische Erfolge an Honneth vorübergegangen, wenn heute personen- und belastungsbezogene Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit erreicht sind. Eine gesellschaftspolitische Dimension der Arbeitszeitpolitik thematisiert Honneth nicht: Die Chance auf Gleichverteilung der Erziehungs-, Haus- und Pflegearbeit, die Honneth ja zur gesellschaftlichen Arbeit rechnet, durch Arbeitszeitverkürzung, um damit Hausarbeit wirksam in eine faire Arbeitsteilung

einzubeziehen, spielt keine Rolle.

Der psychisch-sozial-mentale Komplex

Dieser Abschnitt ist für mich einerseits der wichtigste und produktivste als gewerkschaftspolitische Handlungsperspektive, aber auch sehr ärgerlich wegen der Vermischung von Handlungsebenen und der Beurteilung von Gewerkschaften. Honnneth benennt die konzeptionellen Diskussionen der Gewerkschaften zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz, erweiterte Arbeitsgestaltung und demokratische Leistungskontrolle und sieht zurecht dieses Themenfeld als besonders wichtig für eine demokratische Politik der Arbeit hin. Es geht um weitergehende tarifliche oder gesetzliche Mitbestimmung über Arbeitsaufgaben und ihre Zuschnitte, über Arbeitsorganisation und am Arbeitsplatz, über Personalbesetzung und Projektvorgaben, schlicht wirkliche Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Unternehmen. Auf diesem Feld gibt es ein großes Durchsetzungsdefizit gewerkschaftlicher Politik, aber z.B. seit zwei Jahrzehnten sehr konkrete gewerkschaftliche Vorstellungen und Forderungen, z.B. dass in 1990er Jahren ausformulierte Konzept der IG Metall „Tarifreform 2000“.

Dies ist der einzige Abschnitt in Honneths Buch, der sich etwas länger mit Gewerkschaften beschäftigt über die eingestreuten Randbemerkungen salvatorischen Klauseln an verschiedenen Stellen hinaus, dass sie quantitative Verbesserungen bei Löhnen und Arbeitszeiten erreicht hätten.

Tarifautonomie, Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung sind für mich die zentralen Ansatzpunkte für eine demokratische Arbeitspolitik. Honneth scheint die genannten Ebenen zu verwechseln, wenn er als Ort des Aushandelns von Tariflöhnen und Arbeitszeiten ein „repräsentatives System der Beteiligung von Gewerkschaftsvertreter: innen an Aufsichtsräten“ (S. 379) benennt. Hier und an derer Stelle (S.383) unterscheidet Honneth die Ebenen von Tarifautonomie und Mitbestimmung nicht. Das ist nun auch in einem sozialphilosophischen Buch zu diesem Thema keine Nebensache. Denn Tarifautonomie und Mitbestimmung bleiben die zentralen Mittel direkter demokratischer Beteiligung der arbeitenden Menschen

Gewerkschaft als demokratiefeindliche, staatsabhängige Bürokratie

Die Aushandlung von Tarifverträgen und Arbeitszeiten, die Konkretisierung von Mitbestimmungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz erfolgt eben nicht durch ein repräsentatives System der Mitbestimmung im Aufsichtsrat, sondern in sehr direkten demokratischen Prozessen unter Beteiligung aller

Gewerkschaftsmitglieder. Das ist praktizierte Demokratie in der Wirtschaft und demokratiefördernd in der Gesamtgesellschaft. Dadurch befähigen und ermutigen die Gewerkschaften – in diametralen Gegensatz zu der Aussage von Honneth (S. 380) – zur Ausübung demokratischer Praktiken. Gewerkschaften können und müssen kritisiert werden und sich Kritik gefallen lassen, aber auch antworten können. Mit „der unaufhaltsamen Bürokratisierung"; die der Preis sei für die „staatlich verankerte Verhandlungsmacht" (S. 380) wird ein falscher Akzent gesetzt. Dies suggeriert eine Staatsabhängigkeit von Gewerkschaften, die in keiner Weise der Realität und der im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie entspricht. Als bürokratischen, staatsabhängigen Apparate sind dann natürlich auch nicht in der Lage, vielleicht auch nicht gewillt „die Kluft zwischen der verordneten Unmündigkeit am Arbeitsplatz und der normativ geforderten Mündigkeit im politischen Raum" zu verringern (S. 381), sondern sie verstetigen, ja vergrößern sie vielleicht noch. Besonders schief wird diese Aussage noch dadurch, dass Berufsverbänden von Selbstständigen durchaus Verbänden der die Fähigkeit zugestanden wird, zum demokratischen Gemeinwesen hinzuführen. zugestanden wird (S. 325).

Wieder taucht die auf „Zeit und Geld spezialisierte Politik der Gewerkschaften" auf. Der gesamte Bereich qualitativer Tarifpolitik, die Vielfalt der Mitbestimmung im Unternehmen und im Betrieb, des gewerkschaftliche Engagement in der Gestaltung und Bewältigung der technischen und ökologischen Transformation – das alles muss wohl an A. Honneth vorbeigerauscht sein.

Schluss – welches Ziel und mit wem?

