

Öko-Zukunft und Arbeit

Nachhaltige Arbeitswelt

Von Eckart Hildebrandt

Das letzte Jahrzehnt war durch eine Vielzahl von Verunsicherungen gekennzeichnet: Verschärfungen des internationalen Wettbewerbs, Verfestigung von Massen- und Dauerarbeitslosigkeit und nicht zuletzt die sich immer noch verschärfenden ökologischen Schädigungen durch unsere Lebensweise und Wirtschaftsstile. Diese Situation hat eine Vielzahl von Zukunftsstudien und Enquete-Kommissionen angeregt. Einen neuen, interessanten Zugang wählt das von der Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Auftrag gegebene Verbundprojekt „Arbeit und Ökologie“.

Die bisherigen Studien haben sich entweder auf Fragen des Standorts oder auf Probleme der Ökologischen Nachhaltigkeit konzentriert. Insbesondere die Studie „Zukunftsfähiges Deutschland“ des „Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie“ hat einen breiten öffentlichen Impuls ausgelöst, wurde aber auch bezüglich ihrer Leerstellen im Bereich Zukunft der Arbeit und Rolle sozialer Akteure kritisiert. Die bundesdeutschen Gewerkschaften haben sich spätestens mit dem DGB-Grundsatzprogramm von 1996 umfassend zum Prinzip der Nachhaltigkeit bekannt. Dieses Programm ließ notwendigerweise eine Vielfalt von Wechselwirkungen zwischen den Anforderungen der Nachhaltigkeit und den bisherigen gewerkschaftlichen Strategien offen. Die Befürchtungen, dass eine rigide Reduktionsstrategie wie „Faktor 4“ oder „Faktor 10“ Arbeitsplätze kosten und erkämpfte Wohlstandsniveaus gefährden würde, waren damit nicht ausgeräumt.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat daher einen Forschungsverbund beauftragt, folgende Themen zu bearbeiten: Erstens das Wechselverhältnis zwischen den Implikationen der Nachhaltigkeit und gewerkschaftlichen Zielen, zweitens die Bausteine einer „sozial ökologischen Reformstrategie“ mit nachhaltiger Perspektive und drittens die Rolle der Gewerkschaften in einem gesellschaftlichen Entwicklungsprozess Richtung Nachhaltigkeit.



Im Gegensatz zu bisherigen Studien, die sich wesentlich auf die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit konzentrierten, einigte sich das Projekt auf die Gleichrangigkeit von Ökonomie, Ökologie und Sozialem, die sich auch in der Beauftragung von drei disziplinär unterschiedlich ausgerichteten Instituten ausdrückte, dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie (WI) und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Das Projekt ging damit grundsätzlich von der gesellschaftlichen Ausdifferenzierung von Politikbereichen und Interessenssphären aus und definierte Nachhaltigkeit negativ dadurch, dass die Funktionsfähigkeit keiner der drei Systeme grundsätzlich oder langfristig gefährdet werden dürfe. Positiv wird Nachhaltigkeit durch den Überschneidungsbereich zwischen Nachhaltigkeitsstrategien in den drei Dimensionen definiert. Die Integration zwischen den drei Instituten erfolgte in Form einer bewußten Reflexion der Ziele in den jeweils beiden anderen Dimensionen, zum anderen durch die Feststellung der gemeinsamen Schnittmengen im interdisziplinären Diskurs. Darüber hinaus wurde die Beziehung zu gewerkschaftlichen Zielen und Strategien durch eine kontinuierliche gewerkschaftliche Begleitung sichergestellt.

Die besonderen Anforderungen des Projekts wurden durch die Kombination von vier Methoden gewährleistet. Erstens: Die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Nachhaltigkeit über alle Politikfelder, die durch eine sozial ökologische Reformstrategie berührt werden, wurde durch sogenannte Querschnittsanalysen erfasst. Zweitens: Die Entwicklung langfristiger Zukunftsentwürfe und die Definition von Gestaltungsräumen wurde über die systematische Erstellung von in sich konsistenten Alternativszenarien ermöglicht. Diese wurden dann drittens in Form von Strategievorschlägen in definierten Politikfeldern zu qualitativen Handlungsanleitungen für Gewerkschaften konkretisiert und viertens wurde die Nachhaltigkeit der Szenarien und Strategievorschläge durch die Bewertung nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien sichergestellt.

Leitplanken nachhaltiger Entwicklung

Die Methode der Szenarien ist gut dafür geeignet, die langfristigen Auswirkungen von strategieprägenden Leitideen darzustellen und die Wechselwirkungen zwischen relevanten Indikatoren in diesen Entwicklungspfaden zu überprüfen. Dazu wurde einem auf Kostenentlastungen basierenden Kontrastszenario zwei alternative Nachhaltigkeitsszenarien gegenübergestellt: Erstens ein ökonomisch-soziales Nachhaltigkeitsszenario, das die Erhöhung des Wirtschaftswachstums zur Lösung der Beschäftigungsprobleme und zur Erleichterung des sozialen Ausgleichs in sozialen und ökologischen Leitplanken in den Mittelpunkt stellt; zweitens ein ökologisch-soziales Nachhaltigkeitsszenario, in dem versucht wird, die Ziele der Reduktion der Umweltbelastungen, der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der sozialen Gerechtigkeit und der Erhaltung der Lebensqualität miteinander zu vereinbaren.

