

St-03

Beschluss: Überweisung an: SPD-Landesvorstand NRW und SPD-Landtagsfraktion NRW als Material für Erneuerungsprozess

Wirtschaftsdemokratie 4.0: Mit der Digitalisierung der Arbeit die Wirtschaft demokratisieren

- Für uns sind die neuen Wellen von Digitalisierung und Automatisierung in Wirtschaft und Gesellschaft kein Selbstzweck, sondern ein effektiv nutzbares Mittel, um Menschen in ihrer Selbstbestimmung, ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Teilhabe zu stärken. Die Arbeitswelt steht für uns im Zentrum des gesellschaftlichen Veränderungsprozesses. Gerade hier bedarf es starker politischer Regulation und gestärkter Gewerkschaften sowie Betriebs-/Personalrät*innen. Wenn diese Gestaltung scheitert, werden Digitalisierungsprozesse nicht alle Menschen emanzipieren, sondern neue Ausbeutungs- und Entfremdungsprozesse stützen.
- Demokratischer Sozialismus fußt wesentlich auf einer Einheitlichkeit der politischen und wirtschaftlichen Sphären der Gesellschaft – die Wirtschaft wird demokratisch organisiert. Wenn die soziale Spaltung und die Unterteilung in Arbeitstätige und Eigentümer*innen der Produktionsmittel aufgehoben wird, entscheiden wir gemeinsam über alle uns betreffenden Angelegenheiten. Die Beschränkung der Demokratie auf die politische Sphäre wird aufgehoben. Die Ermüdungserscheinungen unserer Demokratie, der Eindruck vieler Menschen, bei entscheidenden gesellschaftlichen Fragen keine Entscheidungsgewalt zu haben, können von neuer Demokratieeuphorie abgelöst werden. Für diese Zielrichtung bieten die Entwicklung unserer Produktivkräfte (deren Ausdruck wir auch im digitalen Bereich sehen) neue Gestaltungschancen. Diese Möglichkeiten müssen wir schnellstmöglich ergreifen – sonst drohen regressive, antiemanzipatorische Entwicklungen (wie ein neues Dienstleistungsproletariat).
- Mit der Zielsetzung, die neuen Produktivkräfte dafür zu nutzen, allen Menschen durch Gute Arbeit 4.0 gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, stellen wir uns klar gegen Konzepte des bedingungslosen Grundeinkommens (BGE), die häufig unter emanzipatorischem Deckmantel daherkommen, aber in der Konsequenz die gesellschaftliche Spaltung zu verdichten drohen: Denn aus einem Grundeinkommen an sich erwächst keine gesellschaftliche Teilhabe. In der Konsequenz können Menschen, die für ihr Überleben „nur“ auf das Grundeinkommen angewiesen sind, in eine noch stärkere gesellschaftliche Isolation geraten. Um solche zusätzlichen Abwärtsspiralen zu verhindern, halten wir am Ziel einer emanzipativen Vollbeschäftigung (auch unter Berücksichtigung von z.B. Care-Arbeit) fest, in der alle Menschen mit ihren Zielen und Möglichkeiten teilhaben.
