

Impressum

W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik e.V.
Nernstweg 32–34, 22765 Hamburg
info@w3-hamburg.de, www.w3-hamburg.de

Vorstandsvorsitzender:
Andreas Hieronymus

Verantwortlich:
Esther Yungung Lisa Rüden, Geschäftsführung

Projektleitung und Redaktion:
Amy Geisler und Viktoria Hellfeier

Mit Unterstützung von:
Franziska Feldhahn, Ilka Krause, Nina Kullrich und Leonie Linke

Gestaltung:
Büro KLASS, Hamburg

Februar 2022

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein die
W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik e.V. verantwortlich;
die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von
Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

INHALT

Impuls Seite 2

Das W3_Projekt arbeitet global Seite 5

Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe Seite 11

Globale Arbeitswelten: Arbeit
und Migration Seite 15

Arbeit und Geschlechter(un)gerechtigkeit
Seite 22

Digitale Arbeitswelten: Arbeit 4.0 Seite 27

Arbeit und Klimagerechtigkeit Seite 33

Alternative Arbeitswelten der Zukunft Seite 37

Ausblick Seite 42

Danksagung Seite 44

Arbeit ist das halbe Leben...

...sagt ein Sprichwort, aber ist sie heute nicht viel mehr als das? Die Formen der Arbeit bestimmen die Art der sozialen Beziehungen auch über den Arbeitsprozess hinaus und sind Spiegel einer Gesellschaft, ihrer sozialen Strukturen, Organisations- und Kooperationsformen und Herrschaftsordnungen. Die Bedeutung und der Sinn von Arbeit wurden und werden in den verschiedenen Epochen und in der Gegenwart ganz unterschiedlich bewertet. Für die einen ist es Lebensverwirklichung, für die anderen reine Existenzsicherung und für wieder andere ohne Lohnarbeit psychologische Belastung. So bestimmt Arbeit ganz unterschiedlich unseren Alltag. Gleichzeitig haben wir es mit einem Begriff zu tun, bei dem wir etliche verschiedene Definitionen, aber auch Wortbedeutungen finden.

Die ambivalente Eigenschaft von Arbeit spiegelt sich wortgeschichtlich in einer Reihe von Bezeichnungen für Arbeit wider. Im alten Rom bezeichnete man das Arbeiten der Sklav*innen als *laborare* – leicht erkennbar die Wurzel des englischen *labour* (das Englische kennt bis heute die Unterscheidung von *labour* und *work*). Als *tripalium* bezeichneten sie eine Art Joch, das zur Bestrafung von Arbeitsunwilligen eingesetzt wurde, was Wurzel des französischen *travail* und des spanischen *trabajo* ist. Der Aspekt des Werks wurde mit dem lateinischen Wort *opera* erfasst, das zum französischen *oeuvre* wurde. Den Aspekt des Hervorbringens benennen die lateinischen Begriffe *facere* und *faber*, aus denen sich zum einen das Faktum, das Gemachte, und andererseits, leicht erkennbar, die Fabrik oder die Fabrikation herleiten. Im Deutschen leitet sich der Begriff vom althochdeutschen *ar(a)beit* ab, was so viel wie Mühe oder Plage bedeutet.

Macht man es sich leicht mit der Definition, greift man auf die Formel *Arbeit = Arbeitskraft x Arbeitszeit* zurück.

Arbeitskraft und Arbeitszeit sind jedoch keine ökonomischen Begriffe oder Tatbestände, sondern haben in Physik, Physiologie, Soziologie, Psychologie etc. ihre Wurzeln. Hier greift schon eher die Definition *Arbeit als „zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit“*.

Als eine weitere Arbeitsdefinition sei hier noch diese Zusammenstellung aus diversen soziologischen Definitionsansätzen genannt: *Arbeit ist eine spezifisch menschliche – sowohl körperliche als auch geistige – Tätigkeit, die vor allem dazu dient, die zur Existenzsicherung notwendigen Mittel zu beschaffen*. Sie stellt aber auch immer eine technisch-kulturell geprägte Form der Auseinandersetzung mit der jeweiligen Umwelt dar. Arbeit ist insofern ein gestaltender, schöpferisch produzierender und sozialer, zwischen Individuen vermittelnder Akt. Arbeit ist von zentraler Bedeutung für die Verteilung individueller Lebenschancen, das Selbstwertgefühl und die Stellung des*der Einzelnen in der Gesellschaft.

Nach wie vor bildet dabei abhängige Lohnarbeit die zentrale kulturelle Matrix – obwohl so genannte Reproduktions- und Sorgearbeit mindestens genauso viel Zeit in Anspruch nimmt und eine Grundvoraussetzung für den Erhalt der Gesellschaft bildet. Im Gegensatz zur Lohnarbeit bleibt diese jedoch oft unsichtbar, un- oder unterbezahlt und wird wenig wertgeschätzt. Alternative Ansätze wie zum Beispiel das bedingungslose Grundeinkommen, das Modell der 15-Stunden-Woche oder Ansätze einer Gemeinwohlökonomie rütteln an den Grundfesten der bisherigen, kapitalistisch geprägten Arbeitsgesellschaft und stellen die immer größer werdende Schere zwischen Arm und Reich in Frage. Wird der Arbeitsmarkt in Zukunft überhaupt noch der Ort sein, an dem die Integration des Menschen in die Gesellschaft stattfindet? Brauchen wir eine von der Lohnarbeit komplett gelöste neue Definition des Begriffes Arbeit?

Diesen und anderen Fragen ist das [W3_Projekt arbeit global](#), das auf den nächsten Seiten dieser Broschüre ausführlich vorgestellt wird, nachgegangen. Gerne denke ich an die am Anfang stehende Podiumsveranstaltung „Arbeit im Wandel – Was ist sie uns wert?“ mit Katja Karger (DGB) und Marc-Sven Kopka (New Work SE) zurück, zu der ich als Gesprächsgast ebenfalls geladen war. Bei dieser Auftaktdiskussion stand eben jene Frage im Raum, die ich oben nochmals versucht habe kurz zu umreißen: Was verstehen wir eigentlich unter Arbeit?

In ihren Veranstaltungsreihen widmet sich die [W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik e. V.](#) fast immer Themen, die auch von besonderem Interesse für das Museum der Arbeit sind, sowohl was die Sonderausstellungsprojekte als auch die neu zu gestaltende Dauerausstellung angeht.

Auf die Reihe [arbeit global](#), die über den Projektzeitraum aktuelle Diskurse, bestehende Ungleichheiten und alternative Zukunftsentwürfe zum Themenfeld Arbeit in den Blick genommen hat und dabei einen ganz ähnlichen Ansatz verfolgt, wie ich dies als Kurator unterschiedlicher Ausstellungen tue, trifft dies besonders zu. Diese Ziele lassen sich wie folgt formulieren: die Besucher*innen sollen über Gegenwartsthemen informiert und dafür sensibilisiert werden, wie man individuell verschiedene gesellschaftliche Herausforderungen bewertet und mit ihnen umgeht. Durch unterschiedliche Blickwinkel auf das Themenfeld sollen Diskussionen und partizipative Prozesse angestoßen werden. Diese Ziele werden auch mit den Veranstaltungsreihen der [W3_](#) verfolgt und so freue ich mich über zahlreiche Kooperationen – in der Vergangenheit, aktuell und, wie ich hoffe, in der Zukunft.

Mario Bäumer
Kurator und wissenschaftlicher Mitarbeiter
Museum der Arbeit Hamburg

KOOPERATIV & KOLLEKTIV: SOLIDARISCHE ARBEITSMODELLE AM BEISPIEL KAFFEE

Mit Pingo (Quijote Kaffee Hamburg), Di'cia Vásquez und Dolores Benitez (Kaffeekooperative Arolma, Honduras)



DAS W3_PROJEKT ARBEIT GLOBAL

Im Zuge von **arbeit global** haben wir aktuelle Entwicklungen, Diskurse und Ungerechtigkeiten beleuchtet, die mit der weltweiten Organisation und (Um-)Strukturierung von Arbeit einhergehen. In Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Workshops, künstlerischen Aktionen, Rundgängen und Filmscreenings, die sowohl online als auch in Präsenz an unterschiedlichen Orten in Hamburg stattfanden, widmete sich die insgesamt dreijährige Veranstaltungsreihe dem Wandel aktueller Arbeitsbedingungen, globalisierten und digitalisierten Arbeitsverhältnissen sowie alternativen Zukunftsentwürfen. Dabei wurden ganz explizit auch Formen von Arbeit jenseits klassischer Erwerbsarbeit – wie Care-Arbeit, besonders prekäre Arbeitsbereiche und informelle Beschäftigungsverhältnisse – in den Blick genommen.

Ziel des Projektes war es, für die vielschichtigen Verflechtungen und Ungerechtigkeiten unserer globalisierten und zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu sensibilisieren. Zudem sollten solidarische, kooperative, gemeinwohlorientierte, sozial- und klimagerechte Alternativen zu gegenwärtigen, überwiegend auf Konkurrenz und Wachstum ausgerichteten Arbeitsmodellen aufgezeigt werden. Es ging darum, bestehende Arbeitsverhältnisse innerhalb der kapitalistischen Wirtschaftsweise kritisch zu hinterfragen sowie konkrete, gesellschaftliche wie politische Handlungsfelder ebenso wie Möglichkeiten für persönliches Engagement aufzuzeigen. Neben dem Aufzeigen von Abhängigkeiten zwischen dem Globalen Norden und dem Globalen Süden¹ standen deshalb der Austausch und die Diskussion mit Aktivist*innen und engagierten Initiativen im Fokus.

Insgesamt fanden im Zuge der Projektlaufzeit von Mai 2019 bis Februar 2022 35 Veranstaltungen mit 60 Referent*innen und 1.380 Teilnehmenden innerhalb von sechs Themenblöcken statt. Wir bedanken uns sehr herzlich bei allen Beteiligten sowie den zahlreichen Kooperationspartner*innen für die vielen Impulse, regen Diskussionen und die wertvolle Zusammenarbeit.

Die Themenfelder

Im ersten Themenblock (Mai – Juni 2019) haben wir uns dem **Stellenwert von Arbeit** im gesellschaftlichen Miteinander gewidmet. Wie hängen Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe zusammen? Gibt es „gute“ und „schlechte“ Arbeit? Und welche Arbeit wird ausgeblendet oder in andere Teile der Welt verschoben?

Im zweiten Themenblock (Oktober – Dezember 2019) lag der Fokus auf **Globalen Arbeitswelten: Arbeit und Migration**. Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit wurden ebenso thematisiert wie globale Sorge-Ketten und Ar-

beitskämpfe, die entlang transnationaler Produktionslinien geführt werden. Vor dem Hintergrund kolonialer Kontinuitäten im Welthandel wurde der Blick auf internationale Lieferketten und Unternehmensverantwortung gelenkt. Aber auch die emotionalen Auswirkungen von Arbeitsmigration sowie die prekären Arbeitsbedingungen in der hauptsächlich von Migrantinnen geleisteten Arbeit im häuslichen Pflegesektor haben uns beschäftigt.

Weil die Zugänge zum Arbeitsmarkt, die Arbeitsbedingungen und insbesondere Care-Arbeit eng mit geschlechtlichen Zuschreibungen, rassistischen, sexistischen und/oder klassenbezogenen Diskriminierungen verwoben sind, beschäftigte sich der dritte Themenblock (Januar – November 2020) mit **Arbeit und Geschlechter(un)gerechtigkeit**. Benachteiligungen im Arbeitsleben finden sich weltweit und betreffen vor allem Frauen, LSBTIQ*-Personen sowie weitere marginalisierte Gruppen, wie z.B. Migrant*innen – sowohl im Globalen Norden wie auch im Globalen Süden. Wie können diese Ungerechtigkeiten aufgebrochen werden, sodass inklusive, wertschätzende Arbeitsstrukturen in einer solidarischen Gesellschaft entstehen?

Parallel dazu widmeten wir uns ab Herbst 2020 dem Thema **Digitale Arbeitswelten: Arbeit 4.0**. Globalisierung und Digitalisierung haben die Organisation und Bedingungen von (Lohn-)Arbeit weltweit nachhaltig verändert und konfrontieren Arbeitende, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft mit einer Vielzahl an Herausforderungen und Unsicherheiten. Wie können sich Arbeiter*innen weltweit im digitalen Zeitalter organisieren? Welche Chancen und Risiken bergen KI, Robotik und Crowdfunding für Länder des Globalen Nordens und Südens? Und warum ist Technik niemals neutral?

Alternative Arbeitswelten der Zukunft sowie **Arbeit und Klimagerechtigkeit** bildeten die letzten beiden Schwerpunkte (März 2021 – Februar 2022). Dabei wurde einerseits den Zusammenhängen zwischen Arbeit, Wirtschaft und Klimawandel nachgespürt. Andererseits wurden solidarische, kollektive und kooperative Formen des Arbeitens und Wirtschaftens diskutiert. In Gesprächen und Workshops mit Wissenschaftler*innen und Aktivist*innen wurden eigene Utopien „guter Arbeit“ entworfen, Entwicklungszusammenarbeit aus einer (de)kolonialen Perspektive beleuchtet und alternative Ansätze der Klimagerechtigkeits- oder Degrowth-Bewegung sowie das Konzept der Gemeinwohlökonomie vorgestellt: Wie kann gute Arbeit, die gerecht und sinnstiftend ist und die die Bedürfnisse aller Menschen sowie des Planeten berücksichtigt in Zukunft aussehen? Welche Maßnahmen sind nötig, damit die Transformation hin zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen Arbeitswelt gelingen kann? Müssen wir weniger arbeiten, um den Klimawandel zu stoppen? Wie könnte eine Gesellschaft aussehen, die nicht mehr grundlegend von (Lohn-)Arbeit bestimmt ist?

Diese Broschüre

Die vorliegende Broschüre trägt, ausgehend von den sechs oben genannten Themenschwerpunkten des **W3_Projekts arbeit global**, Hintergrundinformationen aus den Veranstaltungen zusammen. Schlaglichtartig versammelt sie unterschiedliche Blickwinkel und aktuelle Fragen in Hinblick auf die globalisierte, zunehmend digitalisierte und prekäre Arbeitswelt von heute – ohne dabei wissenschaftlich in die Tiefe zu gehen. Die Broschüre erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Broschüre enthält Graphic Recordings, die zentrale Gesprächsinhalte illustrieren, QR-Codes, über welche Video- bzw. Audio-Mitschnitte von Veranstaltungen zum Nachhören bzw. Nachschauen online abgerufen werden können sowie Zitate von Referent*innen. Auf der Projektwebsite www.w3-hamburg.de/arbeit-global haben wir darüber hinaus zahlreiche Links zu Initiativen, Bildungsmaterialien und weiterführende Literaturempfehlungen zusammengetragen.