Ein Teil dieser Szenarien ist in Modellrechnungen eingegeben worden; diese haben ergeben, dass solche Nachhaltigkeitspfade mit der Perspektive 2020 prinzipiell möglich sind. In beiden Alternativszenarien wird, mit unterschiedlicher Gewichtung auf ökonomische beziehungsweise ökologische Faktoren, die gleichzeitige Erreichung ökonomischer, ökologischer und sozialer Mindestkriterien gewährleistet.

Besonders wichtig ist für die Gewerkschaften die Verbesserung der Beschäftigungssituation, das heißt insbesondere die Senkung der Zahl der Arbeitslosen auf etwa eine Million im Jahr 2020. Diese Beschäftigungseffekte kommen im wesentlichen über die Kombination von Wirtschaftswachstum und Arbeitszeitverkürzungen zustande. Es wird angenommen, dass die Produktivitätssteigerungen auf Arbeitszeitverkürzungen und Einkommenssteigerungen aufgeteilt und nicht für Einkommensenkungsstrategien genutzt werden. Die Arbeitszeitverkürzungen werden mit Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigungsausgleich verbunden, so dass von ihnen wichtige Impulse für Innovationen und Humankapitalbildung ausgehen.

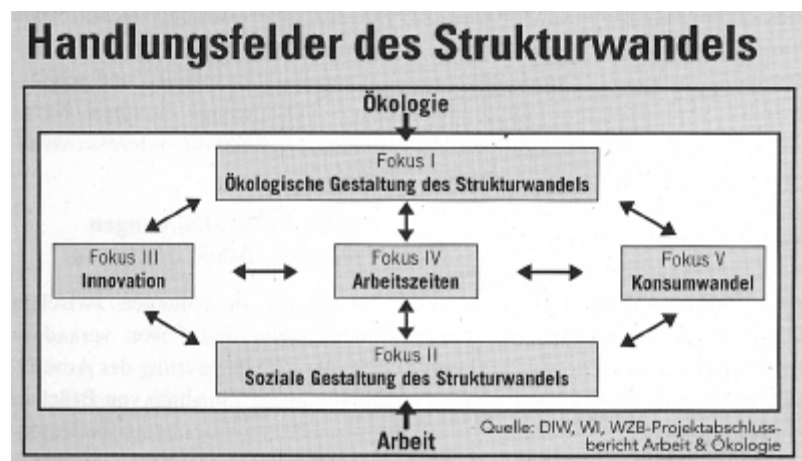
Die Modellrechnungen können allerdings nur einen quantitativen Rahmen abgeben, sie sind durch konkretere Konzepte und Strategien auszufüllen. Bei allen Schwierigkeiten, die Zukunftstrends der Erwerbsarbeit auf 20 Jahre abzuschätzen, deuten die Entwicklungstendenzen in Richtung eines neuen Arbeitstyps, der als alltägliche und biographische „Mischarbeit“ bezeichnet werden kann. Wir erleben insbesondere in den wachsenden Sektoren der Dienstleistung und der durch Informationstechnologien geprägten Arbeit eine zunehmende Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeit durch externe und interne Flexibilisierung, eine Entgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und anderen informellen Arbeitsformen, zunehmende Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Leben sowie eine steigende Bedeutung der ökologischen Folgen und Voraussetzungen von Arbeitsprozessen und Arbeitsprodukten. Auf der individuellen Ebene ergibt sich somit eine Relativierung und Destabilisierung des Normalarbeitsverhältnisses.

Strategien für Nachhaltigkeit

Ein erweiterter Arbeitsbegriff ergibt sich aufgrund der kollektiven Verkürzung der Lebensarbeitszeit, erweiterter Qualifizierungsmöglichkeiten für die Erwerbsarbeit, der Aufwertung bisher informeller Arbeiten und der entsprechenden Qualifikationen, der Erleichterung der Kombination informeller Arbeiten mit Erwerbstätigkeit und der Übergänge zu anderen Kombinationen sowie der Erzeugung von produktiven Synergien zwischen den individuellen Arbeitsbereichen. Daraus entstehen auch ein anderes Verständnis von Vollbeschäftigung und qualitativ andersartige Beschäftigungseffekte.

Dieses Verständnis von zukünftiger Arbeit ist auch in unsere Definition von sozialen Nachhaltigkeitskriterien eingegangen. Soziale Nachhaltigkeit bildet eine Weiterentwicklung des Konzepts der Lebensqualität um die sozialen Normen der Nachhaltigkeit, um die ökologischen Rahmenbedingungen und um die Merkmale der Zukunftsarbeit.

