

# Für die Vielen, nicht die Wenigen

## Verbindende Klassenpolitik für eine sozial-ökologische Wirtschaftsdemokratie

Lia Becker

Es wird wieder über Wirtschaftsdemokratie diskutiert. Die Krisendynamiken des neoliberalen Kapitalismus führen dazu, dass Umverteilung des Reichtums und Formen gesellschaftlicher Kontrolle über seine Verwendung zu Überlebensfragen geworden sind, die über die Zukunft von Milliarden Menschen, über die Zukunft des Klimas und der Demokratie entscheiden. Derzeit fehlt der Linken in Europa aber eine ausstrahlungskräftige ›konkrete Utopie‹ einer sozial-ökologischen Wirtschaftsdemokratie – trotz wertvoller Forschungen und wissenschaftlicher Diskussionen (vgl. Urban, 2017; 2013; Demirović, 2007; 2018b).

Es ist ermutigend, dass etwa die schweizerische SP und die Labour Party unter Führung von Jeremy Corbyn wichtige Schritte in diese Richtung gehen (vgl. SP Schweiz, 2016; Labour Party, 2017; McDonnell, 2018). Auch die LINKE hat wirtschaftsdemokratische Positionen schon in ihrem Erfurter Parteiprogramm verankert und im Bundestagswahlkampf 2017 einige Vorschläge und Forderungen zur Demokratisierung der Wirtschaft entwickelt (vgl. DIE LINKE, 2017).

Diskussionen um Wirtschaftsdemokratie werden schnell zum Papiertiger, wenn sie nicht an gewerkschaftliche und soziale Kämpfe anschließen. Ausgangspunkt für eine Ausweitung von Demokratie in der Wirtschaft müssen die Erfahrungen, Interessen und Kämpfe der lohnabhängig Beschäftigten sein. Nur sie verfügen über das nötige Wissen, die Fähigkeiten und die potenzielle kollektive Macht dazu. Ohne die Mehrheit der abhängig Beschäftigten zu gewinnen, werden es auch starke soziale Bewegungen nicht schaffen, die autoritäre Entwicklung aufzuhalten. Es geht daher um nichts weniger als eine Rückkehr des Verdrängten in die Politik: des ›demokratischen Klassenkampfes‹. Klassenkampf ist dabei in einem umfassenden Sinne als Kampf um Hegemonie im Sinne Antonio Gramscis zu verstehen: als Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit um die Verfügungsgewalt über Arbeit, Zeit und Reichtum wie um die Richtung der gesellschaftlichen Entwicklung. Heute lautet diese Richtungsfrage: autoritärer Kapitalismus oder sozial-ökologische Wirtschaftsdemokratie als Einstieg in Richtung eines neuen demokratischen Sozialismus.

## **Demokratisierung der Arbeit: Neues Normalarbeitsverhältnis**

Die wirtschaftsdemokratischen Diskussionen der 1950er und 1960er Jahre blieben weitgehend auf den Industriesektor beschränkt. Überlegungen zu gesamtwirtschaftlicher Rahmenplanung und zur Demokratisierung der Arbeit müssen sich heute aber auch auf die digitalisierten Produktionsformen, eine viel ausdifferenziertere gesellschaftliche Arbeitsteilung und den gewachsenen Dienstleistungssektor beziehen. Konzepte, die sich an Grossunternehmen in der Industrieproduktion ausrichten, sind dafür nur bedingt übertragbar. Hier ist eine neue Diskussion in den Gewerkschaften und der gesellschaftlichen Linken gefragt (vgl. Demirović, 2018).