Die Themenfelder des Projekts lassen sich nicht immer klar voneinander abgrenzen. Viele Aspekte und Herausforderungen unserer Arbeitswelt sind miteinander verwoben. So müssen beispielsweise globale Verflechtungen, soziale Ungleichheiten oder Fragen nach Geschlechtergerechtigkeit stets mitgedacht werden, wenn wir uns Gedanken über die Arbeit der Zukunft machen und gemeinsam Strategien für eine gerechtere, sozial-ökologisch nachhaltige Arbeitswelt entwickeln. Die Kapitel sind deshalb nicht chronologisch aufeinander aufgebaut, sondern über Querverweise miteinander verbunden und können auch unabhängig voneinander gelesen werden. In diesem Sinne verstehen wir diese Broschüre als Inspirationsquelle und Denkanstoß, die für eine weitergehende Beschäftigung mit dem sehr komplexen, im Wandel begriffenen und von vielerlei Ungerechtigkeiten durchzogene Themenfeld „Arbeit“ aus einer globalen, interdisziplinären und machtkritischen Perspektive dienen kann.

Deshalb richtet sich diese Broschüre an Akteur*innen der Bildungsarbeit, NGOs, Initiativen, politischen Stiftungen oder Gewerkschaften, an Unternehmer*innen, Angestellte und Selbstständige, an Erwerbs- und Care-Arbeiter*innen, kollektiv und kooperativ Tätige, prekär Be- ebenso wie Unbeschäftigte, an Aktivist*innen, Bewegungsarbeiter*innen, ehrenamtlich wie politisch Engagierte sowie sonstige Interessierte, die sich mit dem Themenfeld „Arbeit“ beschäftigen (möchten). Die Broschüre steht auch als PDF-Version kostenfrei auf www.w3-hamburg.de zum Download bereit.

Viel Spaß beim Lesen, Vernetzen, Engagieren und Weiterdenken wünschen
Amy Geisler und Viktoria Hellfeier und das restliche W3_Team

Anmerkungen Einleitung

1. In dieser Broschüre verwenden wir die Begriffe **Globaler Norden** und **Globaler Süden** übereinstimmend mit der Definition von Boaventura de Sousa Santos aus: *Epistemologies of the South and the future. From the European South 1* (2016), S. 17–29:
„Der Globale Süden ist kein geografisches Konzept, auch wenn die Mehrheit seiner Bevölkerung in Ländern der südlichen Hemisphäre lebt. Der Süden ist vielmehr eine Metapher für das menschliche Leid, das durch Kapitalismus und Kolonialismus auf globaler Ebene verursacht wird, sowie für den Widerstand zur Überwindung oder Minimierung dieses Leids. In diesem Sinne ist der Süden ein antikapitalistischer, antikolonialistischer, antipatriarchaler und antiimperialistischer, der auch im geografischen Norden (Europa und Nordamerika) existiert: in Form von ausgeschlossenen, zum Schweigen gebrachten und marginalisierten Bevölkerungsgruppen wie Immigranten ohne Papiere, Arbeitslose, ethnische oder religiöse Minderheiten und Opfer von Sexismus, Homophobie, Rassismus und Islamophobie.“

2019

09.05. Diskussion:
[Arbeit im Wandel – Was ist sie uns wert?](#)

21.05. Film:
[Workingsman's Death](#)

11.06. Vortrag:
[Gesellschaftliche Teilhabe durch Lohnarbeit?](#)

07.10. Lecture Performance:
[Red-Black Thread](#)

12.10. Stadtrundgang:
[Migration und Entwicklung](#)

22.10. Vortrag:
[Maximal ausgebeutet: Zwangsarbeit in Deutschland](#)

11.11. Lecture Performance:
[On Numbers and their Shadows](#)

12.11. Diskussion:
[Globale Arbeit – Globale Kämpfe?](#)

19.11. Film + Diskussion:
[Decolonize Chocolate](#)

28.11. Vortrag:
[Vercarete Verhältnisse – Arbeit & Migration in der Pflege](#)

03.12. Film + Gespräch:
[Together Apart](#)

2020

20.01. Diskussion:
[Frauen bei der Arbeit – Wo bleibt die Geschlechtergerechtigkeit?](#)

04.02. Hörspiel + Gespräch:
[Who cares?! Ein vielstimmiges Gespräch über das Sorgen](#)

08.06. Gespräch:
[trans* im Arbeitsleben](#)

22.08. Workshop:
[Blut im Büro oder MenstrUrlaub? Periodengerechtigkeit im Arbeitsleben](#)

 Zine zu Menstruationsgerechtigkeit im Arbeitsleben. Entstanden im W3_Workshop mit Lina Lätitia Blatt und Franziska David.

08.09. Diskussion:
[Chancen und Risiken digitaler Arbeit für den Globalen Süden](#)

 Video-Mitschnitt der W3_Veranstaltung mit Uta Dirksen und Kerstin Fritzsche

16.09. Vortrag:
[Arbeit 4.0 – Zur Entmystifizierung der Digitalisierung von Arbeit](#)

22.09. Vortrag:
[Globale KI-Ethik. Grenzenlose Chancen oder Grenzerfahrung?](#)

 Video-Mitschnitt der W3_Veranstaltung mit Lajla Fetic

28.10. Vortrag:
[Digitale Arbeit und Geschlechter\(un\)gerechtigkeit](#)

 Video-Mitschnitt der W3_Veranstaltung mit Tanja Carstensen

03./05.11. Workshop:
[Gesellschaft umcaren – feministische und wachstumskritische Perspektiven auf Arbeit](#)

10.11. Diskussion:
[Arbeitskämpfe 4.0](#)

 Audio-Aufzeichnung der W3_Veranstaltung mit Milan Huhn und Ronald Staples

08.12. Diskussion:
[Crowdworking und Plattformen – Digitale Arbeit im globalen Wettbewerb](#)

2021

19.01. Film + Diskussion:
[Der marktgerechte Mensch](#)

23.02. Workshop:
[Digitaler Arbeitsschutz 1 – Medienwandel und Medienresilienz](#)

25.02. Workshop:
[Digitaler Arbeitsschutz 2 – Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie und Homeoffice](#)

02.03. Workshop:
[Arbeiten in den Grenzen des Wachstums](#)

10.04. Workshop:
[Gemeinwohlorientiert arbeiten und wirtschaften](#)

22.06. Diskussion:
[Entwicklungszusammenarbeit dekolonisieren](#)

 Audio-Aufzeichnung der W3_Veranstaltung mit Nina van der Puije und Franzisco Mari

14.08. Kurzfilmwanderung:
[arbeit global](#)

Aug – Nov 2021
[Ausstellung im Startup Torhaus, Museum der Arbeit](#)

16.09. Gespräch:
[Kooperativ & Kollektiv: Solidarische Arbeitsmodelle am Beispiel Kaffee](#)

28.10. Diskussion:
[Nicht auf unsere Kosten! Arbeit und Klimagerechtigkeit – zusammengedacht](#)

30.10. Workshop:
[Gewinne auf Kosten der Lebensgrundlagen?!](#)

22.11. Film + Gespräch:
[Still Burning – Konflikte, Verflechtungen und Widerstand in der Steinkohleindustrie](#)

2022

03.02. Vortrag:
[Nachhaltigkeit in der Zukunft der Arbeit](#)

05.02. Workshop:
[Arbeit und Nachhaltigkeit – geht das zusammen?](#)

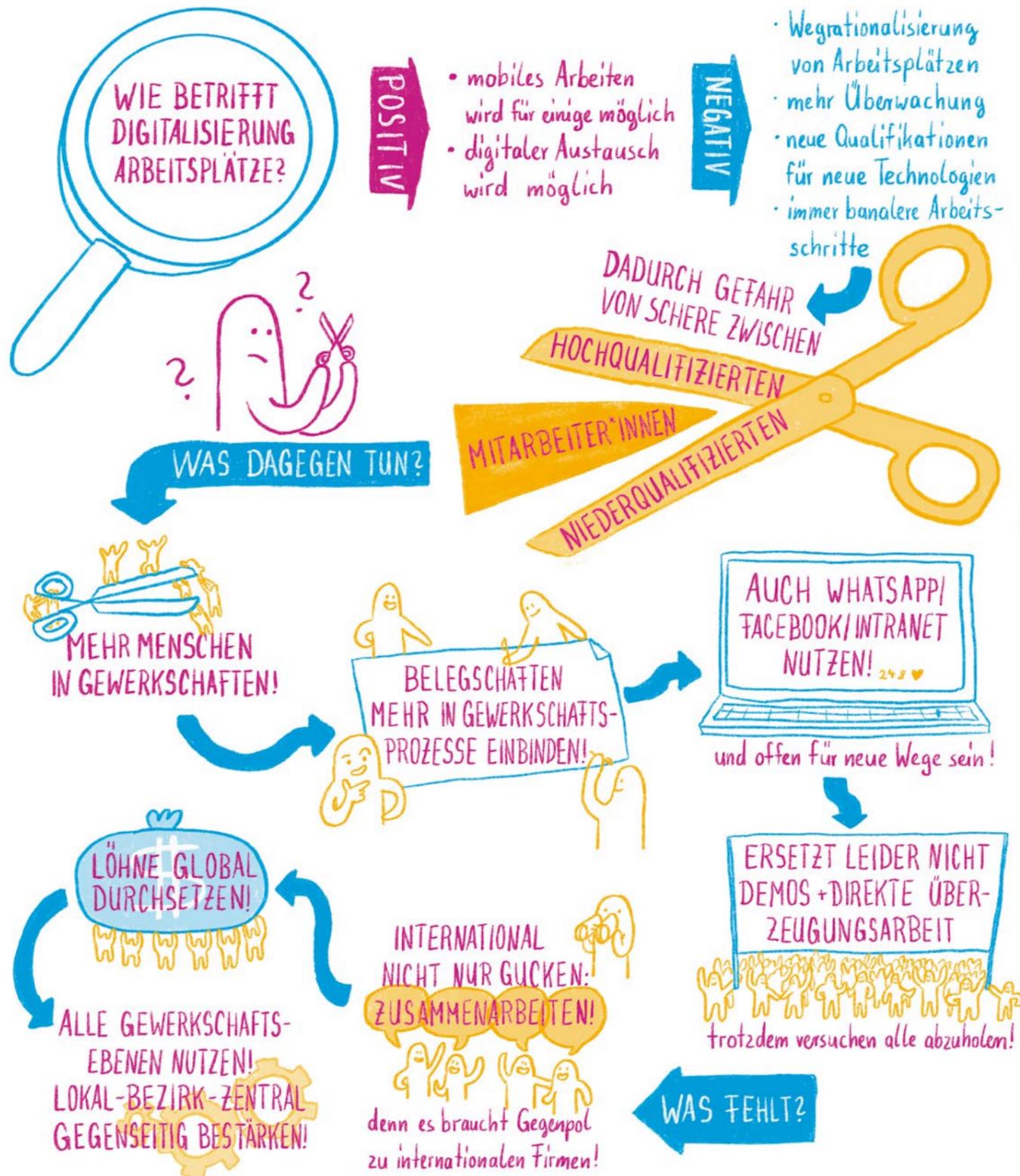
VERANSTALTUNGEN
IM RAHMEN VON
ARBEIT

GLOBAL

ARBEITSKÄMPFE 4.0

WIE KÖNNEN ARBEITNEHMER*INNEN SICH WELTWEIT VERNETZEN UND MITBESTIMMUNG DURCHSETZEN?

Mit Ronald Staples (Uni Erlangen-Nürnberg) und Milan Huhn (IG Metall)



1 Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe

Arbeit, im klassischen Sinne verstanden als Erwerbsarbeit, betrifft uns alle jeden Tag und auf ganz unterschiedliche Weise – auch, wenn wir keiner Lohnarbeit nachgehen. Denn: sie hat einen großen Stellenwert in der Gesellschaft und nimmt meist viel Zeit ein. In erster Linie nötig, um existentielle Lebensgrundlagen zu sichern, kann Arbeit auch Identifikation oder Selbsterfüllung sein und soziale Teilhabe ermöglichen. Während sie einerseits Reichtum und Wachstum fördert, ist sie andererseits eng mit Ausbeutung verbunden. Für viele Menschen wird Arbeit immer prekärer und manchen wird der Zugang zu ihr – und damit auch zu gesellschaftlicher Teilhabe – gänzlich verwehrt.

„Bin ich nur legitimer Teil der Gesellschaft, wenn ich lohnarbeitend bin? Oder auch bei anderen Tätigkeiten?“

Marie-Luisa Wahn, W3_Veranstaltung 28.10.2021

Früher ein reiner Prozess der Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur zur unmittelbaren Existenzsicherung, wurde Arbeit vor ca. 150 Jahren mit einer monetären Entlohnung und wertschöpfenden Tätigkeiten zum Produktionsfaktor. Seitdem hat eine starke Transformation stattgefunden und die Geschwindigkeit der Veränderungen nimmt weiter zu.¹ Die Organisation und Abläufe, aber auch der Wert von (Lohn-)Arbeit haben sich radikal verändert: Automatisierung, Globalisierung und Digitalisierung haben in den letzten Jahrzehnten viele Grenzen und Merkmale von Arbeit verschoben und werden das auch zukünftig tun.

Die Betriebswirtin und Publizistin Elisabeth Voß beschäftigt sich seit den 1980er Jahren intensiv mit unterschiedlichen Formen des Arbeitens und meint: „In kapitalistischen Gesellschaften ist die Wertschätzung von Arbeit ein ständiges Feld von Auseinandersetzungen. Wertschätzung kann sich zum Beispiel in der Höhe der Bezahlung ausdrücken, aber auch in Arbeitsbedingungen, die Raum für eigene Bedürfnisse der Beschäftigten und Spielräume zur Mitgestaltung geben.“²

Dies stellt unsere Gesellschaft vor zahlreiche soziale, wirtschaftliche, ökologische und politische Herausforderungen. Welche Folgen haben solche Entwicklungen für Arbeitende weltweit, aber auch für die Gesellschaft an sich? Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die Dauer und Art der Tätigkeiten, für Mitbestimmung und die Organisation von Arbeitsprozessen, aber auch für die soziale Anerkennung und das Selbstwertgefühl von Arbeitenden? Vor diesem Hintergrund sind der Zugang zu Arbeit und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen schon lange keine nationale Angelegenheit mehr. Der Einfluss international produzierender Konzerne auf und die Folgen internationaler Handelsabkommen für Länder des Globalen Südens müssen in diese globale Aufgabe einbezogen werden.

Was fehlt sind verbindliche Regeln und Gesetze, die zu den neuen Bedingungen der Arbeitswelt passen. Diese sollten die grundlegenden Rechte und Bedürfnisse der Beschäftigten sichern, Ressourcen schonen, marktregulierend wirken und demokratische Strukturen fördern. In den letzten Jahren hat sich die Schere zwischen Arm und Reich weiter geöffnet, statt sich zu schließen.³ Welche arbeitspolitischen Maßnahmen sind also nötig, damit soziale Ungleichheit auf nationaler wie globaler Ebene nicht weiter wächst? Was ist zu tun, damit Arbeit menschenwürdig, sicher und zugänglich wird, so wie es die Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030⁴ fordern?

WAS IST GUTE ARBEIT? WAS IST GUTE ARBEIT? WAS IST GUTE ARBEIT?