Die Strategien sind Handlungsempfehlungen, die sich aus den normativen Setzungen der Nachhaltigkeitskriterien, den Ergebnissen der Querschnittsanalysen sowie den Szenarienentwürfen ergeben haben. Sie konzentrieren sich auf fünf Handlungsfelder, in denen sowohl aus ökonomischer wie auch aus ökologischer und sozialer Sicht Handlungsbedarf angezeigt ist. Auch hier mussten die Strategievorschläge der drei Institute erst nach den Kriterien ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit bewertet werden, bevor sie in das gemeinsame Strategiebündel aufgenommen werden konnten. Der Fortschritt dieses Vorgehens liegt in der Konkretisierung eines nachhaltigen Korridors und der Identifikation notwendiger Handlungsfelder, weniger im Vorschlag einzelner und besonders origineller Strategien. Denn aufgrund der gegenseitigen Bewertung werden all die Strategievorschläge ausgesondert, die in der Bewertung aus der Sicht der anderen Dimensionen nicht verträglich sind.



Ein wichtiges Ergebnis des Projekts liegt daher auch darin, dass die Grenzen des gemeinsamen Überschneidungsbereichs präzisiert und das heißt, dass die Konfliktthemen identifiziert werden konnten, die bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien notwendigerweise entstehen. Solche Konfliktfelder waren etwa die Frage der Möglichkeit und Notwendigkeit von Wirtschaftswachstum, engverbunden mit unterschiedlichen Einschätzungen der Substitutionsmöglichkeiten, die Bedeutung des Vorsichtsprinzips, die Einschätzung von Tendenzen der Arbeit sowie die Einschätzung der Rolle und der Machbarkeit von individuellen Verhaltensänderungen.

Rolle der Gewerkschaften

Aus sozialer Perspektive wurden die Leitbilder der Nachhaltigkeit auf drei Elemente konzentriert: den erweiterten Arbeitsbegriff, soziale Innovationen als Motor des Veränderungsprozesses und aktivierende Organisationen als ermöglichende Grundstruktur. Zu diesen Organisationen zählen an prominenter Stelle die Gewerkschaften, die wie alle anderen Organisationen einen Öffnungs- und Lernprozess hin zum integrativen Ansatz der Nachhaltigkeit durchlaufen müssen. Dieser Prozess hat eine Reihe von Chancen und Risiken und stellt spezifische Anforderungen an die Organisation.

Die Chancen für die Gewerkschaften liegen in erster Linie in der Möglichkeit eines sozial und umweltverträglichen Wachstums, das heißt der Gewährleistung sozialer Basisziele in Bezug auf Beschäftigung, Einkommen, Qualifizierung und Gesundheit. Weiter in der Perspektive eines anderen Wohlstandes ohne wesentliche Einschränkungen der Lebensqualität für die Mehrheit der Bevölkerung oder der Abschwächung von personalen und organisatorischen Blockaden des Strukturwandels, was gleichzeitig die Stärkung der Rolle der Gewerkschaften im Reformprozess bedeutet. Außerdem bietet sich die Chance zum Zugang zu neuen Mitgliedergruppen, zum Aufbau entsprechender Kapazitäten und Kompetenzen sowie zur Erhöhung der Fähigkeit zur Thematisierung und Interessendurchsetzung in Bündnissen, Netzwerken und Allianzen.

Um diese Chancen wahrzunehmen, sind allerdings eine Reihe von Anforderungen zu erfüllen, wie zum Beispiel den Diskurs um die Zukunft der Arbeit offensiver zu führen und das eigene Selbstverständnis in Richtung auf offensive und gestalterische Positionen zu verbessern, die Organisation gegenüber neuen Arbeitsformen und anderen Regulationsmechanismen zu öffnen und dementsprechend eigene Positionen zu überprüfen und widerstreitende Interessen zu integrieren. Dies erfordert insbesondere eine Kapazitätserhöhung, die durch interne Qualifizierung und die externe Rekrutierung, insbesondere von Ehrenamtlichen, zu erreichen ist. Wir denken, dass kein Weg an dieser Öffnung und Reflexivität vorbeiführt, dass das sogenannte Kerngeschäft in Zukunft nicht ohne die Einbeziehung weiterer sozialer und ökologischer Dimensionen möglich sein wird. Gerade in einer Situation, in der traditionelle gewerkschaftliche Strategien zunehmend negativ belegt werden, geht kein Weg an diesen komplexen Öffnungsprozessen vorbei, der notwendigerweise auch Risiken der steigenden Komplexität, der Überforderung und auch der Umgewichtung bestimmter Mitgliederinteressen enthält.

Univ.-Prof. Dr. Eckart Hildebrandt ist Arbeitssoziologe am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Koordinator für das Verbundprojekt „Arbeit & Ökologie“

Quelle: Hildebrandt, E.(2000): Öko-Zukunft und Arbeit. Nachhaltige Arbeitswelt. In: Wirtschaft & Umwelt, 1/2000, S. 14-17 (auch beide Grafiken).