Linke Politik für eine Demokratisierung der Arbeit muss von den Alltagserfahrungen in der Arbeitswelt ausgehen, von Prekarität, Leistungsdruck, erzwungener Flexibilität. Der neoliberale Finanzkapitalismus ist rücksichtslos gegenüber den Ansprüchen der Beschäftigten an ›gute Arbeit‹. Die hohen Profite beruhen auf der Ausbeutung der Arbeitenden in Form von Lohnsenkungen, Arbeitsstress oder unbezahlten Überstunden. Das, was Soziolog\*innen als das alte ›Normalarbeitsverhältnis‹ bezeichnen, ist in allen westlichen Industriegesellschaften im Schwinden begriffen. Das alte Normalarbeitsverhältnis umfasste nicht nur sozialversicherungspflichtige Vollzeitwerbstätigkeit, sondern auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, eine Rente, die den Lebensstandard sicherte, Tarifverträge, geregelte Urlaubsansprüche und Mitbestimmung im Betrieb. Diese Errungenschaften waren Ergebnis der Solidarität der abhängig Beschäftigten, ihrer Macht durch gewerkschaftliche und politische Organisation und Kämpfe. Das alte Normalarbeitsverhältnis war Teil eines nach und nach entstandenen ›Kompromisses‹ zwischen Kapital und Arbeit. Dieser war nur möglich auf der Grundlage eines vor allem nationalstaatlich organisierten Kapitalismus mit einem starken Wachstum in der ›Wirtschaftswunder‹-Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg (vgl. Mayer-Ahuja, 2003).

Eine neue Regulierung der Arbeit kann kein einfaches Zurück zu diesem alten ›Normalarbeitsverhältnis‹ sein, das auf einem hierarchischen, heteronormativen Geschlechter- und Familienmodell aufbaute und dieses stützte. Einer neuen Klassenpolitik muss es darum gehen, an Ansprüche an ›gute Arbeit‹ anzuknüpfen, die sozialdemokratische Idee der sozialen Absicherung der Lohnarbeit mit neuem Leben zu füllen und sie dabei über ihren begrenzten Horizont hinaus zu treiben. Der von Bernd Riexinger und mir vorgeschlagene Ansatz eines ›Neuen Normalarbeitsverhältnisses‹ bezieht sich daher keineswegs melancholisch auf das Verlorene, sondern auf das Unabgeoltene von Kämpfen um Lohnarbeit: auf die Bedürfnisse nach selbstbestimmter Arbeit und Zeit, nach Kooperation und demokratischer Gestaltung (vgl. Riexinger/Becker, 2017).

## **Kampf um die Arbeitszeit**

Für Einstiege in Wirtschaftsdemokratie ist der Kampf um die Zeit und die Demokratisierung der Arbeit in den Betrieben zentral. Marx folgend spricht Oskar Negt davon, dass es bei den Auseinandersetzungen um die Zeit um einen »Kampf zwischen zwei grundverschiedenen Ökonomien« gehe: »Der blinden Herrschaft der Gesetze von Angebot und Nachfrage (...) setzt sich die politische Ökonomie der Arbeiterklasse mit ihren Ansprüchen einer sozialen und demokratischen Kontrolle der Produktion, der bewussten Regulierung gesellschaftlicher Prozesse entgegen.« (Negt 1987, 28). Den Arbeitenden geht es um die Erhaltung ihrer Gesundheit und um mehr Lebenszeit, die sie zu ihrer eigenen Verfügung haben. Der Kampf um Arbeitszeitverkürzung ist tendenziell immer einer um Demokratie im umfassenden Sinn: um die Möglichkeiten der selbstbewussten und demokratisch organisierten Verfügung der Arbeitenden über ihre Arbeit und die produzierten Güter. Durch Entscheidungen über den Einsatz menschlicher Arbeitskraft werden zugleich Macht und Herrschaft in Betrieben und in der gesamten Gesellschaft organisiert.