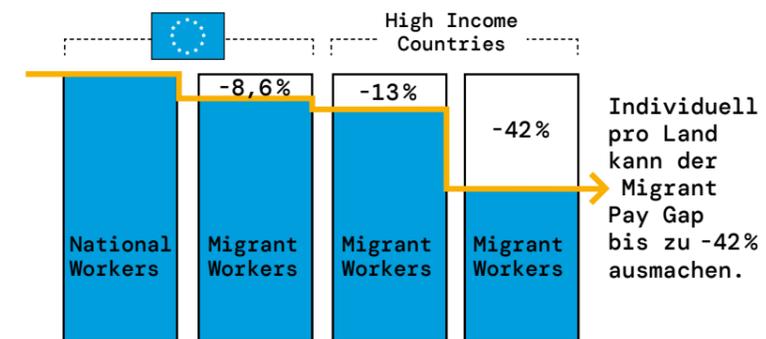


Grafik 1

Im gewerkschaftlichen Leitbild „Gute Arbeit“ hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) 2006 begonnen, anhand von Befragungen Beschäftigter einen „Index Gute Arbeit“ zu entwickeln. Dieser soll als Instrument dienen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dabei geht es Katja Karger (Vorsitzende DGB, 2013 – 2021) zufolge nicht nur um existenzsichernde Löhne, sondern auch darum, welche Merkmale Arbeit zusätzlich aufweisen muss, um als „Gute Arbeit“ zu gelten: Tarifbindung (verhindert den Wettbewerb nach unten), Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen, Entgeltgleichheit (gleiche Arbeit = gleicher Lohn; speziell für weibliche Arbeitskräfte), Arbeitsbedingungen dürfen nicht krank machen, die Arbeit ist sinnstiftend bzw. trägt zur Selbsterfüllung bei, es gibt eine Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und die persönliche Entwicklung wird gefördert. Den Gewerkschaften geht es dabei vor allem darum, das Ungleichgewicht der Machtpositionen bei der Aushandlung eines Arbeitsvertrages auszugleichen und bestimmte Standards vorzugeben.

Xing, ein großer Arbeitgeber Hamburgs, geht einen anderen Weg. Mit dem Konzept „New Work“ arbeitet das Unternehmen an einer Neubewertung von Arbeit, indem es aus dem Akt der persönlichen Entwicklung ein Organisations- und Kulturkonzept macht. Anstelle einer klassischen Betriebsratsstruktur hat Xing mit einem „Employees Committee“ ein flexibles, aber trotzdem verbindliches Verhandlungsmodell zwischen Arbeitnehmer*innen und Unternehmensleitung etabliert. In Bereichen mit starkem Fachkräftemangel, wie z.B. in der IT-Branche, haben Arbeitnehmende eine stärkere Machtposition gegenüber ihrem*r Arbeitgeber*in, aus der heraus gute Arbeitsbedingungen verhandelt werden können.⁵

Grafik 2 Migrant Pay Gap EU und weltweit im Vergleich



Für viele Arbeitsbereiche gilt dies jedoch nicht. Sowohl Branche als auch Standort sowie die Betriebsstruktur und Art des Arbeitsverhältnisses haben sehr unterschiedlichen Einfluss auf das Machtgefälle zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*in. Dazu kommen weitere Faktoren wie Qualifikation oder fehlende Anerkennung einer Qualifikation, Sprachkenntnisse, soziales Umfeld, Alter, Herkunft oder auch Geschlecht. Bei der Durchsetzung von Rechten und Ansprüchen von migrantischen Beschäftigten spielen besonders sprachliche Hürden eine Rolle. Diese Benachteiligungen bilden sich dann im sogenannten „Gender Pay Gap“, „Migrant Pay Gap“ oder auch „Refugee Gap“ ab.⁶ So bleibt der Arbeitsmarkt ein Spannungsfeld unterschiedlich machtvoller Akteur*innen, indem Arbeitnehmer*innenrechte sowie Vorstellungen von Flexibilität, Qualifikation, Wertschätzung und Bedeutung von Arbeit permanent verhandelt werden müssen. Denn Automatisierung und Digitalisierung haben im 21. Jahrhundert nicht dazu geführt, dass körperliche⁷ und/oder psychische⁸ Schwerstarbeit völlig verschwindet, sondern vielmehr, dass sie in Länder mit geringen Arbeitsstandards ausgelagert wird. Solange Personen aufgrund von struktureller Ungleichheit und Benachteiligung gezwungen sind, bestimmte Arbeiten zu erbringen, wird sich daran nicht grundlegend etwas ändern. Zwar gelingt es Gewerkschaften mithilfe von Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene die Arbeitsbedingungen hier vor Ort zu verbessern, jedoch sind sie bislang weder in allen Arbeitsbereichen noch international flächendeckend tätig oder wirksam.

Anmerkungen Kapitel 1

1. Mario Bäumer (Kurator, Museum der Arbeit), W3_Veranstaltung 09.05.2019
2. Elisabeth Voss: Wegweiser Solidarische Ökonomie – Anders wirtschaften ist möglich! Hrsg. vom NETZ für Selbstverwaltung und Selbstorganisation e.V., 2. Aufl. 2015, S. 29f.
3. Seit 1995 hat das reichste Prozent der Weltbevölkerung fast 20-mal mehr Vermögen angehäuft als die ärmsten 50 Prozent der Menschheit zusammen. Diese Ungleichheit nimmt stetig zu und wird durch die Corona-Pandemie noch verschärft. www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/soziale-ungleichheit
4. Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 im September 2015 haben sich die 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen einen globalen, politischen Rahmen für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung gesetzt. www.2030agenda.de
5. Marc-Sven Kopka (Vice President External Affairs, Xing SE Hamburg), W3_Veranstaltung 09.05.2019

6. Serhat Karakayali (Berliner Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung), W3_Veranstaltung 11.06.2019
7. Der Dokumentarfilm „Workingman’s Death“ (2005) von Michael Glowogger zeigt, wo und wie körperliche Schwerstarbeit geleistet wird und macht sichtbar, welche transnationalen Verschiebungen stattfinden.
8. Der Dokumentarfilm „The Cleaners“ (2018) zeigt die Arbeit von Content Moderators auf den Philippinen.

Quellenangaben Infografiken

- Grafik 1.** Quelle: Begriffssammlung über die Projektlaufzeit arbeit global
- Grafik 2.** Europäische Kommission, The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals, 2020

GRENZGÄNGER MEETS W3



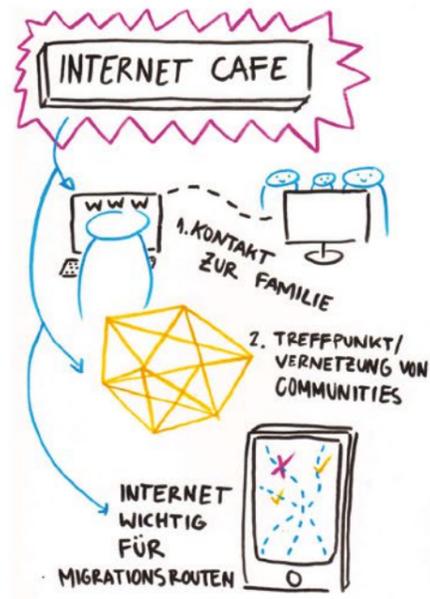
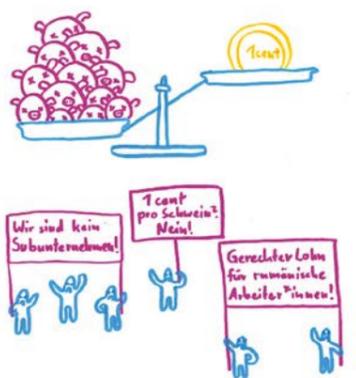
ÜBUNG: HOW POWERFUL IS YOUR PASSPORT?



MIGRATION



LOHNDUMPING IM d. FLEISCHMARKT



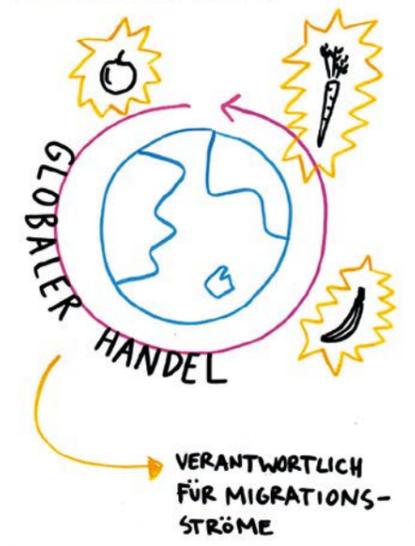
ARBEITSRECHTE



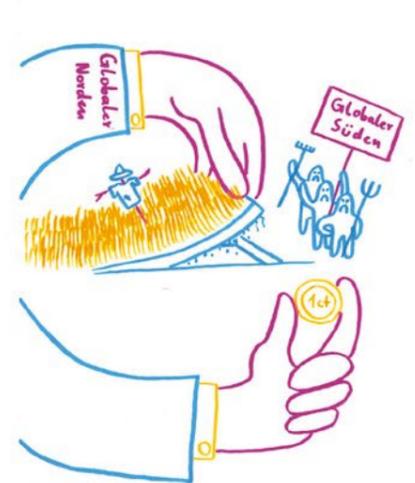
DIASPORA



OBST + GEMÜSE



LANDGRABBING



2 Globale Arbeitswelten: Arbeit & Migration

Die globalisierte Arbeitswelt von heute ist geprägt von Ungerechtigkeiten und Verflechtungen auf unterschiedlichen Ebenen. Ausbeutung von Mensch und Umwelt, koloniale Kontinuitäten und ungleiche Machtverhältnisse treten entlang transnationaler Wertschöpfungsketten und Produktionslinien deutlich hervor – besonders in der Textil-¹ und Elektronikbranche sowie bei der Förderung von Rohstoffen wie Kakao, Palmöl, Kaffee oder Kohle lassen sich diese beobachten.² Zudem finden sich ähnliche Verhältnisse im Bereich der Care-Arbeit. Entlang so genannter Global Care Chains³ werden Zusammenhänge von Arbeit, Migration und Geschlecht besonders sichtbar.

„[...] eines der wichtigsten Themen ist der kritische Befund, dass die Arbeiterbewegungen im traditionellen Sinne, [...] das Bild von den Arbeitenden auf weiße männliche Arbeiter in großen Fabriken im globalen Norden eingeführt und dabei eine ganze Reihe von anderen arbeitenden Akteuren ausgeschlossen oder nicht beachtet [haben]: Unbezahlte Frauenarbeit, Arbeit im Haushalt für den Markt, unfreie Arbeit – Sklaven und Sklavinnen – halbunfreie Arbeit, selbständige Arbeit, Handwerker [...] aber auch den informellen Sektor oder im globalen Norden prekarierte Formen von Arbeit.“

David Mayer, W3_Veranstaltung 12.11.2019

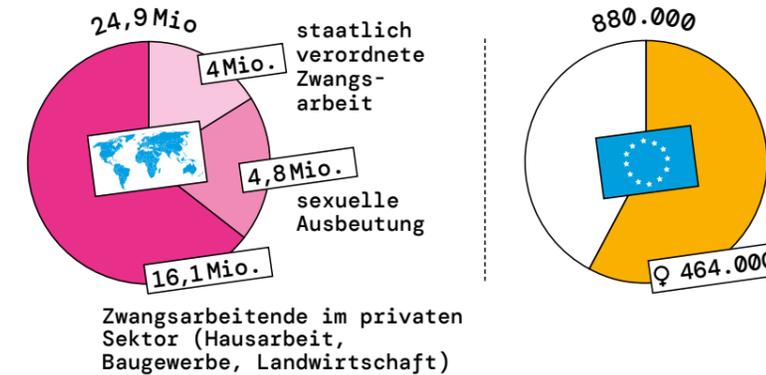
Weil die globale Wirtschaft auf grenzenloses Wachstum ausgerichtet ist, sind Unternehmen gezwungen, immer größere Gewinne zu erzielen. Um konkurrenzfähig zu bleiben, müssen sie möglichst billig produzieren – meist auf Kosten der Umwelt, der Arbeitenden und der Lebensqualität. Wachstum, Wettbewerbsdruck und Profit stehen im Mittelpunkt des derzeitigen ökonomischen Systems. Dies wirkt sich auch auf die Arbeitsverhältnisse aus. Immer mehr einzelne Arbeitsschritte werden in Länder mit geringeren Löhnen sowie niedrigen Arbeits- und Umweltstandards ausgelagert. Intransparente Produktions- und Lieferketten, verbunden mit Standortschließungen und Arbeitsplatzverlust im Globalen Norden sowie menschenunwürdige Arbeitsbedingungen im Globalen Süden sind die Folge.

Die globale Arbeitsteilung macht es schwierig zu überprüfen, ob Arbeits- und Menschenrechte überall eingehalten werden. 2011 haben die UN und OECD Leitprinzipien für Wirtschaft, Menschenrechte und multinationale Unternehmen verabschiedet. Unternehmerische Sorgfaltspflichten, die auf Freiwilligkeit basieren, reichen jedoch nicht aus, um Menschenrechtsverletzungen entlang globaler Lieferketten zu beenden oder auch nur deutlich zu reduzieren. Was fehlt sind weltweit einheitliche, verbindliche Regelungen für globale Lieferketten. Viele transnationale Konzerne sträuben sich jedoch dagegen. Sie sehen ihre Interessen gefährdet und haben Sorge, ihre Konkurrenzfähigkeit im globalen Wettbewerb zu verlieren. Evelyn Bahn vom INKOTA-netzwerk schätzt die Macht der Verbraucher*innen bei der Durchsetzung von Menschenrechten in globalen Lieferketten durch Informationskampagnen oder Boykotte einzelner Unternehmen als beschränkt ein.⁴ Diese Einschätzung teilen auch viele andere Organisationen. Als Initiative Lieferkettengesetz⁵ fordern sie deshalb einen „systemischen Ansatz“, der die konsequente Durchsetzung der Menschenrechte in der globalisierten Arbeitswelt als eine politische Aufgabe begreift. Ähnlich wie Fragen der ökologischen Nachhaltigkeit kann diese nicht auf individuelles Konsumverhalten reduziert werden.