- Bei allem begreifen wir unseren Kampf für Wirtschaftsdemokratie nicht als eine regional oder staatlich eingegrenzte Aufgabe. Es gilt zu verhindern, dass die Kombination aus technologischem und gesellschaftlichem Fortschritt nur in einzelnen Staaten vollzogen wird, in denen die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und institutionellen Bedingungen günstig liegen. Stattdessen muss es für uns um Gute Arbeit 4.0 gehen, die schrittweise alle erreicht. Für unseren Handlungsrahmen innerhalb der Europäischen Union folgt daraus, dass notwendige, umfassende gesamteuropäische Investitionsprogramme so ausgerichtet werden müssen, dass damit sowohl die technologische, institutionelle und gesellschaftliche Entwicklung gefordert wird. Natürlich muss Wirtschaftsdemokratie in unterschiedlichen, historisch gewachsenen und staatlich verfassten Rahmen ein anderes institutionelles „Gesicht“ herausbilden. Hiervon ausgehend sollten Investitionsprogramme zur digital-technologischen Entwicklung so ausgerichtet sein, dass gleichzeitig die betriebliche Mitbestimmung und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessert werden.
- Zur Demokratisierung der Wirtschaft brauchen wir endlich neue Konzepte zur Realisierung der Wirtschaftsdemokratie, die die Ideen der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts aufgreifen. Dazu wird die NRWSPD beauftragt, beteiligungsorientiert ein Konzept zu erarbeiten. Dabei wird auch zu berücksichtigen sein, welche Einflüsse von der Erhöhung des für Maschinen und anderer Produktionsmittel verausgabten Wertes ausgehen und wie darauf zu reagieren ist. Damals wie heute muss es darum gehen, über mehr Mitbestimmung im Unternehmen, stärkere Gewerkschaften eine höhere finanzielle und gestalterische Teilhabe der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu erreichen. In konkreten Schritten braucht es dafür heute:
 - Eine Ausweitung des Betriebsverfassungsgesetzes: Vollständige verpflichtende Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte bei der Einführung von neuen Produktionsmitteln, einer vollständigen verpflichtenden Einbindung bei der Vergabe aller mittelfristigen und personalgebundenen Arbeitsaufträge (ob betriebsintern oder an Dritte) und weitere Einbeziehungsrechte, damit die Beschäftigtenrechte in Digitalisierungs- und Umstrukturierungsprozessen nicht unter die Räder geraten.
 - Volle Mitbestimmungsrechte für Werkverträger*innen und Leiharbeiter*innen, die durch ihr Tun integrale Bestandteile betrieblicher Prozesse sind. Das Ziel muss es weiterhin sein, dass die Stammbesellschaft nicht durch irreguläre Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeiter*innen, Werkverträger*innen, Crowdworker*innen usw.) ausgehöhlt wird.
 - Eine Verpflichtung größerer Unternehmen dazu, für alle beschäftigten Arbeitsverhältnisse – auch Crowdworker*innen und Werkverträger*innen – im gleichen Rahmen Sozialversicherungs-abgaben abzuführen und soziale Rechte zu gewahren wie für reguläre Beschäftigte.