Der gesellschaftliche Konflikt um neue Regelungen der Arbeitszeit schwelt. Arbeitsverdichtung, Dauerstress und (oftmals unbezahlte) Überstunden sind für viele Beschäftigte normal. Krank machende Arbeitsbedingungen und Burn-Out nehmen zu. Von Zeitsouveränität sind derzeit viele Beschäftigtengruppen weit entfernt. Beschäftigte mit hoher Bildung und sehr guter Position am Arbeitsmarkt haben grössere Chancen, ihre Wunscharbeitszeiten durchzusetzen, als etwa Leiharbeiter\*innen, Schichtarbeiter\*innen oder Frauen im Niedriglohnbereich, die besonders oft als ›Flexibilitätpuffer‹ in Randzeiten eingesetzt werden. Unter den bestehenden Bedingungen ist Teilzeit für die Mehrheit der Frauen eine ›Teilzeitfalle‹ mit schlechterer Bezahlung, schlechteren Karrierechancen und Renten unterhalb der Armutsgrenze.

Der neoliberalen Politik ist es gelungen, veränderte Zeitbedürfnisse zu nutzen, um die Arbeitswelt zu flexibilisieren und Löhne zu senken. Oskar Negt warnte schon in den 1980er Jahren vor der verdeckten Wirkung der Flexibilisierung: »Zerfaserung der Erfahrungsgrundlagen kollektiver Organisation ist die eindeutige politische (!) Strategie der Arbeitszeitflexibilisierung, wie sie die Unternehmer heute vertreten« (ebd., 20). Das Auseinanderklaffen der Arbeitszeiten verändert unser Zusammenleben – etwa wenn es schwierig wird, als Familie oder Freund\*innenkreis zusammenzufinden. Die Zeiten für gemeinsame soziale und kulturelle Aktivitäten, politische Diskussion und Engagement werden rar. Die zunehmende Spaltung bei der Arbeitszeit beschädigt so auch die Möglichkeiten, Demokratie wirklich leben und gestalten zu können. Sie fördert die Trennung nach Arbeiter\*innen, Angestellten und Selbständigen im Alltag – und erleichtert

eine Politik des Gegeneinander-Ausspielens unterschiedlicher Beschäftigter und ihrer Bedürfnisse und Interessen. Vorschläge für ›Zeitsouveränität‹ dürfen daher nicht allein auf individuelle Lösungen setzen, sonst wird diese Entwicklung noch bestärkt, statt ihr entgegenzuarbeiten.

Oskar Negt gibt unserer Diskussion um Arbeitszeitverkürzung einen weiteren wichtigen Gedanken mit auf den Weg: »Arbeitszeitverkürzungen in der Grössenordnung und der das Prinzip von Herrschaft berührenden Qualität wie der 10-Stunden-Tag oder auch die 35-Stunden-Woche weisen weit über die betrieblichen Orte hinaus und werden am Ende politisch entschieden: das heisst durch Eingriffe in das gesamtgesellschaftliche Machtgefüge« (ebd., 35). Es ist eine Frage der (Klassen-)Kämpfe um die Hegemonie, was in einer Gesellschaft als ›selbstverständlich‹ bzw. ›normal‹ gilt, welche Vorstellungen von guter Arbeit und einem guten Leben sich gesellschaftlich verallgemeinern und durchsetzen. Um diese Auseinandersetzung gewinnen zu können, braucht es – nicht nur, aber auch – ein mobilisierendes Ziel, eine »konkrete Utopie« (Ernst Bloch): die kurze Vollzeit um die 30-Stunden-Woche mit Lohnausgleich soll neue ›Normalarbeitszeit‹ werden. Zwischen 22 und 35 Stunden könnte diese dann, auch in unterschiedlichen Lebensphasen, selbstbestimmt gestaltet werden. Die gestiegene Produktivität der Arbeit macht es möglich.

Nur durch die Verkürzung der langen Arbeitszeiten können die Erwerbsarbeit in der Gesellschaft, aber auch die Sorge- und Hausarbeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt werden. Teilzeitarbeit wird so existenzsichernd und, verbunden mit dem Ausbau von Pflegediensten, Ganztagskitas und -schulen, wirklich freiwillig. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Recht auf Arbeitsverträge mit mindestens 22 Wochenstunden. Mit einer deutlichen Verkürzung der Arbeitszeit und gezielten staatlichen Investitionen in gute Gesundheitsversorgung, Pflege, kostenfreie Bildung und Weiterbildung sowie in den ökologischen Umbau der Industrie lassen sich vier Millionen neue Arbeitsplätze schaffen – ein linkes Zukunftsprojekt auch angesichts der Digitalisierung (vgl. Riexinger/Becker, 2017.)