Ein weiteres Problem globaler Arbeitsteilung ist, dass die Macht innerhalb von Lieferketten sehr ungleich verteilt ist. Anbauende haben kaum Einfluss auf den Preis und nur ein Bruchteil des Verkaufspreises fließt an sie zurück – bei Schokolade sind es beispielsweise nur 4–6%.⁶ Während die Wertschöpfung vornehmlich in Ländern des Globalen Nordens stattfindet, werden Menschen im Globalen Süden gleich mehrfach benachteiligt: durch Ausbeutung ihrer Arbeitskraft, menschenunwürdige Arbeitsbedingungen und Umweltzerstörung, die mit dem Abbau von Rohstoffen oder mangelnden Produktionsstandards einhergehen. Auch klimatische Folgen, die durch den Transport und die Nutzung der produzierten Waren entstehen, treffen die Menschen im Globalen Süden härter und unmittelbarer.⁷ Gleichzeitig haben sie meist keinen oder schlechteren Zugang zu Konsumgütern oder können sie sich schlichtweg nicht leisten. Die Sozialwissenschaftler Markus Wissen und Ulrich Brand sprechen in diesem Zusammenhang von einer imperialen Produktions- und Lebensweise, die globale Abhängigkeiten und koloniale Machtverhältnisse verfestigt anstatt sie aufzubrechen.⁸ In diesem Sinne leben wir im Globalen Norden gleich doppelt auf Kosten anderer. Mit dem Begriff der Externalisierungsgesellschaft macht der Soziologe Stephan Lessenich darauf aufmerksam, dass die zerstörerischen Grundlagen dieser Lebensweise an anderen Orten der Welt hierzulande in aller Regel verdrängt werden.⁹

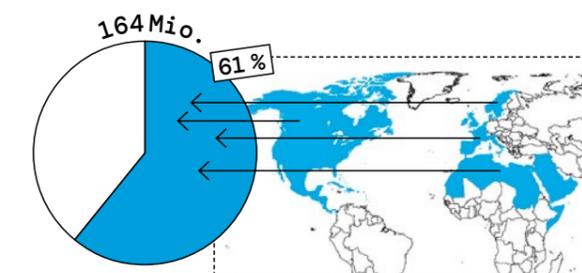
Neben Menschenrechtsverletzungen und Ausbeutung entlang globaler Produktions- und Lieferketten stellt auch Zwangsarbeit nach wie vor ein Problem dar, das sich durch die Globalisierung von Arbeitsverhältnissen noch verstärkt hat – weltweit ebenso wie hier in Deutschland und der EU. Zwar gelten Sklaverei und Leibeigenschaft in Anlehnung an Artikel 4 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte offiziell als verboten,¹⁰ dennoch gibt es weltweit immer noch illegale Formen extremer Ausbeutung, die als „moderne Sklaverei“ bezeichnet werden.¹¹ Laut Global Slavery Index (2018) sind 24,9 Millionen Menschen weltweit von Zwangsarbeit betroffen. Und mehr als 40 Millionen Menschen weltweit sind Schätzungen zufolge gezwungen, in sklavenähnlichen Verhältnissen zu leben – mehr als jemals zuvor in der Geschichte der Menschheit.¹² In zahlreiche alltägliche Konsumgü-

Grafik 3 Anzahl an Personen, die Zwangsarbeit leisten Weltweit in der EU



ter (und ihre Vorprodukte) ist mit hoher Wahrscheinlichkeit Zwangsarbeit eingeflossen. Dies gilt für Lebensmittel ebenso wie für Kleidung, Kosmetik oder High-Tech-Produkte wie Smartphones. Von Ausbeutung betroffen sind insbesondere Migrant*innen – gerade auch innerhalb der EU. Trotz offener Grenzen verfügen sie oftmals über keine gültige Arbeitsgenehmigung und müssen als Scheinselbstständige bei Werkvertragsfirmen ohne Arbeitnehmer*innenschutz arbeiten. Durch das Abnehmen von Papieren, die Androhung von Gewalt oder das Einbehalten von Löhnen wird Zwang auf die Arbeitsmigrant*innen ausgeübt. Laut Kordula Heineck von der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel ist es für Betroffene sehr schwer, sich gegen das ihnen angetane Unrecht zu wehren. Viele kennen die gesellschaftlichen Verhältnisse in den Ländern der Arbeitsaufnahme nicht, d.h. sie wissen gar nicht um ihre Rechte und wie sie diese einfordern können. Hinzu kommen sprachliche und finanzielle Hürden. Arbeitsmigration geschieht vor allem aus Armutgründen.¹³ Deutlich wurden die prekären Arbeitsverhältnisse von größtenteils migrantischen Saisonarbeiter*innen auf europäischen Feldern und Plantagen oder in der deutschen Fleischindustrie nicht zuletzt im Zuge der Covid-19-Pandemie.¹⁴

Grafik 4 Migrantische Arbeitskräfte nach Region



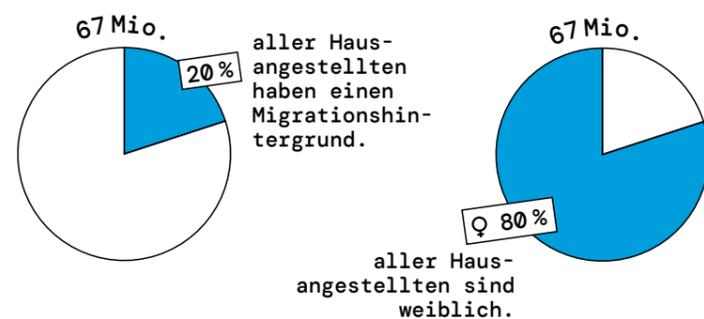
Von ca. 164 Millionen migrantischen Arbeitskräften weltweit, arbeiten rund 61% in Nordamerika, Nord-, Süd- und Westeuropa und arabischen Ländern.

Dabei war Migration schon immer wesentlicher Bestandteil unserer Gesellschaft und prägt auch die Arbeitswelt von heute. Rund ein Fünftel der Arbeitnehmer*innen in Deutschland haben eine Einwanderungsgeschichte.¹⁵ Durch Gesetze, wie z.B. zur Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit und der inner-europäischen Reise- und Dienstleistungsfreiheit, hat die EU Arbeitsmigration in den letzten Jahren erleichtert. Dies kommt auch dem Pflegesektor zugute, wo Verschränkungen zwischen Arbeit, Migration und Geschlecht besonders deutlich werden. Karina Becker hat im Rahmen des Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)-Kollegs „Postwachstumsgesellschaften“ die Arbeitsbedingungen in der häuslichen Pflege genauer untersucht und sich dabei insbesondere mit Machtverhältnissen und struktureller Machtlosigkeit vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Ungleichheiten beschäftigt.

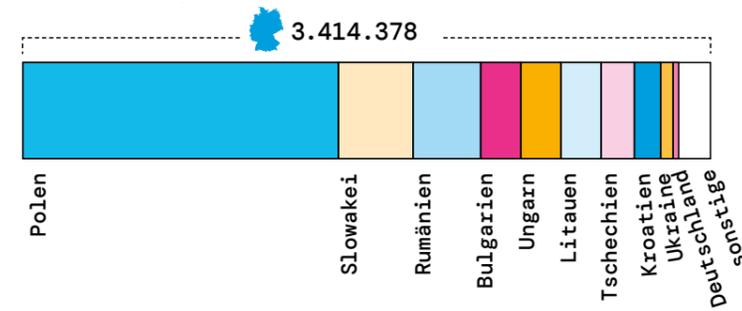
Arbeitsverhältnisse in der häuslichen Pflege sind besonders prekär, weil Arbeitsschutz und Sozialstandards am sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“¹⁶ ausgerichtet sind. Im Gegensatz zu betrieblich organisierter Pflege bieten Beschäftigungsverhältnisse im Privathaushalt nur wenig beschäftigungsrechtliche Sicherheit: arbeitsbezogene Standards, wie zum Beispiel feste Arbeitszeiten, bezahlter Urlaub und regelmäßige Pausen, fehlen. Dadurch, dass die Pflegekräfte bei ihren Klient*innen wohnen, haben die Angehörigen der zu Pflegenden eine hohe Deutungsmacht in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit und die Art der zu leistenden Tätigkeiten. In den meisten Fällen erfolgt die Vermittlung in Form von zeitlich befristeten Verträgen über Agenturen, die im Herkunftsland angesiedelt sind. Formell gelten die häuslichen Pflegekräfte dadurch entweder als im Herkunftsland beschäftigt oder als selbstständig. Deutsche Arbeitsschutzgesetze und Mindestlöhne werden ausgehebelt. Staatliche Kontrollen finden – anders als beispielsweise im Baugewerbe – in Privathaushalten kaum statt. Sich unter solchen Bedingungen zu organisieren ist schwierig.¹⁷

Migrant*innen sind von diesen prekären Arbeitsbedingungen besonders betroffen. Im Zuge des demographischen Wandels und zunehmender Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland und anderen Ländern des Globalen Nordens wächst die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen stetig. Mehr als eine halbe Million Care-Migrant*innen arbeiten schätzungsweise

Grafik 5 Global Hausangestellte weltweit nach „Migrationshintergrund“



Grafik 6 Hausangestellte im Care-Bereich in Deutschland nach Herkunft



Der Großteil der Pflegekräfte kommt aus Osteuropa, nur ca. 1% der Pflegekräfte kommt aus Deutschland selbst.

in Deutschland – die meisten von ihnen kommen aus Osteuropa. Genaue Zahlen lassen sich schwer ermitteln, da die Dunkelziffer der illegal Beschäftigten sehr hoch ist.¹⁸

Obwohl ihr Arbeitsbereich mit besonderen Herausforderungen und hoher Verantwortung verbunden ist, erfahren Pflegekräfte vergleichsweise wenig gesellschaftliche und finanzielle Wertschätzung – egal ob in der häuslichen Pflege oder im Gesundheitsbetrieb. Diese Diskrepanz hat in den letzten Jahren verstärkt zu Arbeitskonflikten, Streiks und Kündigungen geführt. Während Beschäftigte der Berliner Charité durch eine mehrwöchige Arbeitsniederlegung im Jahr 2021 erfolgreich bessere Arbeitsbedingungen und Lohnerhöhungen durchsetzen konnten¹⁹, fehlt es Migrant*innen in der häuslichen Pflege, ebenso wie Betroffenen von Zwangsarbeit oder migrantischen Beschäftigten in anderen Branchen, häufig an einer Interessensvertretung. Die spezifische Situation von migrantischen Arbeitskräften findet in der aktuellen Gewerkschaftsarbeit kaum Berücksichtigung, so Serhat Karakayali vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung.²⁰ Das muss sich ändern.

„In Deutschland ist der Arbeitsmarkt segmentiert. Das heißt, [...] dass Migrant*innen unter Durchschnitt bezahlt werden, eine schlechtere Rente beziehen und dementsprechend häufiger in prekären Verhältnissen landen. [...] Es muss ein Recht auf Arbeit geben, dass unabhängig vom Aufenthaltsstatus ist. Das ist momentan nicht der Fall. Die Angst, abgeschoben zu werden, ist bei den Illegalisierten größer als der Wille, auf Arbeitnehmer*innenrechte zu pochen.“

Emilija Mitrovic, taz, 11. Juni 2019, S. 28

Anmerkungen Kapitel 2

- Über 90 Prozent aller in Deutschland verkauften Textilien werden importiert. Die Fertigung findet größtenteils in Asien, Osteuropa und Lateinamerika statt. Menschenrechts-, Sozial- und Sicherheitsstandards werden dabei häufig missachtet. Vgl.: Clean Clothes Campaign Deutschland. www.saubere-kleidung.de
- Vgl.: Der deutsche Rohstoffhunger und seine menschenrechtlichen Folgen im globalen Süden. Eine Studie zu den Lieferketten von Kupfer und Molybdän aus Mexiko und Palmöl aus Guatemala. Hrsg. von der christlichen Initiative Romero, Münster 2019.
- Der Begriff „Global Care Chains“ (auf Deutsch: Globale Betreuungsketten) wurde von der US-amerikanischen Soziologin Arlie Russell Hochschild geprägt. Er steht für die staatenübergreifende Umverteilung von Betreuungsaufgaben innerhalb von Bevölkerungsgruppen. Bei der globalen Betreuungskette übernehmen mehrheitlich weibliche Arbeitsmigrant*innen Betreuungs-, Pflege- und Haushaltsaufgaben im Zielland, während zugleich ihre eigenen Kinder im Heimatland bleiben und dort von – ebenfalls hauptsächlich weiblichen – Familienangehörigen oder Angestellten betreut werden.
- Mit der Kampagne „Make Chocolate Fair!“ setzt sich INKOTA für eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Kakaobauernfamilien, faire Kakaopreise sowie die Beendigung ausbeuterischer Kinderarbeit und Umweltzerstörung im internationalen Kakaohandel ein. Das INKOTA-netzwerk ist auch Teil der Initiative Lieferkettengesetz. Vgl.: www.inkota.de/themen/kakao-schokolade/make-chocolate-fair
- Im Juni 2021 hat der Deutsche Bundestag auf Druck der Initiative ein Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschlossen, das ab 2023 schrittweise in Kraft tritt. Dieses Gesetz sei zwar ein großer Schritt, habe aber noch entscheidende Schwachstellen. Deshalb setzt sich die Initiative weiter für ein europäisches Lieferkettengesetz ein. Ein Entwurf dafür wurde von der EU-Kommission bereits angekündigt, bisher jedoch schon dreimal ohne Angabe von Gründen verschoben. Vgl.: www.lieferkettengesetz.de
- Vgl.: INKOTA-Studie zu Menschenrechtsverletzungen im Kakaoanbau. Warum wir ein Lieferkettengesetz brauchen, Berlin 2019.
- Siehe hierzu auch das Kapitel Arbeit und Klimagerechtigkeit
- Das Konzept der imperialen Lebens- und Produktionsweise versucht zu erklären, warum das System, in dem wir leben und arbeiten, so beständig ist, obwohl dessen Fehlkonstruktionen angesichts der sich verschärfenden Klimakrise und den weltweiten sozialen Missständen offensichtlich sind. Unsere Produktions- und Konsummuster setzen einen überproportionalen Zugriff auf Natur und Arbeitskraft im globalen Maßstab voraus. Die imperiale Lebens- und Produktionsweise ist tief in unserer Alltagspraxis verankert und durch politische Institutionen, Infrastrukturen und Scheinlösungen wie z.B. ungerechte Handelsabkommen abgesichert. Vgl.: Markus Wissen und Ulrich Brand: Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus, München 2017.
- Stephan Lessenich: Neben uns die Sintflut. Die Externalisierungsgesellschaft und ihr Preis, München 2016. brauchen, Berlin 2019.
- Der Besitz von Menschen ist (erst!) seit den 1980ern in keinem Staat der Welt mehr legitimiert. Vgl.: www.kindersache.de/bereiche/wissen/andere-laender/verbot-der-sklaverei
- Eine einheitliche Definition von „moderner Sklaverei“ gibt es nicht. Unter diesem Begriff würden Phänomene wie Zwangsarbeit, Schuldnechtschaft, Menschenhandel, Zwangsprostitution, Zwangsheirat oder Kindersoldaten zusammengefasst, so Kordula Heineck (Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit

- und Menschenhandel). Betroffene könnten sich in der Regel nicht gegen ihre Situation wehren, weil sie bedroht werden, Gewalt erleben, ihnen ihre Papiere abgenommen werden oder weil sie systematisch belogen und in Unwissenheit gelassen werden. W3_Veranstaltung 22.10.2019
- International Labour Office und Walk Free Foundation: Global Estimates of Modern Slavery, Genua, 2017.
 - Vgl.: attac Bildungsmaterial: MODERNE SKLAVEREI? Über globale Arbeitsverhältnisse. www.attac.de/bildungsangebot/bildungsmaterial/sekundarstufe-und-erwachsene/moderene-sklaverei-ueber-globale-arbeitsverhaeltnisse/
 - Vgl.: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Ausbeutung im Bereich der Saisonbeschäftigung und temporären Arbeitsmigration, Pressemitteilung vom 25.09.2020, sowie Jörn Boewe: Kaserniert und infiziert. Die Corona-Fälle in den Fleischfabriken waren absehbar. Artikel in der ak, Nr. 660, 18. Mai 2020.
 - Vgl.: ver.di Referat für Migrationspolitik. www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik
 - Das Normalarbeitsverhältnis ist das vorherrschende Leitbild der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Der Begriff wurde in den 1980er und 90er Jahren geprägt und beschreibt eine unbefristete, sozial abgesicherte und tariflich entlohnte Vollzeit- bzw. vollzeitnahe Tätigkeit. Vgl. Frank Oschmiansky: Das Normalarbeitsverhältnis. BpB, 14.10.2021
 - Zur besonderen Situation von Hausangestellten weltweit und rechtlichen Rahmenbedingungen siehe auch den ILO-Bericht IV: Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Genf, 2013.
 - Vgl. Eva Pasch: Pflegenotstand wird durch Ausbeutung kompensiert. Katapult Magazin, Heft 15, 25.10.2019.
 - Vgl.: Charité: Durchbruch bei Verhandlungen zur Entlastung. ver.di-Mitteilung vom 7.10.2021, www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++bc423ef4-2768-11ec-83ea-001a4a16012a.
 - W3_Veranstaltung 11.6.2019.