- Aufwertung von Tarifverträgen (auch durch mehr Allgemeinverbindlichkeit), eine konkrete Schlechterstellung von nicht tarifgebundenen Unternehmen (auch für Ohne Tarifbindung/OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeber*innenverbänden) und eine stärkere kollektive Fortgeltung von Tarifverträgen.
- Gesetzgeberische Grundlagen, um die paritätische Beschäftigten- beteiligung an Unternehmen zu ermöglichen bzw. weiter auszuweiten. Auch Vereins- und Stiftungslosungen unter Beteiligung von Gewerkschaften sollten vereinfacht werden.
- Einführung eines umfassenden Beschäftigten-Datenschutzes auf Bundes- und EU-Ebene, der jegliches leistungs- oder kontrollorientiertes Tracking bzw. Ranking von Beschäftigten unter Strafe stellt.
- Nachdem bisherige Flexibilisierungen und Entgrenzungen zunehmend digitalisierter Arbeit v.a. zu Lasten der Beschäftigten ausfielen, müssen endlich effektive Pflöcke für neuen Arbeitnehmerschutz eingeschlagen werden: Arbeitszeitsouveränität, also dies selbstbestimmte Gestaltung des Arbeitsalltags und -lebens, muss für Beschäftigte der Lohn für die neuen Flexibilitätsbelastungen sein. Hierunter fallen: selbstgewählte Arbeitszeiten, die dem betrieblichen Ablauf entsprechen; ein effektives Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit; Homeoffice nur auf Wunsch der Beschäftigten; stärkere Rechtsansprüche auf Sabbaticals und Familien- und Pflegezeiten; ein Recht auf Abschalten von Dienstgeräten (Handys, Computer) in der Freizeit. Besonders zu beachten ist, dass ein (Flex-) Arbeitszeitkonto den Arbeitgeber*innen keinesfalls die grenzenlose Möglichkeit bieten darf, über die Inanspruchnahme der Arbeitskraft der Arbeitnehmer*innen frei zu verfügen und ihnen damit die Freiheit der selbstgewählten Arbeitszeit zu entziehen. Um dieses zu erreichen, eignet sich ein Rechtsanspruch auf eine Kernarbeitszeit und einen festen Arbeitsplatz. Dafür braucht es auch ein bundesweites Wahlarbeitszeitgesetz, das mehr Wahloptionen unter Berücksichtigung tariflicher und betrieblicher Vereinbaren bietet. Ein solches Wahlarbeitszeitgesetz musste verpflichtende Regelungen zur Arbeitszeiterfassung enthalten, die es den Beschäftigten ermöglicht, die Kontrolle über ihre tatsächlich erbrachte Arbeitszeit wiederzugewinnen. Bspw. musste darin die Anrechnung von Reisezeiten im Auftrag des Unternehmens oder die Erfassung informeller Arbeitszeit außerhalb des Betriebes geregelt werden sowie die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten beachtet werden. Ausdrücklich lehnen wir aber Regelungen ab, die aktuell von der konservativen Landesregierung in NRW gefordert werden. Der von SPD und Gewerkschaften 1918 erkämpfte Acht-Stunden-Tag darf der Flexibilisierung nicht zum Opfer fallen. Gleiches gilt für ausreichende Ruhezeiten. Tägliche Arbeitszeiten, die in die Kaiserzeit passen, sind Vergangenheit und dürfen keine Zukunft haben.
- Wenn betriebliche Entscheidungen zunehmend von Robotern oder Algorithmen und nicht mehr von Menschen getroffen werden, brauchen Arbeitnehmende Rechtssicherheit und Schutz vor möglichen, von außen nicht nachvollziehbaren Diskriminierungen durch Algorithmen.
- Gute Berufsausbildung und lebenslanges Lernen müssen endlich Realität werden und gerecht gestaltet sein:
 - * Einführung einer Ausbildungsumlage, damit keine jungen Menschen mehr auf der Strecke bleiben, weil die kapitalistische Wirtschaft, aber auch öffentliche Verwaltungen und Unternehmen ihren zukünftigen Fachkräftebedarf nicht selbstständig berücksichtigen.
 - * Garantie eines Rechtes auf Weiterbildung durch die Einführung eines einheitlichen Bundesweiterbildungsgesetzes: Dieses gibt Beschäftigten mehr Rechte und macht bezahlte Freistellungen erzwingbar, damit Arbeitnehmende sich qualifikationsorientiert weiterbilden.
 - * Den konsequenten Ausbau der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung – und damit einhergehend: der Umbau der Bundesagentur für Arbeit. Die Arbeitsagentur muss zukünftig an den Arbeitsplätzen der Menschen regelmäßig präsent sein, um individuelle Fortbildungsstrategien zu erarbeiten. So kann lebenslanges Lernen präventiv gestaltet werden.
 - * Die effektive Einführung eines Chancenkontos, das allen Menschen – auch Älteren – ermöglicht, kostenintensive Qualifikationsprogramme (Studiengänge, Ausbildungen, Spezialisierungsprogramme) durchzuführen.
 - * Eine umfassende Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), die Auszubildenden, Dual-Studierenden und Praktikant*innen alle Möglichkeiten zum modernen Lernen gibt.
 - * Die schrittweise Verknüpfung von beruflicher und akademischer Bildung durch Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von Fachmodulen. Zukünftig muss es normal sein, dass theorielastige Module der dualen Ausbildung direkt an einer (Fach-) Hochschule durchgeführt werden – und dass praxisorientierte Fächer des Studiums an Berufsschulen belegt werden können. Ebenso muss die Anrechenbarkeit vergleichbarer Leistungen aus der Ausbildung im BA-Studium sichergestellt werden.
 - * Arbeit 4.0 braucht auch Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0: Die Gefahren von Arbeitsverdichtung und neuer psychischer Belastung müssen durch neue präventive psychosoziale Maßnahmen (ggf. am Arbeitsort) sowie eine Erweiterung der Angebote der psychosozialen Regelversorgung durch einen Ausbau der