Die Auseinandersetzung um Arbeitszeit ist eine Bedingung für die weitreichende Demokratisierung der Arbeit. Zugleich braucht die Durchsetzung von mehr ›Zeitsouveränität‹ eine Stärkung der kollektiven Macht der Lohnabhängigen im betrieblichen Alltag. Belegschaften und Arbeitsteams könnten »Beratungszeit während der Arbeitszeit« erhalten, um sich über Fragen zur Arbeitsgestaltung und Arbeitszeit austauschen und Initiativen zur Mitbestimmung entwickeln zu können. Wir verbinden die ›kurze Vollzeit‹ mit einer Perspektive ›demokratischer Unternehmen‹ (vgl. Dörre, 2015): mit zwingenden Mitbestimmungs- und Vetorechten der Beschäftigten bei allen wirtschaftlichen Fragen. Das gilt besonders für Betriebs-

änderungen, Standortänderungen und Entlassungen sowie die Gestaltung der Arbeitszeit und Personalbemessung.

### **Demokratische Rahmenplanung**

Demokratische Betriebe und kollektive Eigentumsformen sind unverzichtbare Bestandteile einer linken Transformationsstrategie. Sie alleine reichen aber nicht aus. Um ein Neues Normalarbeitsverhältnis für alle Beschäftigten zu verwirklichen und gewachsener Ungleichheit zwischen Metropolen und wirtschaftlich abgehängten Regionen entgegenzuwirken, sind Schritte in Richtung demokratischer Entscheidungen über Investitionen notwendig. Sowohl in den Grosskonzernen als auch im neoliberalen Staat – gut erkennbar an den Institutionen der EU – findet eine Art ›Planwirtschaft im Interesse von Höchstrenditen‹ statt. Die zentralstaatliche Planwirtschaft von oben im Realsozialismus ist gescheitert, aber der Gedanke einer demokratischen Rahmenplanung (!) in der Wirtschaft ist heute aktueller und wichtiger denn je. Nur so kann es gelingen, die zukünftigen Schlüsselsektoren IT, ökologischer Maschinenbau, soziale Dienstleistungen, Bildung und zukunftsfähige Mobilität an sozialen und ökologischen Zielen auszurichten und ihre jeweiligen Innovationen sinnvoll miteinander zu verknüpfen.

Als erster Schritt sollten öffentliche Investitionen gezielt genutzt werden. Dafür ist eine radikale Umverteilung des Reichtums durch eine deutliche Besteuerung hoher Vermögen, Erbschaften und Unternehmensprofite notwendig. Durch ein Investitionsprogramm über 120 Milliarden will DIE LINKE in Deutschland zwei Millionen neue Arbeitsplätze in kurzer Vollzeit zwischen 28 und 35 Stunden in den Bereichen Bildung und Weiterbildung, Gesundheitsversorgung und Pflege, soziale Arbeit, Integration und öffentliche Dienstleistungen für lebenswerte, barrierefreie und ökologisch zukunftsfähige Kommunen sowie im sozial-ökologischen Umbau der Industrie schaffen (vgl. DIE LINKE, 2017). Es geht um die Aneignung und Ausweitung der öffentlichen Infrastruktur. Bildung, Gesundheit und Pflege, Wohnen und Mobilität sehen wir als Gemeingüter, die öffentlich gewährleistet werden müssen und deren Gestaltung nicht der Marktlogik und den Profitinteressen überlassen werden darf. Sie müssen am gesellschaftlichen Bedarf orientiert und durch demokratische Entscheidungsprozesse auf Bundes-, regionaler, kommunaler und betrieblicher Ebene gestaltet werden.