Honneth formuliert, dass beim demokratischen Paradigma der Zustand, der erreicht werden soll, nicht feststeht, sondern sich im Prozess ergibt (S. 60). Honneth kritisieret die durch die kapitalistische Arbeitswelt verursachten Missstände vehement (S. 291 ff.), aber demokratische Arbeitspolitik soll Platz greifen, ohne „dass der Kapitalismus vollständig abzuschaffen sei" (S.319)

Es bleibt eine kapitalistische (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft, mit einer geänderten, „fairen" Arbeitsteilung. Dafür werden Bedingungen formuliert und Normen gesetzt. Die geänderten Strukturen sind für mich aber nicht in Ansätzen erkennbar. Werden die großen Wirtschafts- und Dienstleistungsbereiche im Sinne sozialer Integration und größerer Vielfältigkeit verändert und neue gemischt? Wie wird Hausarbeit verändert – jenseits von Arbeitszeitverkürzung und Geschlechtergerechtigkeit integriert? Wie ehrenamtliche, aber gesellschaftlich notwendige Arbeit außerhalb eines verpflichtenden staatlichen Sozialdienstes, in faire Arbeitsteilung einbezogen?

Wesentlich klarer wird das Bild für die interne Arbeitsteilung und im Blick auf die einzelnen Arbeitnehmer: innen. Beschäftigte mit einem existenz- und statussichernden Ernährer: innenlohn, von den Gewerkschaften

ausgehandelt, dann vermutlich unter Wegfall aller steuerfinanzierten kinder- und familienbezogenen Sozialleistungen und einem Finanzausgleich zwischen den Unternehmen und mit einem umfassenden Kündigungsschutz. Der Kern- und Angelpunkt ist aber eine wesentlich erweiterte Mitbestimmung, insbesondere auch der Mitbestimmung oder vielleicht auch Selbstbestimmung am Arbeitsplatz. Sie betrifft das was (Arbeitsinhalte), wie und mit wem (Arbeitsorganisation), wie lange (Arbeitszeit) und wo (Arbeitsort) der Arbeit. Der Weg ist klar: Hin zu inhaltsreichen, vielfältigen, abwechslungsreichen, von Über- und Unterforderung freien Arbeitsplätzen. Die Frage ist, ob, das ja wohl weit über gewerkschaftliche Forderungen hinaus geht,

Abseits der Frage, ob dieses völlig unabhängige und autonome Arbeitsverhältnis im Kapitalismus überhaupt denkbar ist, wäre die Radikalreform im Kapitalismus eine Herkulesaufgabe. Sie bräuchte, ich sage es bewusst, die massenhafte Zustimmung der Betroffenen. Den Gewerkschaften als bürokratisierten staatsabhängigen Organisationen, die die politisch-demokratische Mündigkeit der Arbeitnehmer: innen eher behindern als befördern, traut Honneth sie nicht zu. Und der durch den gesellschaftlichen Wandel und die technologische Entwicklung vereinzelte Beschäftigte, der ja noch dazu in der Substanz dieselbe ähnlich deprimierende Arbeitserfahrung macht, die Arbeitswelt erlebt wie vor 200 Jahren, ist dazu auch nicht in der Lage. Honneth konstatiert ausdrücklich, dass sich innerhalb der Arbeitswelt kaum Widerstand gegen die existierenden (zuvor beschriebenen) Beschäftigungsverhältnisse rührt“ (S. 307) Also bleibt ja nichts anderes übrig, wenn man alle sozialen Auseinandersetzungen und gewerkschaftlichen Kämpfe in vielen Ländern Europas, die selbst demokratiefördernd sind, die errungenen Erfolge in der quantitativen und qualitativen Arbeitspolitik, die erfolgreiche Krisenbewältigung, die sozialpolitische Errungenschaften, auch die gesetzlichen Reregulierungen in etlichen Bereichen ignoriert,, wehklagend festzustellen: „Ein Aufschrei der Empörung über die gegenwärtigen Arbeitsverhältnisse, auf den eine demokratische Politik der Arbeit mit dem Zweck der Selbstlegitimierung verweisen könnte, geht derzeit nicht um in Europa.“ (S. 388) Oder ist es zu spät für eine demokratische Arbeitspolitik, wie Honneth an anderer Stelle seines Buches fürchtet.

Das Buch ist zu und alle Fragen offen, auch diese: Warum kauft die gewerkschaftsnahe Hans Böckler Stiftung gerade dieses Buch in großer Stückzahl und verschickt es an die Teilnehmer:innen ihres Neujahresempfangs?

Zuvor auf *bruchstück*e zum Buch „Der arbeitende Souverän“ erschienen:
Jutta Roitsch, Ein neues Nachdenken, auch neue Gedanken?
Peter Kern, Die Legitimität der auf Privateigentum gegründeten Verfügungsgewalt schwindet

- E-Mail
- teilen

- teilen
- teilen
- teilen

Entdecke mehr von bruchstücke

Melde dich für ein Abonnement an, um die neuesten Beiträge per E-Mail zu erhalten.

Gib deine E-Mail-Adresse ein …

Abonnieren