Versorgungssystem sowie neue Rechte für Erholungs- und Regenerationsprogramme ausgeglichen werden. Es gilt, hierfür die entsprechende gesetzliche Grundlage zu schaffen und Arbeitgeber*innen in die Verantwortung zu nehmen.

Bei allen arbeitspolitisch und sozial innovativen Maßnahmen und Gesetzen braucht es eine genaue Evaluation und ggf. vorsorgliche Konditionalisierungen (wie zeitliche Begrenzungen von Gesetzen), um sicherzustellen, dass die gewünschten Ziele damit verfolgt werden – und nicht neue Abwertungstendenzen aufkommen.

ANALYSE: ES KOMMT DARAUFGAN, DIE ARBEITSWELT SELBST ZU VERÄNDERN!

Arbeit steht für uns im Zentrum aller gesellschaftlichen Entwicklung. Denn die (technologische und organisatorische) Veränderung der Arbeitswelt ging in der Vergangenheit immer mit gesellschaftlichem Wandel einher. Heute stecken wir wieder mit in einem Umbruch, der von der Kapitalseite und Dritten (z.B. in Wissenschaft und Ministerien) als „Wirtschaft 4.0“ oder „Industrie 4.0“ bezeichnet wird. Dabei geht es um die zunehmende Integration von selbst-gesteuerten, selbstkommunizierenden Maschinen in die Produktions-, Dienstleistungs- und Agrarwirtschaft. Selbstredend sind diese Technologien durch Smartphone-Steuerungen und SmartHome-Lösungen auch schon in die Lebenswelt vieler Menschen eingezogen. Damit stellen sich viele Fragen nach Datenschutz, der Kontrolle über Technologie etc.

Entscheidend für die gesellschaftliche Entwicklung wird aber sein, wie sich die Arbeitswelt durch 4.0 weiter verändert. Wissenschaft, Wirtschaftsentwicklung und Politik sind sich über die Szenarien der Wirtschafts- und Beschäftigtenentwicklung zu tiefst uneins. Die einen sprechen vom Verlust von ca. 50% unserer Arbeitsplätze (u.a. durch den Wandel der Berufsbilder). Andere sehen vor allem die klassischen Facharbeiter*innen-Mittelschicht-Berufe wegbrechen: Sie beobachten das Aufziehen eines Dienstleistungsprekariats einerseits und einer akademischen Bildungselite andererseits. Dritte wiederum sehen keinen pauschalen Wegfall von Arbeitsplätzen, sondern nur qualitative Verschiebungen. Einig sind sich fast alle nur daran, dass die Geschwindigkeit der technologischen Veränderung zugenommen hat. Schlussfolgern lässt sich aus den verschiedenen, allseits begründeten Annahmen, dass die Arbeitswelt 4.0 keinesfalls in Stein gemeißelt ist – es kommt darauf an, sie zu gestalten und zu verändern!

FORTSCHRITT MENSCHENGEMACHT – WIE WIR IHN WOLLEN

In der Tradition des Demokratischen Sozialismus ist Fortschritt immer menschengemacht und menschen dienlich. So kam es der organisierten Arbeiter*innenschaft – hier also Gewerkschaften und SPD – in der ersten und zweiten technologischen Revolution darauf an, die technologische Entwicklung zum Wohle der abhängig Beschäftigten und der gesellschaftlichen Entwicklung zu nutzen. „Maschinenstürmer*innen“, die damals Maschinen zerstörten (weil diese bestimmte Arbeitsplätze gefährdeten), handelten aus verständlichen Gründen und existenzieller Not, aber häufig auch ohne die Sache richtig verstehen zu können. Gleichzeitig hatte Marx' materialistisches Verständnis der Gesellschaft damals bereits herausgearbeitet, dass es auf die Entwicklung der menschlichen Produktivkräfte ankommt, um die Ketten des Kapitalismus sprengen zu können. Vor dieser Herausforderung stehen wir noch heute. Denn einige Marx'sche Voraussagen haben sich so schnell nicht bewahrheitet; der Kapitalismus hat sich als flexibler und noch entwicklungsfähiger erwiesen, als frühere Sozialist*innen vermuten konnten.

Heute gibt es keine Patentrezepte mehr, um die Spaltung von Kapital und Arbeit direkt und fortschrittlich aufzuheben. Aber wir haben klare Vorstellungen von Reformen, die uns in diese Richtung bringen und Fortschritt schaffen: Deshalb stehen wir gegen eine Digitalisierung, die sich allein an den technischen Möglichkeiten orientiert. Wir müssen deshalb politisch und gemeinsam mit den Gewerkschaften verhindern, dass sich in der digitalen Umwälzung das Szenario der sog. „technikzentrierten Komplementarität“ erfüllt, das Menschen nur noch zu Diener*innen und Gehilf*innen von Maschinen macht. Im Gegensatz dazu streiten wir für menschenkontrollierte Digitalisierung, die sich nach menschlichen Bedürfnissen richtet. Diese wird im Szenario der „menschenzentrierten Komplementarität“ beschrieben, in der „der Mensch sowohl die gestaltende und entscheidende Autorität als auch der Entscheidungsträger bleibt, während seine Rolle im Arbeitsprozess durch smarte Werkzeuge und Assistenzsysteme aufgewertet wird. Perspektivisch konnte die Trennung von Steuerung und Ausführung überwunden und durch eine lockere Vernetzung hochqualifizierter und gleichberechtigt agierender Beschäftigter ersetzt werden“ (s. Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 72f.). Wir wollen, dass Menschen durch Technologie besser arbeiten und leben können – und nicht, dass Mensch und Gesellschaft durch Technik gesteuert werden. Uns kann es deshalb nicht um „Wirtschaft 4.0“ oder „Industrie 4.0“ gehen, sondern nur um Gute Arbeit 4.0 und Wirtschaftsdemokratie 4.0.