Flankierend könnten ›Wirtschaftsräte‹ auf den unterschiedlichen Ebenen von der Region bis zur bundesweiten Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik über ›regionale Strukturfonds‹ entscheiden. In ihnen sollten Wissenschaft, Umwelt- und Konsumentenverbände, Gewerkschaften sowie zur Hälfte direkt gewählte Bürger\*innen und Vertreter\*innen der Be-

legschaften vertreten sein. So kann ein Gegengewicht zu den informellen Netzwerken zwischen Politik und Konzernführungen entstehen. Es geht um die Bildung eines kollektiven Willens zur sozial-ökologischen Umgestaltung der Wirtschaft.

Perspektivisch könnte ein ›solidarischer Zukunftssektor‹ geschaffen werden, in dem Innovationen für soziale und ökologische Zwecke mittels Kooperation der Arbeitenden mit Wissenschaftler\*innen und Forschenden jenseits des Profitzwangs entstehen. Dies sollte in Form staatlich geförderter und mit öffentlicher Forschung verbundener Plattform-Genossenschaften geschehen. Es geht darum, den Genossenschaftsgedanken, der ja auch in der Schweiz breit verankert ist, auf der Höhe der Produktivkraftentwicklung weiterzuentwickeln und Genossenschaften zu einem Innovationstreiber für die gesamte Gesellschaft zu machen. In einem ersten Schritt sollten entsprechende Initiativen durch rechtliche Rahmenbedingungen und Wirtschaftsfördermittel unterstützt werden. Gefördert werden könnten etwa ›gemeinwohlorientierte Startups‹, die sich auf die Entwicklung von Ideen und Wissen für sozial und ökologisch sinnvolle Dienstleistungen (z.B. im Bereich der Lebensqualität für ältere Menschen) konzentrieren. Digitale Kooperativen als genossenschaftliche Form des IT-Startups könnten eine zukunftssträchtige Form der Genossenschaft im 21. Jahrhundert werden. Um Innovation, Forschung, Beratung und Vernetzung im Bereich der Konversion und Wirtschaftsdemokratie zu fördern, könnten ›sozial-ökologische Wirtschaftskammern‹ eingerichtet werden.

Damit über Investitionen, Wissen und Technologieeinsatz überhaupt demokratisch entschieden werden kann, bedarf es einer Reihe von Voraussetzungen: In Deutschland etwa müsste das im Grundgesetz verankerte Streikrecht ausgeweitet werden. Die Finanzmärkte müssten re-reguliert, durch radikale Besteuerung von Vermögenden, Hedgefonds und Banken geschrumpft und durch öffentliches oder genossenschaftliches Eigentum unter demokratische Kontrolle gebracht werden. Es gilt die privaten IT-, Telekommunikations- und Forschungsinfrastrukturen in öffentliches Eigentum zu überführen. Wichtig ist auch die Schaffung öffentlicher digitaler Infrastrukturen. Das betrifft sowohl die Netze als auch das gesellschaftliche Wissen, das ja derzeit in Form von Daten privatisiert ist.

### **Verbindende Klassenpolitik und sozial-ökologische Wirtschaftsdemokratie**

Eine Demokratisierung von Arbeit und Wirtschaft muss in den Betrieben, auf dem tarifpolitischen wie dem gesellschaftspolitischen Feld erkämpft werden. Derzeit ist das Thema Wirtschaftsdemokratie nicht weit oben auf der Agenda der Gewerkschaften in Deutschland oder der Schweiz. In vielen Bereichen müssen eher Abwehrkämpfe geführt werden.