Quellenangaben Infografiken

- Grafik 3:** ILO-Report: Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, Genf, September 2017.) und ILO Regional Fact Sheet European Union, 2012
- Grafik 4:** ILO, Aktueller ILO Report belegt: 164 Millionen Arbeitsmigranten weltweit, Pressenachricht vom 05.12.2018
- Grafik 5:** ILO, ILO at work: Bessere Arbeitsbedingungen für Hausangestellte mit Migrationshintergrund, 2018
- Grafik 6:** Eva Pasch: „Pflegemigration – Pflegenotstand wird durch Ausbeutung kompensiert“ in Katapult Magazin, Ausgabe: 15, 25.10.2019

DIGITALE ARBEIT UND GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT

Mit Dr. Tanja Carstensen

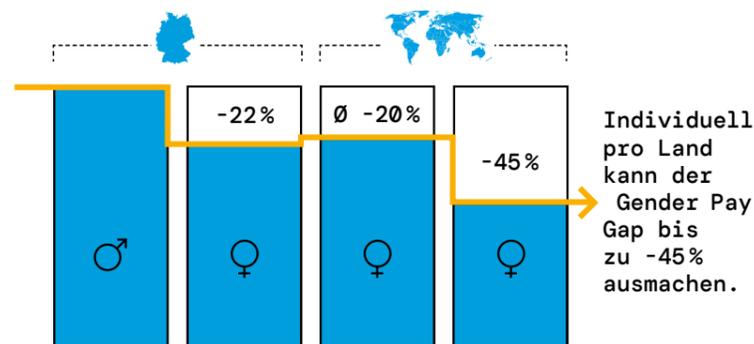


3

Arbeit und Geschlechter(un)Gerechtigkeit

Nach wie vor besteht in keinem Land dieser Welt Geschlechtergerechtigkeit – weder bei der Arbeit noch in anderen Bereichen der Gesellschaft. In Deutschland ist mit 54% zwar ein so hoher Anteil von Frauen¹ erwerbstätig wie nie zuvor. Allerdings gehört Deutschland auch zu den Ländern mit der höchsten Teilzeitbeschäftigung.² Der Frauenanteil liegt hier bei 72,8 % gegenüber 36,2 % in Vollzeitbeschäftigung. Dies begünstigt den unbereinigten Gender Pay Gap, der in Deutschland bei 18%, weltweit bei 23% liegt und den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen misst.³

Grafik 7 Bereinigter Gender Pay Gap weltweit und für Deutschland im Vergleich



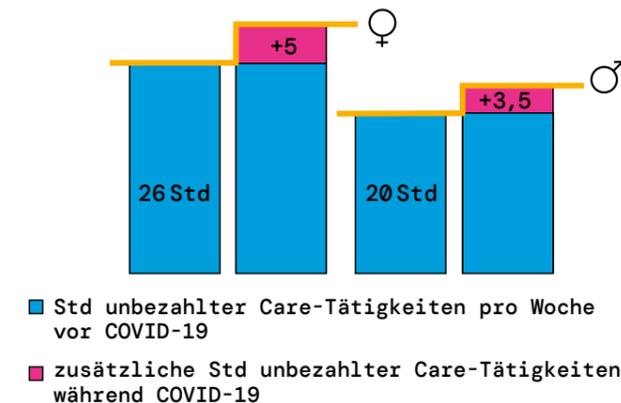
Hinzu kommt die ungleiche Verteilung auf vertikaler und horizontaler Ebene⁴: In den meisten europäischen Ländern ist weniger als ein Drittel aller Führungskräfte weiblich. In Deutschland sind es 28%.⁵ Unterrepräsentiert sind Frauen vor allem in Berufsfeldern mit technischen Fähigkeiten. Studien zeigen, dass viele Frauen, die MINT-Fächer studiert haben, durch Vorurteile aus dem männlich dominierten Arbeitsmarktumfeld in ihrer Berufswahl und im Jobwechselverhalten negativ beeinflusst werden. Berufe, in denen eine hohe Geschlechterungleichheit herrscht, werden oftmals überdurchschnittlich gut entlohnt. Berufe, in denen der Frauenanteil hoch ist, weisen dagegen meist niedrige bis mittlere Einkommen auf. Diese Berufsfelder sind wiederum häufig durch Automatisierung und Digitalisierung gefährdet – mit Ausnahme des Care-Bereichs. Ihr Wegfall und mangelnde Möglichkeiten zu Umschulungen könnten sich negativ auf die Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben auswirken.⁶ Ein wichtiger Grund für das Fortbestehen von Geschlechterungerechtigkeit sind Geschlechterstereotype, die Männlichkeit zur Norm erklären und überwunden werden müssen. Der Ausbau und Zugang zu öffentlicher Infrastruktur in Form von Bildung, öffentlichem Nahverkehr und guten Betreuungsstrukturen sind ebenfalls wichtige Maßnahmen, um den Anteil erwerbstätiger Frauen weltweit nachhaltig zu erhöhen.⁷

„Wir müssen Geschlechter-Stereotype aufbrechen und schauen, warum sind Sorgearbeiten so weiblich konnotiert. Auf der Hand liegt, dass Sorgearbeit besser bezahlt werden muss. Natürlich gibt es auch viel unbezahlte Sorgearbeit, die gar nicht in Zahlen eingefangen wird. Personen, die diese Arbeit leisten, brauchen mehr Anerkennung und Absicherung.“

Rosa Wernecke, taz, 4. Februar 2020, S. 24

Es geht aber nicht nur um klassische Erwerbsarbeit. Das Eisbergmodell verdeutlicht das kapitalistische Verständnis von Wirtschaft. Nur ein kleiner Teil des Eisbergs ist oberhalb des Wassers zu sehen. Die sichtbaren 10 % sind der Teil der Wirtschaft, der marktwirtschaftlich, also monetär, erfasst wird. 90% der innerhalb einer Gesellschaft verrichteten Tätigkeiten bleiben unsichtbar. Darunter fallen vor allem unbezahlte Sorge- und Pflegetätigkeiten.⁸

Grafik 8 Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit nach Geschlecht



Care-Arbeit ist für das Funktionieren von Haushalten und Volkswirtschaften unverzichtbar, wird jedoch kaum wertgeschätzt. Der Gesamtwert unbezahlter Care-Arbeiten wird auf 10-39 % eines jeden Bruttoinlandsprodukts geschätzt. Sie trägt mehr zur Gesamtwirtschaft bei als Sektoren wie die verarbeitende Industrie, der Handel oder das Transportwesen. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) gibt an, dass Care-Arbeit ein Zehntel der weltweiten Wirtschaftsleistung ausmachen würde, wenn sie mit anderer Arbeit gleichgesetzt würde.⁹

Unbezahlte Care-Arbeit ist also das Fundament der Wirtschaft. Warum aber übernehmen mehrheitlich Frauen diese Arbeit? Die OECD sieht die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei unbezahlter Care-Arbeit durch diskriminierende soziale Normen erklärt. Die Möglichkeiten und Verhaltensweisen einzelner Menschen werden ebenso sehr von sozialen Institutionen, einschließlich traditioneller Geschlechterrollen und Überzeugungen, bestimmt wie auch von gesellschaftlichen Strukturen, z.B. hinsichtlich der Verteilung von Macht und Ressourcen. Indem sie festlegen, welche Ver-

haltensweisen in einer Gesellschaft als akzeptabel oder inakzeptabel gelten, beeinflussen soziale Institutionen die Geschlechterrollen: In den meisten Gesellschaften gilt Arbeit gegen Bezahlung als männliche Aufgabe, während unbezahlte Care-Arbeit als Frauensache angesehen wird.¹⁰ Diese Diskriminierung spiegelt sich in einem Missverhältnis im Zugang zu (Lohn-)Arbeit, Zeit und Geld wider. Mit einem Wandel der Geschlechterordnung wird auch die Care-Arbeit neu verteilt. Länder mit höherem Einkommen und familienfreundlicher Politik, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Elternteile fördern, weisen sowohl eine höhere Erwerbsquote von Frauen als auch einen höheren Anteil von Männern bei Care-Arbeit auf. Ein weiterer wichtiger Schritt wäre die Anerkennung alternativer Sorgegemeinschaften. Ohne familienfreundliche Politik findet lediglich eine Verschiebung von Care-Tätigkeiten entlang globaler Betreuungsketten und überwiegend zwischen Frauen statt.¹¹

“The flow of labor from developing countries to the Global North allows women from the receiving countries to join the free labor market and be ‚liberated‘ from household responsibilities and secure additional income. On the other side it has also created structural inequalities that define domestic work relations for women who are filling the ‚gaps of care‘.”

Maren Wickwire, *Staying Strong: Precarity and Self-Determination among Filipino Migrant Workers in Cyprus*, 09.10.2017, S.9–10

Die COVID-19-Pandemie hat die ohnehin bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in fast allen Lebensbereichen sichtbar gemacht und zum Teil verschärft. Frauen sind überproportional durch die Pandemie und ihre Folgen betroffen. Während 2021 die Erwerbstätigenquote bei Männern das Vor-Pandemieniveau wieder erreicht hat, sind gleichzeitig 13 Millionen Frauen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, ohne wieder eintreten zu wollen oder zu können. Global gesehen heißt das für 2021: 68,6 % aller Männer gingen einer Lohnarbeit nach, im Vergleich zu 43,2 % der Frauen.¹²

Die Möglichkeit aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten, ist während der Pandemie überproportional angestiegen. Dies eröffnet Chancen – birgt aber auch zusätzliches Stresspotenzial. Einerseits ermöglicht Homeoffice, dass eine Stelle von Teilzeit auf mehr Stunden oder sogar eine Vollzeitstelle aufgestockt werden kann. Die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen in Unternehmen sind durch mehr Stunden im Homeoffice erhöht, Fehlzeiten, z.B. aufgrund eines kranken Kindes, sind geringer. Wegfallende Arbeitswege und flexible Zeiteinteilung bergen ebenfalls Vorteile. Andererseits geht damit häufig ein erhöhter Anspruch an sich selbst als Arbeitnehmer*in einher. Die Gleichzeitigkeit von beruflichen, häuslichen und fürsorgenden Tätigkeiten stellt vor allem für Frauen im Homeoffice eine Doppel- oder sogar Dreifachbelastung dar. Hinzu kommen unsichtbare Mehrarbeit und Stress durch permanente Erreichbarkeit. Durch Homeoffice kann eine bessere Vereinbarkeit unterschiedlicher Aufgaben erreicht werden, aber ein Aufbrechen der Geschlechterarrangements geht da-

mit nicht zwangsläufig einher. Weltweit haben Frauen, als Kindergärten und Schulen während der Pandemie schließen mussten, zusätzliche 173 Stunden für Kinderbetreuung zusätzlich zum „normalen“ vor COVID-19-Pensum an Care-Arbeit geleistet im Vergleich zu 59 zusätzlichen Stunden von Männern.¹³

Die Soziologin Tanja Carstensen kommt zu dem Schluss, dass digitale Technologien an traditionellen Rollenbildern kaum etwas ändern. Vor allem am Arbeitsplatz würden sie sogar verfestigt. Das liege insbesondere daran, dass die Digitalisierung nur selten als Gender-Thema diskutiert werde. Zusätzlich stellt sie fest, dass Digitalisierung durchaus das Potenzial besäße, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen. Dafür bräuchte es Akteur*innen, die sich um diese Themen kümmern, wie feministische Bewegungen oder Gewerkschaften.¹⁴

Nehmen wir also diese Erkenntnisse zur Grundlage, um die Genderlücke zu schließen und die Ungleichheit zu beenden, anstatt sie zu verschieben. Hierfür ist ein gesellschaftlicher Wertewandel ebenso notwendig wie politische Maßnahmen, wirtschaftliches Umdenken, Bildung und der Ausbau öffentlicher Infrastrukturen. Gleichberechtigung erfordert, dass diskriminierende Geschlechterstereotype aufgebrochen werden und Sorgearbeit nachhaltig aufgewertet wird, sodass sich alle Geschlechter sowohl auf institutioneller, politischer, öffentlicher als auch privater Ebene für die Pflege und Fürsorge ihrer Mitmenschen und Umwelt verantwortlich fühlen. Damit würde auch eine Abkehr vom kapitalistischen hin zu einem alternativen Wirtschaftssystem erfolgen, das die bislang unter- bzw. unbezahlte Care-Arbeit ins Zentrum rückt.¹⁵

Anmerkungen Kapitel 3

1. Unter Frau versteht die W3_ weiblich sozialisierte Personen bzw. solche, die sich selbst als Frau definieren. Die im Text verwendeten Begriffe Frau/Mann beziehen sich auf die in den Statistiken benutzten binären Kategorien. Jedoch bestehen Ungleichheiten auch in Hinblick auf andere Geschlechtsidentitäten. Diese werden statistisch bislang jedoch kaum bis gar nicht erfasst.
2. KfW Research: Frauen stellen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Mittelstand, Fokus Nr. 263, 2019
3. Der Gender Pay Gap ist der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Der unbereinigte Gender Pay Gap stellt den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn dar. Der bereinigte Gender Pay Gap hingegen berechnet den Verdienstunterschied bei vergleichbaren Berufen (also einer ähnlichen Tätigkeit, ähnlichen Qualifikationen und ähnlicher Erwerbsbiografie). Destatis Pressemitteilung Nr. 106 vom 09.03.2021
4. Vertikale Ungleichheit meint die Ungleichverteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen innerhalb eines Berufszweiges. Horizontale Ungleichheit bezieht sich auf die Verteilung nach Branche.
5. KfW Research: Frauen in Führungspositionen – im internationalen Vergleich hinkt Deutschland hinterher. Volkswirtschaft kompakt, Nr. 173, 28.02.2019
6. World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2021
7. Vgl. T. Krebs und M. Scheffel: Quantifizierung der gesamtwirtschaftlichen und fiskalischen Effekte ausgewählter Infrastruktur- und Bildungsinvestitionen in Deutschland, Projekt-Nr. 44/16, 2016.
8. Andrea Vetter: Sorgearbeit im Zentrum der Wirtschaft. Warum Care und Degrowth zusammen gehören. Konzeptwerk neue Ökonomie, 2019.