Bisher haben die technologischen Umbrüche immer dazu geführt, dass mehr und nicht weniger Arbeitsplätze entstehen konnten – auch durch gewerkschaftliche und sozialdemokratische Gestaltung. Trotzdem erleben wir seit der dritten industriellen Revolution – der vollständigen Automatisierung unserer Produktion seit den 1970ern – eine neue Welle von Massenarbeitslosigkeit. Auch die harten und teils erfolgreichen, v.a. industriegewerkschaftlichen Kämpfe für Arbeitszeitverkürzung als Gegenmittel konnten diese bis heute anhaltende Entwicklung nicht stoppen. Zusätzlich befeuert wurde diese Entwicklung durch Deregulierungs- und Kaputtspartpolitik im Zeitalter des Neoliberalismus seit Anfang der 1980er Jahre. Heute haben wir ca. eine

Million Langzeitarbeitslose und zusätzlich mehrere Hunderttausend junge Menschen, die eine Berufsausbildung und berufliche Perspektive benötigen. Gute Arbeit für alle bleibt drängendstes Ziel links-progressiver Politik!

Wir müssen die gegenwärtige Digitalisierung unserer Gesellschaft also gestalten. Wenn wir das nicht tun, drohen neue gesellschaftlich-reaktionäre Umbrüche: Im Kapitalismus wird es dann Machtverschiebungen geben, bei denen selbstgesteuerte Technologien demokratische Prozesse zurückdrängen.

WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE WIEDERBELEBEN UND AUF 4.0 UPDATEN!

„Während außerhalb der sozialen Welt die Ideen der Freiheit und Demokratie die Geister berauschten, lebten die Arbeiter der kapitalistischen Betriebe in einem Zustand völliger Untertänigkeit.“ (Fritz Naphtali, 1928)

In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts waren es Ideen der Wirtschaftsdemokratie aus den Gewerkschaftsbewegungen, die die Demokratie im Wirtschaftsleben schrittweise erkämpfen wollten. Erfolge dieses Strebens waren nicht zuletzt die Einführung des Betriebsratengesetzes 1920, das Montanmitbestimmungsgesetz 1951 und das Betriebsverfassungsgesetz 1952, deren Durchsetzung jeweils in Krisen- und Umbruchsituationen gelang.

Im Falle des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB), der – unter Federführung von Fritz Naphtali – 1927/1928 seine Schritte zur Wirtschaftsdemokratie beschloss und popularisierte, wurden hiermit gezielt demokratisch-sozialistische Zielsetzungen verfolgt: Aus der Überzeugung, dass der Kapitalismus seine Ketten nicht von selbst sprengen wird, um einen Übergang zum Sozialismus zu schaffen, sah das ADGB-Konzept vor, in kapitalistischen Unternehmen paritätisch besetzte Geschäftsführungen einzuführen (mit dem Perspektivziel Selbstverwaltungskörper zu schaffen); übergeordnete drittelparitätische Wirtschaftskontrollrate zu institutionalisieren; gemeinwirtschaftliche Modelle des Konsums und Wohnungsbaus zu fördern; und Staatsinstitutionen zu modernisieren, um „Verantwortungs-freudigkeit“ und gemeinnützige Leitung unter Beteiligung der Beschäftigten zu schaffen.