Die grosse Herausforderung für die Linke besteht darin, ausgehend von der veränderten Zusammensetzung der lohnabhängigen Klasse eine ›verbindende Klassenpolitik‹ zu entwickeln (vgl. Riexinger 2018; siehe auch Zwicky/Ringger/Daellenbach in diesem Band). Es geht um eine neue Solidarität der vielfältig fragmentierten Arbeiter\*innenklasse, die vom Laptop über den Wischmopp und den Pflegekittel bis zum Blaumann reicht. Eine Schlüsselfrage ist die Organisation neuer Formen der Klassenmacht eines heterogenen Prekariats, das keine eigene Klasse, aber eine wachsende, in sich heterogene Fraktion der lohnabhängigen Klasse bildet. Derzeit sind es ca. 30% der Lohnabhängigen in Deutschland, die dauerhaft prekär leben und arbeiten. Die Digitalisierung könnte zum Anwachsen dieses heterogenen ›Prekariats‹ führen, das sich aus abgestiegenen Facharbeiter\*innen, prekär Beschäftigten in einfachen Dienstleistungen, von prekären Software-Entwickler\*innen, prekarisierten ›Wissensarbeiter\*innen‹ im IT- und Kultursektor, Solo-Selbständigen bis hin zu den Belegschaften neuer Konzernriesen wie Amazon speist. Aber nur wenn die Interessen der (noch relativ) tariflich abgesicherten, organisierten, aber unter grossem Druck stehenden Beschäftigten der Industrie und des öffentlichen Sektors aufgegriffen werden, kann verhindert werden, dass sich diese ›nach unten‹ abgrenzen. Der Vorschlag eines Neuen Normalarbeitsverhältnisses und eine damit verbundene Kampagnen- und Bündnispolitik für »Arbeit, die zum Leben passt. Höhere Löhne, weniger Stress« (so das Motto unserer Initiative) zielen darauf, die Entstehung gemeinsamer Ziele und politischer Kämpfe unterschiedlicher Teile der Lohnabhängigen zu fördern.

So verstanden stellt der Ansatz eines Neuen Normalarbeitsverhältnisses mit der Perspektive einer ›sozial-ökologischen Wirtschaftsdemokratie‹ eine Form ›konkreter Utopie‹ dar. Wenn sich starke Bewegungen und neue Formen der Klassenmacht entwickeln und die Menschen sich Utopien eigensinnig aneignen, können sie das Potenzial entfalten, die Gesellschaft über die Grenzen des Kapitalismus hinaus zu treiben in Richtung eines erneuerten demokratischen und ökologischen Sozialismus.

## Literatur

Demirović, Alex (2007): Demokratie in der Wirtschaft. Positionen – Probleme – Perspektiven. Münster.

Demirović, Alex (2018) (Hg.): Wirtschaftsdemokratie neu denken. Münster.

Dörre, Klaus (2015): Das demokratische Unternehmen – ein zukunftstaugliches Leitbild? In: Sattelberger, Thomas/Welpe, Isabelle M./Boes, Andreas (Hg.): Das demokratische Unternehmen: Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg.

Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ›Normalarbeitsverhältnis‹ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.

McDonnell, John (2018): Gemeinsam regieren. Transformative Politik und kollektives Wissen – Labours Vision einer alternativen Ökonomie. In: Zeitschrift Sozialismus, Heft Nr. 7–8.

Negt, Oskar (1987): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt a. M.

Riexinger, Bernd (2018): Solidarität der Vielen. Verbindende Klassenpolitik. Hamburg.

Riexinger, Bernd/ Becker, Lia (2017): For the many, not the few: Gute Arbeit für Alle! Vorschläge für ein Neues Normalarbeitsverhältnis. Supplement der Zeitschrift Sozialismus Heft 9/2017. [https://www.sozialismus.de/fileadmin/users/sozialismus/pdf/Supplements/Sozialismus\\_Supplement\\_2017\\_09\\_Riexinger\\_Becker\\_NAV.pdf](https://www.sozialismus.de/fileadmin/users/sozialismus/pdf/Supplements/Sozialismus_Supplement_2017_09_Riexinger_Becker_NAV.pdf).

Urban, Hans-Jürgen (2013): Der Tiger und seine Dompteure. Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften im Gegenwartskapitalismus. Hamburg.

Urban, Hans-Jürgen (2017): Ökologie der Arbeit. In: ders./Lothar Schröder (Hg.): Ökologie der Arbeit – Impulse für einen nachhaltigen Umbau. Jahrbuch Gute Arbeit Ausgabe 2018. Frankfurt a. M.