9. International Labour Office: Care work and care jobs for the future of decent work, Genf 2018
10. OECD Development Centre: Unpaid Care Work. The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes, 2014
11. Siehe hierzu auch das Kapitel *Globale Arbeitswelten: Arbeit und Migration*
12. International Labour Office: Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery, 2021
13. Vgl. Charles Kenny and George Yang: The Global Childcare Workload from School and Preschool Closures During the COVID-19 Pandemic. Center for Global Development, CGD Note, 25.06.2021.
14. Vgl. T. Carstensen / U. Demuth: Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 201, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2020.
15. Siehe hierzu auch das Kapitel *Alternative Arbeitswelten der Zukunft*

Quellenangaben Infografiken

- Grafik 7:** ILO Report on Women in Business and Management: The business case for change, Genf, 2019, sowie Hans-Böckler-Stiftung, Atlas der Arbeit, 2018, S. 26
- Grafik 8:** UN Women, Whose time to care: Unpaid care and domestic work during COVID-19, 25.11.2020

Technologie, die außerhalb ihres Kontexts entworfen wird, ist problematisch. Denn: Sie berücksichtigt weder lokale Besonderheiten noch soziale Normen oder kulturelle Hintergründe. Die Abhängigkeit von Tech-Giganten aus dem Globalen Norden lässt lokale Begebenheiten beim Design von KI viel zu wenig in Erscheinung treten und verstärkt so bestehende Stereotype oder Diskriminierungen. Wenn Technologie, die für den Globalen Norden entworfen wurde, in Staaten des Globalen Südens eingesetzt wird, kann dies zum Beispiel die Verbreitung von Hate Speech und die Verfolgung von Minderheiten⁸ fördern. Mithilfe von KI-Systemen können sich Machtungleichheiten verfestigen, z.B. wenn Eliten sie dafür einsetzen, um benachteiligte Gruppen zu überwachen, auszuschließen oder ihre Rechte auszuhöhlen. Autonome KI-Systeme werden weltweit so vielseitig genutzt, dass dies ganze Ökonomien, den Arbeitsmarkt oder auch zwischenmenschliche Beziehungen beeinflussen kann.⁹

Für die Entwicklung und Nutzung von Algorithmen braucht es deshalb einen gesetzlichen Rahmen, der insbesondere ethische und soziale Folgen des Technologieeinsatzes beachtet. Nur so kann sichergestellt werden, dass Technologie diskriminierungssensibel und gemeinwohlorientiert entwickelt und eingesetzt wird. Der Schutz Einzelner oder der Schutz des Kollektivs, einer gesamten Gemeinschaft, kann dabei als Leitbild dienen. Die Diskussion darüber ist in vielen Staaten unterschiedlich weit fortgeschritten. Weltweit gibt es bereits einige Richtlinien zur Gestaltung und Entwicklung von KI (z.B. OECD, EU, China, Ghana, Uruguay oder auch von unabhängigen Institutionen wie das iRights-Lab). Bestimmte ethische Prinzipien wie Fairness, Verantwortlichkeit und Transparenz tauchen darin immer wieder auf. Aber: Die Definitionen und Deutung der Prinzipien unterscheiden oder widersprechen sich teilweise. Was fehlt sind einheitliche, globale Richtlinien zur Entwicklung und zum Einsatz von KI.

Um negative Auswirkungen von KI zu eliminieren, ist es zudem wichtig, infrastrukturelle Abhängigkeiten aufzudecken. Zudem muss eine gesellschaftliche Debatte über den „Wert von Daten“ erfolgen. Um KI diskriminierungsfrei zu trainieren braucht es entsprechende Datensätze ebenso wie mehr Diversität im IT-Bereich¹⁰. Deshalb gilt es, sich in die Gestaltung neuer Technologien und ihre Verwendung einzumischen.

Der Einsatz von Algorithmen und KI hat nicht nur Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsprozessen und gesellschaftlichem Miteinander weltweit. Durch die Digitalisierung werden auch ganz neue Arbeitsbereiche geschaffen. Plattformen, wie z.B. Amazon Mechanical Turk, clickworker oder jovoto, spielen im digitalen Zeitalter eine wichtige Rolle für die Organisation von Arbeit und die Vermittlung von Jobs. Unternehmen können dadurch bestimmte Tätigkeiten an beinahe allen Orten der Erde verrichten lassen. Über 70 Mio. Menschen weltweit arbeiten mittlerweile als Crowdworker*innen¹¹. Die Arbeit kann orts- und bedingt auch zeitunabhängig erfolgen. Eine freiberufliche Erledigung von Mikroaufträgen über digitale Plattformen ist z.B. eine Chance für Menschen, die das Haus schwer verlassen können oder für die es vorteilhaft ist, anonym zu arbeiten. Für die Arbeit als Crowdworker*in braucht es nur einen PC und einen Internetzugang. Neben einigen anderen Ländern profitiert z.B. besonders Uruguay sehr von dieser Art der Arbeit, da es dort ein gut ausgebautes Internet, hochqualifizierte Personen, aber zu wenig Arbeit vor Ort gibt.

Gleichzeitig verschärft Crowdfunding die Prekarisierung, ein Arbeiten ohne soziale Absicherung. Nicht nur großer Konkurrenzdruck und hohe Flexibili-

tät bestimmen den globalen Wettbewerb, auch die finanzielle Abhängigkeit der Crowdworker*innen ist oft hoch und die Rechte der Arbeitnehmer*innen werden durch Solo-Selbständigkeiten ausgehebelt. Zudem erfolgt die Verteilung der Arbeit über Plattformen nicht überall zu den gleichen Bedingungen. Ähnliches gilt auch für andere Plattformökonomien wie z.B. Lieferdienste: Befristete Arbeitsverträge, lange Probezeiten, niedrige Löhne, mangelhafte Sicherheitsvorkehrungen und fragwürdige Arbeitsbedingungen prägen hier den Alltag vieler Beschäftigter. Viele von ihnen sind jüngere Migrant*innen, die häufig nur über eine mit dem Nachweis eines Arbeitsplatzes verbundene Aufenthaltsgenehmigung verfügen.¹²

„Crowdworker*innen sind formal Selbständige, das heißt, all das, was wir als Regeln haben, zu Mindestlöhnen, sozialer Absicherung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, das gilt in diesen Feldern gar nicht und von daher hat das auch ein enormes Potential, Lohn-dumping weltweit zu befördern.“

Florian Alexander Schmidt, W3_Veranstaltung, 08.12.2020

Neben all dieser Problematiken eröffnet die digitale Vernetzung Arbeitnehmer*innen auch neue Chancen, sich zu organisieren, für ihre Interessen einzustehen und gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Noch lösen digitale Organisations- und Aktionsformen die klassische Gewerkschaftsarbeit nicht ab, da Überzeugungsarbeit in erster Linie erfolgreich ist, wenn sie ‚face-to-face‘ erfolgt.¹³ Gleichzeitig sind der Zugang zu Arbeitenden und die Gründung von Betriebsräten nicht mehr so einfach, wenn Arbeit digital vermittelt über Plattformen, anonym und an unterschiedlichen Orten ohne persönliche Begegnung stattfindet. Deshalb braucht es neue Strategien und Kommunikationskanäle. So werden mittlerweile Soziale Medien, WhatsApp-Gruppen oder auch eigens entwickelte Apps in der Gewerkschaftsarbeit oder von Angestellten digitaler Lieferdienste genutzt, um sich zu organisieren.¹⁴ Andererseits werden digitale Technologien aber auch von Unternehmen missbraucht, um Arbeitnehmer*innen stärker zu kontrollieren.¹⁵

Durch den Einsatz digitaler und automatisierter Technik besteht – je nach Perspektive – die Gefahr oder Möglichkeit, dass bestimmte Arbeitsfelder an Maschinen ausgelagert oder in andere Arbeitsbereiche integriert werden, sodass weniger menschliche Arbeitskräfte nötig sind. Nicht zuletzt hat auch die Covid-19-Pandemie in vielen Bereichen zu einer erhöhten Flexibilisierung und Mobilisierung von Arbeit geführt, die ohne die Digitalisierung der Arbeitsplätze nicht möglich gewesen wäre. Während die Flut von E-Mails steigt und der Austausch von Daten über Smartphones und Laptops mobil geworden ist, verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem immer mehr. Die Arbeitsbelastung nimmt zu. Ein verantwortlicher und gesunder Umgang mit digitalen Medien im Arbeitsalltag muss deshalb gefördert werden. Im betrieblichen Gesundheitsschutz sind zwar Stress-Management und Work-Life-Balance zentrale Themen, aber es gibt keine Regelungen für die Mediennutzung. Digitaler Arbeitsschutz umfasst unterschiedliche Maßnahmen, die von einem strukturierten Umgang mit E-Mails und Diensthandys bis hin zu klaren Rege-

lungen bezüglich Erreichbarkeit, flexiblen oder mobilen Arbeitszeiten reichen. Ziel ist es, die Vorteile digitaler Technologien adäquat in die Arbeitswelt zu integrieren, ohne dabei die gesundheitlichen oder arbeitsschutzrechtlichen Risiken aus dem Blick zu verlieren.¹⁶

„Es wird Zeit, dass wir für digitale Arbeit Standards entwickeln. [...] Die Fähigkeit, sich entziehen zu können, ist wichtig: das ist das Verhalten. Aber auch, sich entziehen zu dürfen: das sind die Verhältnisse. [...] Beides muss zusammenwirken, dann gelingt Medienresilienz.“

Sabria David, W3_Veranstaltung, 23. + 25.02.2021

Schon heute gibt es in den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen viele Herausforderungen durch Digitalisierung und Automatisierung. Diese Entwicklung wird in Zukunft sicherlich noch zunehmen. Daher ist es wichtig, dass Gewerkschaften und Arbeitende sich einmischen, damit auf Unternehmens-, staatlicher aber auch auf transnationaler Ebene die oben genannten Schwierigkeiten benannt und angegangen werden. Nur so kann Diskriminierung, Überlastung und prekären Arbeitsverhältnissen die Basis genommen werden.

Anmerkungen Kapitel 4

1. Ein Algorithmus bezeichnet eine eindeutige Handlungsvorschrift, die – Schritt für Schritt ausgeführt – zur Lösung eines vorab definierten Problems führt. Entsprechend der in Programmiersprache (Code) formulierten Regeln werden Eingabedaten (Input) zu einem bestimmten Zweck verarbeitet und in Ausgabedaten (Output) umgewandelt. Vgl. www.algorithmenethik.de/definitionen-was-ist-eigentlich-ein-algorithmus/
2. Matthias Becker, taz-Interview, 16. September 2020, S. 24
3. Joanne Chen, South by Southwest Konferenz 2018, www.ted.com/talks/joanne_chen_confessions_of_an_ai_investor
4. Lajla Fetic, W3_Veranstaltung 22.09.2020
5. Vgl. S. Myers West, M. Whittaker und K. Crawford: Discriminating Systems: Gender, Race and Power in AI. AI Now Institute, New York 2019
6. Vgl. M. Leicht, J. Karst, J. Zimmer: Diskriminierung und Frauenfeindlichkeit – KI als Spiegel unserer Gesellschaft. In: Verantwortungsbewusste Digitalisierung. Tagungsband des 23. Internationalen Rechtsinformatik-Symposiums (IRIS). Hrsg. Die österreichische Computer Gesellschaft, S. 73–80, 2020
7. Vgl. Z. Obermeyer, B. Powers, C. Vogeli & S. Mullainathan: Science Nr. 336, 447–453, 2019.
8. Ein Beispiel ist die Verbreitung von Hate Speech über Soziale Netzwerke, die zur Vertreibung der Rohingya aus Myanmar beigetragen hat, vgl. www.nytimes.com/2018/11/06/technology/myanmar-facebook.html
9. Vgl. Chinmayi Arun: AI and the Global South: Designing for Other Worlds. The Oxford Handbook of Ethics of AI. Hrsg. von M. Dubber, F. Pasquale and S. Das. Oxford University Press, 2019
10. Laut Global Gender Gap Report des World Economic Forums

- (2021) ist weltweit nur jede dritte KI-Fachkraft eine Frau (32,4 %). Für Schwarze, Indigene oder Personen of Color (BIPOC) sehen die Zahlen viel schlechter aus. Für trans* Personen werden gar keine Daten erhoben.
11. Der Begriff Crowdfunding definiert das Auslagern von Arbeit (Outsourcing) an eine unbestimmte Anzahl von Personen (Crowd). Dabei wird unterschieden: Gegen Bezahlung oder unentgeltlich (z.B. Wikipedia), indirekt vermittelt über eine Plattform oder direkt zwischen Crowdfunder*in und Crowdfunder*in, extern (über öffentlich zugängliche Plattformen) oder intern (Beschäftigte eines Unternehmens nehmen Aufträge über die Plattform des Konzerns an und arbeiten vorübergehend für ein anderes Unternehmen), wettbewerbsbasierter (nur der*die schnellste oder beste Crowdfunder*in wird vergütet) oder zusammenarbeitsbasierter Ansatz (gemeinsames Finden von Lösungen). Vgl. www.arbeitswissenschaft.net/angebote-produkte/zahlendatenfakten/ue-zdf-crowdfunding/
 12. Siehe hierzu auch das Kapitel *Globale Arbeitswelten – Arbeit und Migration*.
 13. Milan Huhn (IG Metall), W3_Veranstaltung 20.11.2020
 14. Beispiele: die Zusammenarbeit der IG Metall mit YouTubern bei Fairtube (www.fairtube.info) oder die erfolgreiche Gründung von Betriebsräten durch Angestellte des Lieferdienstes „Gorillas“, vgl.: www.gegenblende.dgb.de/artikel/++co++d23638ac-5ce0-11ec-975f-001a4a160123
 15. Für negative Schlagzeilen sorgte mehrfach der online-Marktplatz amazon, der Mitarbeitende und Auftragnehmer*innen mithilfe digitaler Technik systematisch überwacht. Vgl.: www.businessinsider.de/wirtschaft/handel/mit-diesen-techniken-ueberwacht-amazon-seine-angestellten-a/
 16. Sabria David (Slow Media Institut), W3_Veranstaltung 23./25.02.2021

CROWDWORKING UND PLATTFORMEN

DIGITALE ARBEIT IM GLOBALEN WETTBEWERB

Mit Florian Alexander Schmidt (HTW Dresden) und Laura Meschede (Journalistin) und Angela Gruber (Journalistin)

ORTSABHÄNGIGE

ORTSUNABHÄNGIGE

WELCHE ARTEN AN PLATTFORMARBEIT GIBT ES?

Prinzip Dienstbot*innen

z. B. Uber, Lieferando, Putzservice, Spracherkennung für Dialekte, Texte erstellen

verschiedene Skill-Level, von einfachem Clickworking (Amazon mechanical turk) zu Kreativarbeit zu Programmieren, immer digital

Deshalb differenziert betrachten!

WELCHE PROBLEME GIBT ES DABEI?

schlechte Arbeitsrechte

Scheinselbstständig, keine Rente und Krankenversicherung

Bei Kreativarbeit Entfremdung geringer, aber Ausbeutung groß

Unterdrückung von Betriebsräten

Equipment selbst zahlen

unbezahlter Mehraufwand

oft Ausbeutung im globalen Süden

ständige Verfügbarkeit

WAS KANN MAN DAGEGEN TUN?

Streiks: funktioniert durch gute Sichtbarkeit

POLITIK MUSS ARBEITSSCHUTZ DURCHSETZEN + REGULIEREN!