Trotz einiger Erfolge sind Konzepte und Begriffe der Wirtschaftsdemokratie in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts – im Lichte des wirtschaftlichen Aufschwungs, der verklärenden Fassade der „Sozialen Marktwirtschaft“ sowie gewerkschaftlicher (Organisierungs-)Starke – in den Hintergrund gerückt. „Mitbestimmung“ war der neue gewerkschaftspolitische Leitbegriff. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen der mitbestimmungspolitischen Defensive der letzten Jahrzehnte, die stark mit neoliberaler Hegemonie und geschwächten Gewerkschaften einher ging, wird es Zeit für einen Neustart von Konzepten der Wirtschaftsdemokratie. Denn die reine Verwaltung des Status Quo hat den negativen Tendenzen von Postdemokratie (abnehmender Wahlbeteiligung, geringer empfundener Repräsentation durch das politische System) und Neoliberalismus (Deregulierung, Privatisierung, Vermarktlichung) zu wenig entgegenzusetzen. Wir müssen deshalb mit neuen Konzepten der Wirtschaftsdemokratie in die Offensive gehen. Die Bedingungen dafür sind heute grundlegend anders als z.B. in den 1920ern. Im Wesentlichen: „Mittelständische“ Unternehmen (500-2000 Beschäftigte) haben gegenüber Großkonzernen wieder proportional an Gewicht gewonnen; die kollektive Repräsentation der Menschen durch Großorganisationen hat im Verhältnis abgenommen; aber Automatisierung und Digitalisierung, also cyberphysische Systeme der Mensch-Maschine- und Maschine-Maschine-Kommunikation, bieten viele neue Möglichkeiten demokratischer Gestaltung. Wenn es durch politische, gewerkschaftliche und betriebliche Gestaltung gelingt, neue Digitalisierungsschube menschenzentriert komplementär (s.o.) zu gestalten, werden die betrieblichen Hierarchien abgeflacht – und die Angewiesenheit des Unternehmens auf die*den Einzelnen wird gestärkt. Auf diese Weise wächst die Verhandlungsmacht der Arbeit gegenüber dem Kapital.

Heutige Wirtschaftsdemokratie muss also besonders auf die Stärkung der Mitbestimmung in Unternehmen und Verwaltungen (so wie oben in Forderungen erfasst) setzen. So lässt sich die Selbstbestimmung und Teilhabe der Menschen am Arbeitsplatz effektiv gestalten. Zusätzlich müssen neue gesetzliche Möglichkeiten geschaffen werden, die eine stärkere, z.B. paritätische Beteiligung der Beschäftigten an der Geschäftsführung zur Disposition stellen (s. Forderungen zu Beginn). Kurzum: Politisch müssen die Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Beschäftigte und Gewerkschaften die Macht- und Eigentumsfragen neu stellen können! Die Shareholder*innen-Ökonomie muss ihr Ende finden in einer Wirtschaftsdemokratie, die alle Stakeholder*innen fair berücksichtigt. Zur Aktualisierung eines weiteren Standbeines der Wirtschaftsdemokratie, nämlich der Stärkung der Gemeinwirtschaft in Wohnungsbau und Konsum, gilt es, unter Einbeziehung der Negativerfahrungen aus dem Niedergang der Neuen Heimat und weiteren gewerkschaftlichen Eigenbetrieben neue erfolgsversprechende Modelle zu fordern.

EIN DEMOKRATISCHER UND INVESTIERENDER STAAT IM ZENTRUM

Auf dem Weg zur Wirtschaftsdemokratie kommt es im öffentlichen Sektor darauf an, dass die neoliberalen Glaubenssätze von Privatisierung, Vermarktlichung und Deregulierung überwunden werden. Überall dort, wo (Infra-)Strukturen monopolistisch sind oder sein müssen (wie beim Stromnetz oder Schienenverkehr), müssen Betriebe wieder in öffentlichen Besitz übergehen. Und entgegen der neoliberalen Logik, dass sich alle gesellschaftlichen Bereiche an gewinnorientierten „Benchmarks“ richten konnten, muss sichergestellt werden, dass z.B. ein Bürger*innenbüro auf die interessierten Bürger*innen ausgerichtet ist – genauso wie eine öffentliche Krankenkasse beste Gesundheit ihrer Versicherten im Auge haben muss, statt einer Marktlogik