Arbeiter*innen unterstützen sich, auch IG-Metall hilft bei Technik

AUSBEUTUNG

Firmen schließen teils ohnehin, weil durch guten Arbeitsschutz nicht rentabel

Streiks möglich bei hochqualifiziertem Arbeiter*innen, aber Angst vor Kündigung

Auch in Zukunft

AUSBLICK

Künstliche Intelligenz braucht immer Menschen im Hintergrund

Clickworking ist wie neue Fließbandarbeit, Fortführung alter Mechanismen

DESHALB WICHTIG: GUTE REGULATION AUS POLITIK + GEWERKSCHAFTSARBEIT, AUCH BEI NEUEN ARBEITSFELDERN!

NICHT AUF UNSERE KOSTEN!

ARBEIT UND KLIMAGERECHTIGKEIT - ZUSAMMENGEDACHT

Mit Marie-Luisa Wahn (BUNDjugend Deutschland) und Thomas Würdinger (IG Metall),
Moderation: Hanna Gersman (Journalistin: taz, FUTURZWEI)



5 Arbeit und Klimagerechtigkeit

Der menschengemachte Klimawandel ist eines der drängendsten Probleme unserer Zeit. Weltweit sind seine Folgen in Form von Dürren, Starkregen mit Überflutungen oder Stürmen bereits ganz unmittelbar erfahrbar. Die Art und Weise, wie wir arbeiten und produzieren, hat maßgeblich Einfluss darauf, ob die Erderwärmung begrenzt und das Pariser Klimaabkommen eingehalten werden kann.

Ursachen und Auswirkungen des Klimawandels sind sehr ungleich verteilt. Deutlich wird das am Beispiel der Steinkohleverarbeitung. Der oft von menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen begleitete Kohleabbau bringt zerstörerische Folgen für Umwelt und Gesundheit mit sich. Diese treffen die Menschen in den Abbauregionen im Globalen Süden stärker als die Verbraucher*innen im Globalen Norden. Dies trifft auch auf die klimatischen Folgen zu, die durch die Nutzung fossiler Energieträger entstehen. Wenn wir in Deutschland also Strom aus Steinkohle beziehen, um Fabriken und Büros zu betreiben, dann leben wir gleich in doppelter Hinsicht auf Kosten anderer, betont das Netzwerk Still Burning.¹ Obwohl die klimaschädliche Wirkung fossiler Brennstoffe längst bekannt ist, sind sie weltweit noch immer die größten Energielieferanten.

„Klimaschützer*innen sagen oft: ‚Wir sitzen alle im gleichen Boot und es sinkt.‘ Dieses Bild vernachlässigt mindestens einen sehr wesentlichen Aspekt der Klimakrise: Das Boot ist eher ein großes Schiff mit vielen verschiedenen Decks und während den Menschen in den unteren Decks das Wasser schon bis zum Hals steht, wird auf den oberen immer noch gefeiert. Und dreimal darf man raten, wo die Rettungsboote liegen.“

Netzwerk Still Burning – Decolonize Europe, 2019 (S.11)

Strategien zur Eindämmung des Klimawandels und Forderungen nach ökologischer Nachhaltigkeit dürfen jedoch nicht zu Lasten derjenigen gehen, die ohnehin schon gesellschaftlich benachteiligt sind – dazu zählen Arbeiter*innen genauso wie z.B. Kinder, ältere Menschen, BIPOC oder Migrant*innen. Statt um Klimaschutz, also der bloßen Reduktion von

Treibhausgasemissionen, geht es um Klimagerechtigkeit im Sinne des zentralen Prinzips der UN-Agenda 2030: „leave no one behind“. Dies gilt es in Hinblick auf die Umgestaltung der Arbeitswelt zu berücksichtigen.

Konkret heißt das: Um das 1,5-Grad-Ziel zu erreichen, reicht es nicht aus, einzelne Wirtschaftszweige oder Produkte auf erneuerbare Energien umzustellen. Vielmehr geht es darum, Arbeits- und Produktionsweisen zu etablieren, die nicht der vorherrschenden imperialen Logik² aus Ausbeutung, Wachstumszwang und Externalisierung³ folgen. Klimagerechtes Arbeiten und Wirtschaften ist eine Frage globaler Gerechtigkeit und kann nur gelingen, wenn soziale Ungleichheiten ebenso wie globale Zusammenhänge und Abhängigkeiten nicht ausgeblendet werden. Dies muss bei der Entwicklung von Maßnahmen für eine sozial-ökologisch nachhaltige Transformation berücksichtigt werden. Eine wichtige Frage angesichts des voranschreitenden Klimawandels und der Ausbeutung von Mensch und Natur ist deshalb: Was produziert die Welt in Zukunft und wie viel davon? Und: Wer entscheidet darüber?

„[Eine Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Umweltorganisationen ist wichtig,] weil wir nur so Brücken bauen, das wechselseitige Verständnis für verschiedene Standpunkte und Interessen stärken und Menschen überzeugen können. Wer Widersprüche übergeht und Wandel moralisch erzwingen will, macht daraus eine schicksalhafte, nicht greif- und schon gar nicht veränderbare Bedrohung. [...] Und nicht zuletzt: Weil wir gemeinsam mehr Druck auf die Politik machen können.“

Thomas Würdinger, W3_Veranstaltung 28.10.2021

Für die Aushandlung dieser Fragen und die Gestaltung einer klimagerechten Arbeitswelt spielen sowohl Gewerkschaften als auch Umweltorganisationen und Klimagerechtigkeitsinitiativen eine wichtige Rolle. Dennoch gibt es bisher nur wenige Zusammenschlüsse zwischen ihnen. Kooperationen, wie z.B. zwischen ver.di und Fridays for Future oder der IG Metall und dem BUND bilden die Ausnahme. Warum ist das so? Ein Grund dafür ist einerseits, dass Klimaschutzmaßnahmen und Strukturwandel häufig als Argumente für den Abbau von Arbeitsplätzen vorgeschoben werden. Das ist problematisch, weil Klimaschutz so zur existenziellen Bedrohung für die Beschäftigten wird. Andererseits, so Laura Meschede von der Initiative Klimaschutz und Klassenkampf⁴, fehle der Klimabewegung der Bezug zur Klasse. Im Fokus stünde zu sehr der Konsum statt die Produktion. Dies sei für den Zusammenschluss von Klimaaktivist*innen und Belegschaften hinderlich. Nicht nur deshalb, weil sich die Klimakrise nicht durch individuelles Konsumverhalten allein lösen lasse, sondern auch, weil sich die eigentlichen Bündnispartner*innen – die Arbeiter*innen – ökologisch-nachhaltigen Konsum häufig schlichtweg nicht leisten könnten.⁵ Klar ist: Solange Lohnarbeit notwendig ist, um die eigene Existenz zu sichern, stellen Arbeitsplatzabbau und Arbeitszeitverkürzung eine reale Gefahr für Beschäftigte dar, die nicht ignoriert werden darf.

Klimaschutz und „Gute Arbeit“⁶ sind jedoch nicht unvereinbar. Wichtig ist, dass Arbeiter*innen sowohl mit ihrem fachlichen Know-How als auch mit ihren berechtigten Ängsten einbezogen werden. Die Transformation hin zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen Arbeitswelt kann nur unter aktiver Mitwirkung der Arbeitenden gelingen, betont die International Trade Union Confederation (ITUC) in ihrem Key Konzept „Just Transition“⁷, das im Vorfeld des Weltklimagipfels 2015 in Paris veröffentlicht wurde.

Ein intensiver Austausch zwischen Gewerkschaften einerseits sowie Klimagerechtigkeits- und Umweltinitiativen andererseits, ist auch wichtig, um Scheinlösungen und Greenwashing zu vermeiden. Massive Investitionen in ökologisch nachhaltige Innovationstechnologien seien zwar nötig – aber nicht ausreichend, betont zum Beispiel Marie-Luisa Wahn von der BUNDjugend Deutschland. Auch Vertreter*innen der Postwachstumsbewegung betonen, dass Rebound-Effekte die vermeintliche Einsparung von Ressourcen und Effizienzsteigerungen von Produktionsprozessen zu Nichte machen.⁸ Langfristig brauche es deshalb eine suffiziente Wirtschaft, die ressourcenschonend und partizipativ gestaltet ist. In einem gemeinsamen Forderungspapier setzen sich deshalb der deutsche Umweltverband BUND und die weltweit größte organisierte Arbeitnehmer*innenvertretung, die IG Metall, gemeinsam für ein Transformationskurzarbeitsgeld sowie für die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben und besonders klimaschädlichen Branchen ein.⁹ Doch es gibt auch noch viele offene Fragen, die in den Diskussionen zwischen Gewerkschaften und Klimagerechtigkeitsinitiativen aktuell eine wichtige Rolle spielen. Zum Beispiel: Wie kann Produktion ökologisch nachhaltiger und gleichzeitig stärker an gesellschaftlichen Bedarfen anstatt an Profitmaximierung ausgerichtet werden? Müssen wir – wie es die Postwachstums- oder Degrowth-Bewegung fordert – weniger Arbeiten, um den Klimawandel zu stoppen? Wie kann Lohn- und Sorge-Arbeit gerechter verteilt werden? Und: Wie lassen sich bestimmte Sektoren gezielt und entlang der gesamten Wertschöpfungskette schrumpfen – „by design, not by disaster“?

Anmerkungen Kapitel 5

1. Evelyn Linde und Ramin Aryaie (Netzwerk Still Burning), W3_Veranstaltung 22.11.2021

2. Zum Konzept der imperialen Lebens- und Produktionsweise siehe auch das Kapitel *Globale Arbeitswelten: Arbeit und Migration* sowie: I.L.A. Kollektiv (Hrsg.): *Auf Kosten Anderer? Wie die imperiale Lebensweise ein gutes Leben für alle verhindert*. Oekom Verlag 2017.

3. Der Begriff „Externalisierung“ steht für die Auslagerung von Kosten auf andere. Gemeint ist hier die Auslagerung der klimaschädlichen Folgen industrieller Produktion auf Menschen im Globalen Süden.

4. Die Initiative Klimaschutz und Klassenkampf ist ein Bündnis aus Klimaaktivist*innen und Beschäftigten, das seit Herbst 2021 gegen die Schließung eines BOSCH-Werkes in München und für eine Produktion gesellschaftlich notwendiger und gleichzeitig klimafreundlicher Güter kämpft. Zentral dabei ist die Forderung nach Umstrukturierung des Betriebes durch Mitbestimmung von unten. Vgl. www.klimaschutzundklassenkampf.org

5. Vgl. *Produktion in den Mittelpunkt, nicht Konsum*. ak Nr. 674, S. 25, 2021.

6. Die Frage, wie ein sozialökologischer Umbau der Arbeitswelt gelingen kann, ist in gewerkschaftspolitischen Debatten eng verknüpft mit der Forderung, dass „Gute Arbeit“, die kollektiv durch Tarifverträge abgesichert, mitbestimmt, geschlechtergerecht, gesund und angemessen bezahlt ist, langfristig gestärkt werden muss. Zum Leitbild „Gute Arbeit“ siehe auch das Kapitel *Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe*

7. International Trade Union Confederation (ITUC): *Climate Justice: There are no jobs on a dead planet*. Frontlines Briefing, 2015, vgl. www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_frontlines_climate_change_report_en.pdf

8. Mit „Rebound-Effekt“ wird der Umstand bezeichnet, dass die Effizienzsteigerung durch Entwicklung neuer, klimafreundlicher Produkte oder Technologien häufig nicht dazu führt, dass tatsächlich Ressourcen und Energie eingespart werden, weil gleichzeitig Nachfrage und Nutzung steigen. Vgl. www.nachhaltigkeit.info/artikel/rebound_effekt_1822.htm

9. Das gemeinsame Forderungspapier von BUND und IG Metall ist im Oktober 2021 erschienen und online abrufbar unter: www.igmetall.de/download/20211022_Forderungspapier_Mobilitaetswende_BUND_IGMetall_1102498331608d869db96477b56db25180a50550.pdf

ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT DEKOLONISIEREN POSTKOLONIALE KRITIK AN ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT UND DIE SUCHE NACH ALTERNATIVEN

Mit Nina van der Puije (Universität Kassel), Francisco Mari (Brot für die Welt)
und Moderation von Anke Schwarzer

ENTSTEHUNG VON EZ*

1949: Harry S. Trumans Antrittsrede
„Mehr als die Hälfte aller Menschen leben
in unterentwickelten Ländern und in Armut,
USA soll diese Menschen unterstützen.“

Seit den 1960ern:
nach Unabhängigkeit
von Kolonien, Entstehung
von EZ

Welche Formen gibt's?

Staatliche EZ

→ zwei Staaten vereinbaren
welche Projekte finanziert werden
→ multilateral: Weltbank, UN
NGO's (teils staatlich finanziert)
→ geben eher Geld an Projekte
vor Ort

KRITIK AN EZ

„Entwicklung“ und „Unter-
entwicklung“ als Konstrukte
entlarven, Fortführung von
zivilisiert ↔ unzivilisiert

nicht-westliche, nicht-
industrialisierte Lebens-
weisen werden als minder-
wertig definiert

Eurozentrismus
Paternalismus
Imperialismus

Abwertung nicht-
westlicher Wissens-
traditionen, Profite
+ Konsum als Norm

Ever Wissen + Note

POSITIVBEISPIEL NGO (BROT FÜR DIE WELT)?

Projekte + Initiativen vor Ort
stellen Anträge mit eigenen Ideen,
Bedürfnissen und Expertise

Trotzdem entscheiden
westliche Akteur*innen,
wer wieviel bekommt

ALTERNATIVEN ZU EZ: POST DEVELOPMENT

Wiederaneignung von
lokale Direktdemokratie

1 Politik: Autonomie und
lokale Direktdemokratie

2 Ökonomie: Subsistenzwirt-
schaft, informeller Sektor,
solidarische Ökonomie

3 Wissen: traditionelle Praktiken
in Landwirtschaft + Medizin

Kritik an Post Development:

→ romantisiert kulturelle Trad-
itionen + lokale Gemeinschaften

→ verdammt pauschal Moderne,
übersieht positive Aspekte

→ legitimiert bestehende Unter-
drückungsverhältnisse

WEITERE ALTERNATIVEN?

Westliche Länder müssen
Verantwortung für Klimakrise
übernehmen

Öffentlichkeitsarbeit
→ veränderte Narrative
→ Lokales Expert*innen
wissen fördern

ZIEL

EZ wird abgeschafft, weil alle
Länder am Gesamttrichtum der Welt
teilhaben können und nicht mehr
von kolonialen Kontinuitäten betroffen
sind

Konzerne müssen
Steuern vor Ort zahlen

Alternative Maßstäbe
für Entwicklung!