unterworfen zu sein. Statt stumpfer Auslagerung (Outsourcing) oder Privatisierung öffentlicher Unternehmen sollten neue Konzepte der Verwaltungsmodernisierung darlegen, wie öffentliche Leistungen effektiv erbracht werden können. Selbstredend muss es dabei – gestern wie heute – darum gehen, die Verantwortungskultur und Erfolgsorientierung im öffentlichen Sektor zu steigern. Wege dazu liegen darin, die Beschäftigten besser in Organisation von Verwaltungsvorgängen einzubeziehen und die Aufstiegsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst wieder zu verbessern. Mit dem strukturellen Personalabbau im öffentlichen Sektor muss Schluss sein! Gleichzeitig wird es darauf ankommen, neue Technologien noch besser zu nutzen, um Bürger*innen Verwaltungsleistungen digital und/oder „aus einer Hand“ zu ermöglichen. Über bestqualifiziertes und -motiviertes Personal (sowie eine hinreichende Personaldecke) muss die öffentliche Hand verfügen, weil ihr in der Wirtschaftsdemokratie noch stärker die Rolle einer Pionierin und Antreiberin von wirtschaftlicher sowie gesellschaftlicher Innovation zufallen wird. Denn entgegen der kapitalistischen Erzählungen waren die wenigsten technologischen Großleistungen der letzten Jahrzehnte (ob Internet, Smartphone, Windkraft- oder Solaranlagen) von marktgetriebener Innovation bestimmt. In der Regel waren es gesellschaftliche Ziele, für die Staaten großangelegte Forschungs- und Entwicklungsprogramme auflegten. Diese teuren, von wenig unmittelbaren Erfolgsaussichten bestimmten Entwicklungsprozesse wurden häufig von privatwirtschaftlichen Unternehmen durchgeführt – aber immer staatlich finanziert, weil Marktprozesse solche echte Risikofinanzierung kaum gewährleisten.

Die Vergegenwärtigung dieser wichtigen Staatsfunktion muss dazu führen, dass staatliche Institutionen (z.B. Entwicklungsbanken) noch bewusster Innovationsprogramme auflegen (z.B. zur Bekämpfung des Klimawandels). Die staatliche Finanzierung privatwirtschaftlicher Forschung ist aber immer an Staatsbeteiligungen und hinreichender Unternehmensbesteuerung zu versehen, so dass die Gewinne öffentlicher Programme nicht privatisiert werden, während die Kosten öffentlich getragen worden sind.

GUTE ARBEIT 4.0 ALS ORIENTIERUNGSGRÖSSE

Die Orientierungsgröße der Wirtschaftsdemokratie kann nur Gute Arbeit sein. Charakteristisch ist diese durch 1. faire, tarifliche Bezahlung, 2. Hohen Gesundheitsschutz, 3. Weiterbildungsrechte und 4. Familienfreundlichkeit gekennzeichnet. Wie oben beschrieben, bieten die neuen Digitalisierungsschübe viele Möglichkeiten, um Gute Arbeit in die Breite zu tragen. Gute Arbeit 4.0 muss heißen, dass alle auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Die Menschen sollen selbstbestimmter, vielfältiger, produktiver, besser, aber auch weniger arbeiten.

Aufgrund der Gefahren höherer Arbeitsverdichtung und der Vernetzung mit Maschinen müssen Fragen der Selbstbestimmung, des Gesundheitsschutzes und der gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen stärker in den Fokus politischer Gestaltung rücken.

NEUES LERNEN BRAUCHT MEHR RAUM, ZEIT UND INVESTITIONEN

Eine besondere Bedeutung für die Arbeit der Zukunft haben gute (Berufs-) Ausbildung und lebenslanges Lernen. Wie die Forderungen oben zeigen, sind bisher nur unzureichende Strukturen vorhanden. Damit Menschen die Träger*innen der Arbeit 4.0 sein können, müssen sie sich laufend fortbilden. Die Halbwertszeit des Arbeitswissens wird sich weiter verkürzen – aber Arbeitserfahrung wird ihren Wert behalten.

Weil kapitalistische Unternehmen sich unfähig zeigen, die wahren Ausbildungs- und Weiterbildungsaufwendungen (Zeit & Geld) selbstständig zu tragen, muss der Staat hier klare Bedingungen setzen (s. Forderungen oben). Die Wirtschaft muss bei der Ausbildung in die Verantwortung genommen werden. Und der Staat hat schon heute durch massive Bildungsinvestitionen sowie Strukturreformen dafür Sorge zu tragen, dass Arbeit im digitalen Wandel aufgewertet wird.

Überwiesen am 09.07.2018 an: SPD-Landtagsfraktion als Material zum Erneuerungsprozess