* Entwicklungszusammenarbeit

6 Alternative Arbeitswelten der Zukunft

Wenn heutzutage von „Arbeit“ die Rede ist, dann ist damit meist Erwerbs-
arbeit gemeint. Erwerbs- oder Lohnarbeit nimmt in der Gesellschaft einen
zentralen Stellenwert ein und ist eng an gesellschaftliche Teilhabe und Exis-
tenzsicherung gekoppelt – auch wenn sie dazu nicht unbedingt ausreicht.¹
Andere Formen von Arbeit, wie z.B. Care-Arbeit oder gesellschaftliches Eng-
agement, werden in Debatten um die Zukunft der Arbeit oft ausgeblen-
det – obwohl sie für ein funktionierendes, gesellschaftliches Miteinander
grundlegend sind.²

Seit des 1972 veröffentlichten Berichts des Club of Rome ist klar: Auf einem
begrenzten Planeten kann es kein unendliches Wachstum geben.³ Das be-
trifft auch die Arbeitswelt. „There are no jobs on a dead planet!“ heißt es
auf Plakaten bei den seit einigen Jahren weltweit stattfindenden Fridays
for Future Demonstrationen. Indigene Communities und Aktivist*innen im
globalen Süden kritisieren schon lange, dass wesentliche Bereiche des Le-
bens wie Wasser oder Land zunehmend privatisiert und monetarisiert wer-
den. Hierzulande noch immer zu wenig beachtet, kämpfen sie für ein ganz-
heitliches Verständnis von Gesellschaft und eine Wirtschaft, die stärker an
Bedürfnissen und an den planetaren Grenzen, anstatt an Profiten für einige
wenige ausgerichtet ist. Konzepte wie Buen Vivir⁴ denken Mensch und
Umwelt als untrennbar miteinander verbundene Einheit und betonen, dass
das Leben auf der Erde seit jeher in Kreisläufen und nicht in Form linearen
Wachstums funktioniert.

Dank der Postwachstums- oder Degrowth-Bewegung wird die Wachstums-
logik seit einiger Zeit auch im Globalen Norden immer häufiger hinterfragt.⁵
Dabei wird jedoch ein entscheidendes Puzzleteil außen vorgelassen: Die
Arbeitslogik wird nicht in Frage gestellt, obwohl sie mit ihrem Produktivi-
täts- und Beschäftigungsfetisch dafür verantwortlich ist, dass nicht sinnvolle
oder sogar destruktive Tätigkeiten legitimiert und praktiziert werden. War-
um fließen so viel Arbeitszeit und Ressourcen in klimaschädliche oder ge-
sellschaftlich nicht notwendige Produkte? Warum verbringen immer mehr
Menschen immer mehr Zeit mit Tätigkeiten, deren Sinn sich ihnen nicht
erschließt?⁶ Für die Zukunft der Arbeit braucht es eine Debatte darüber,
welche Tätigkeiten gesellschaftlich sinnvoll und notwendig sind, wie diese
gerecht verteilt, nachhaltig wertgeschätzt und entlohnt werden können.

Eine konkrete Vision für das Jahr 2048 hat beispielsweise das Konzept-
werk Neue Ökonomie in 12 Zukunftswerkstätten zusammen mit knapp
200 verschiedenen Akteur*innen und Initiativen erarbeitet. Dieser ent-
sprechend gestaltet sich die Arbeitswelt von morgen gleichberechtigt und
entschleunigt. Es gibt eine große Wertschätzung für Sorge-Arbeit und Zeit-
wohlstand⁷ aufgrund einer 20-Stunden-Woche für alle, sodass genügend

Zeit für selbstgewählte Tätigkeiten und gesellschaftliches Engagement zur Verfügung steht. Erwerbsarbeit stellt in dieser Vision des guten Lebens für alle nur eine Form der Arbeit neben anderen dar und ist von der Existenzsicherung entkoppelt.⁸ Ähnliche Überlegungen spiegeln sich im Ansatz von Frigga Haug wider: Ihre Vier-in-Eins-Perspektive verbindet die Bereiche der fürsorgenden Arbeit, des politischen Engagements, der persönlichen Entwicklung und der Erwerbsarbeit und steht für eine gerechte Verteilung von Zeit und Arbeit.⁹ Zu diskutieren bleibt, wie realistische Forderungen nach einer Arbeitszeitverkürzung auf globaler Ebene sind und wie sie ohne eine Verschärfung sozialer Ungleichheit konkret umgesetzt werden können.¹⁰

Insbesondere auf nachbarschaftlicher, lokaler oder regionaler Ebene gibt es bereits heute eine Vielzahl alternativer Konzepte des Arbeitens und Wirtschaftens, die aktiv gelebt und erprobt werden. Gemein ist solchen Ansätzen, dass sie das Gemeinschaftliche in den Mittelpunkt rücken. Einer Definition des Netzwerks Ökonomischer Wandel zufolge bedeutet Solidarische Ökonomie „wirtschaften, um die Bedürfnisse der Menschen auf Basis freiwilliger Kooperation und Selbstorganisation zu befriedigen. Dies geschieht möglichst ökologisch, diskriminierungsfrei und global gerecht. Es geht also um Sinn vor Gewinn(-orientierung) und um Kooperation statt Konkurrenz (und Wachstumszwang).“¹¹ Auch Elisabeth Voß stellt bedürfnisorientiertes und selbstbestimmtes Arbeiten als zentrale Merkmale solidarischen Wirtschaftens heraus:

„In solidarischen Ökonomien steht nicht das tote Kapital, sondern die lebendige menschliche Arbeit im Mittelpunkt. Die Menschen arbeiten nicht für den Profit anderer, sondern für sich selbst. Das bedeutet nicht automatisch, dass die Arbeitszufriedenheit größer und die Qualität der Arbeitsergebnisse besser wäre. Je nach betrieblicher Organisation kann ein hohes Maß an Selbstorganisation Menschen, die nicht gelernt haben selbstverantwortlich zu arbeiten, anfangs auch überfordern. Aber die Voraussetzungen für die Entfaltung des menschlichen Arbeitsvermögens sind grundsätzlich in arbeitsstatt gewinnorientierten Strukturen deutlich besser als unter entfremdeten, hierarchischen Bedingungen.“¹²

Auch in solidarischen Arbeitsmodellen gibt es Tätigkeiten, die mehr oder weniger Spaß machen, langweilig, gefährlich oder anstrengend sind. Damit diese nicht immer an den gleichen Personen hängen bleiben, hat das Hamburger Kaffeekollektiv Quijote das Prinzip einer vertikalen Arbeitsteilung eingeführt: Alle anstehenden Aufgaben werden per Rotationsprinzip von allen Mitarbeitenden abwechselnd durchgeführt.¹³ Darüber hinaus hat sich das Kollektiv eine Lohn- und eine Produktionsobergrenze gesetzt, sodass der Betrieb nicht unbegrenzt wächst. Denn kollektive Strukturen, die auf Gleichberechtigung, Transparenz und aktive Mitbestimmung setzen, funktionieren besonders gut, wenn sich die Mitarbeitenden des Betriebs persönlich kennen und begegnen. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit auf globaler Ebene: Direktimporte ohne Zwischenhändler*innen und persönlicher Kontakt zwischen den Erzeugern*innen im Globalen Süden und den weiterverarbeitenden Betrieben hierzulande bilden eine wichtige Prämisse, um faire Handelsstrukturen aufzubauen. Aber auch Abnahme- und Preisgarantien sind wichtig, um die Existenz von anbauenden Betrieben auch bei Ernteaufällen, zum Beispiel in Folge des voranschreitenden Klimawandels, entgegenzuwirken. Schwankende Weltmarktpreise hingegen verhindern Planungssicherheit und bergen Risiken, die die Anbauenden allein tragen müssen.¹⁴

Ein Problem, das Fairer Handel und Solidarische Ökonomie jedoch nicht lösen: Trotz direkter Zusammenarbeit bleibt eine ungleiche Wertschöpfungskette bestehen. Produzent*innen im globalen Süden verdienen in der Regel weitaus weniger am Export der Rohstoffe als die weiterverarbeitenden Betriebe im globalen Norden an den veredelten Produkten. Das gilt für Kaffee ebenso wie für Kakao, Palmöl, Edelmetalle oder Kohle.¹⁵

Arbeit kann nicht nur kollektiv, sondern auch kooperativ organisiert sein. Kooperativen sind insbesondere in Ländern Süd- und Mittelamerikas eine sehr weit verbreitete Organisationsform, die sich im Zuge der Wirtschaftskrise Mitte der 1990er Jahre durch Fabrikbesetzungen vor allem in Argentinien etabliert hat. Kooperativen sind selbstverwaltete, kollektive Betriebe. Kleine Erzeuger*innen schließen sich zusammen, um sich gegenseitig zu unterstützen, Risiken und Wissen zu teilen und so ihre Produktion, meist landwirtschaftliche Güter, zu stärken. Dilcia Vásquez und Dolores Benitez von der Frauenkooperative APROLMA¹⁶ aus Honduras betonen darüber hinaus die empowernde Wirkung, die von dieser Organisationsform ausgeht: Zusammenarbeit und kontinuierliche Weiterbildung fördern den Wissensaustausch sowie das Selbstbewusstsein der Mitglieder. So stärkt die Arbeit in der Kooperative auch die Rolle der Frauen in der Gesellschaft und ihre Handlungsmacht innerhalb des patriarchalen Systems.

Egal welche Formen unser Arbeiten und Wirtschaften in Zukunft annimmt und wie es organisiert ist – anstelle von Gewinnmaximierung auf Kosten anderer und der Umwelt sollten Solidarität, globale Gerechtigkeit und unsere planetaren Grenzen im Fokus stehen. Konkrete Kriterien, an denen gemeinwohlorientiertes Arbeiten und Wirtschaften gemessen werden kann, hat die Initiative Gemeinwohlökonomie¹⁷ entwickelt. Der Grundgedanke: Unternehmen sollen einander in Zukunft unterstützen, anstatt zu konkurrieren. Wie gemeinwohlorientiert ein Betrieb tatsächlich wirtschaftet, wird mithilfe der so genannten Gemeinwohlbilanz ermittelt. Diese orientiert sich an den Werten Menschenwürde, Solidarität und Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit sowie Transparenz und Mitentscheidung. Einbezogen bei der Bewertung werden neben Unternehmensführung und Situation der Mitarbeitenden auch Auswirkungen auf das gesellschaftliche Umfeld sowie die Zusammenarbeit mit Lieferant*innen, Kund*innen oder Finanzpartner*innen. Indem Betriebe mit hoher Gemeinwohlbilanz belohnt werden – etwa mit Steuervorteilen, günstigen Krediten, speziellen Förderungen oder Bevorzugung bei Einkäufen aus öffentlicher Hand – schafft die Gemeinwohlökonomie konkrete Anreize für ethisches, sozial und ökologisch nachhaltiges Handeln.

„Die Frage nach den ‚systemrelevanten Berufen‘ muss neu definiert werden: diejenigen, die mit Mensch und Natur arbeiten, sie fördern, unterstützen, begleiten und versorgen, sind die wichtigsten und am besten bezahlten ‚Manager*innen‘. Berufe, die nichts zum Schutz von Natur und Mensch beitragen, müssen über kurz oder lang auslaufen.“

Jutta Hieronymus, W3_Veranstaltung 30.10.2021

1. Siehe hierzu auch das Kapitel *Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe*
2. Siehe hierzu auch das Kapitel *Arbeit und Geschlechter(un)gerechtigkeit*
3. Der von MIT-Professor*innen herausgegebene Bericht mit dem Titel „Die Grenzen des Wachstums“ (The Limits to Growth) gilt heute als Meilenstein für die Nachhaltigkeitsbewegung im Globalen Norden, weil durch ihn ökologische Zusammenhänge und die Wechselwirkungen zwischen Mensch und Umwelt in ein breiteres öffentliches Bewusstsein traten. Vgl.: www.clubofrome.de/berichte/
4. Der Ansatz entstand im Kontext indigener Traditionen und verschiedener sozialer Bewegungen Lateinamerikas. In Bolivien und Ecuador hat das Konzept bereits Eingang in die neuen Verfassungen gefunden und ist somit politisch handlungsleitend. Vgl.: www.endlich-wachstum.de/kapitel/die-globale-dimension/methode/buen-vivir/
5. Siehe hierzu auch das Kapitel *Arbeit und Klimagerechtigkeit*
6. Der US-amerikanische Wirtschaftsprofessor und Ethnologe David Graeber spricht in diesem Zusammenhang von „Bullshit-Jobs“. Diese seien ein Symptom gesellschaftlicher Wertvorstellungen, die das Verrichten sinnloser Erwerbsarbeit vorteilhafter einstufen, als keiner Erwerbsarbeit nachzugehen. Vgl.: David Graeber: *Bullshit Jobs. Vom wahren Sinn der Arbeit.* Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 2019.
7. Eine klare Definition für den Begriff „Zeitwohlstand“ gibt es nicht. Er fragt danach, wie wir mit unserer Zeit umgehen (möchten). Was bedeutet Wohlstand, wenn wir immer mehr Dinge besitzen, jedoch immer weniger Zeit bleibt, um sie auch zu nutzen? Vgl. hierzu: H.Rosa, N. Paech, F. Habermann, F. Haug, F. Wittmann und L. Kirschenmann: *Zeitwohlstand. Wie wir anders arbeiten, nachhaltig wirtschaften und besser leben.* Hrsg. vom Konzeptwerk Neue Ökonomie. Oekom Verlag, 2014.
8. Vgl. *Zukunft für alle. Eine Vision für 2048.* Hrsg. vom Konzeptwerk Neue Ökonomie. oekom Verlag, München 2020, S. 33–38
9. Vgl. Frigga Haug: „Zeit, Wohlstand und Arbeit neu definieren“ in: *Zeitwohlstand. Wie wir anders arbeiten, nachhaltig wirtschaften und besser leben.* Hrsg. vom Konzeptwerk Neue Ökonomie. Oekom Verlag, 1. Aufl. 2014, S. 26–38
10. Vgl. Veronika Winter: „Eine Wirtschaft für die Menschen und den Planeten“ in: *an.schläge – das feministische Magazin.* Ausgabe VIII / 2021, S. 8-9
11. NOW – Netzwerk Ökonomischer Wandel, www.netzwerk-oekonomischer-wandel.org
12. Elisabeth Voß: „Wegweiser Solidarische Ökonomie – Anders wirtschaften ist möglich!“ Hrsg. vom NETZ für Selbstverwaltung und Selbstorganisation e.V., 2. Aufl. 2015, S. 29
13. Transparenz spielt eine zentrale Rolle im Arbeitsmodell von Quijote. Das Prinzip der vertikalen Arbeitsteilung sowie alle anderen bei Quijote geltenden Formen der Arbeitsorganisation und Entscheidungsfindung sind in einem internen Vertrag geregelt, der öffentlich auf der Website des Kollektivs einsehbar ist. Vgl.: www.quijote-kaffee.de/transparenz/quijote-vertrag-intern/
14. Eine Alternative bietet z.B. die globale Bewegung der Solidarischen Landwirtschaft. Hier teilen sich Verbraucher*innen und Landwirt*innen Ertrag und Risiken und sorgen so gemeinschaftlich für den Fortbestand der Produktion. Anstatt einzelne Produkte zu kaufen garantieren Mitgliedsbeiträge die Deckung der gesamten jährlichen Betriebskosten. Vgl.: www.solidarische-landwirtschaft.org

15. Siehe hierzu auch das Kapitel *Globale Arbeitswelten: Arbeit & Migration*
16. APROLMA steht für Asociación de Productoras Libres de Marcala (Vereinigung der Freien Produzentinnen von Marcala). Hier sind nicht nur die Produktion nach biologischen Richtlinien und die Vermarktung selbst organisiert – auch die Verarbeitung. Seit 2019 rösten und verpacken die Frauen der Kooperative den Kaffee vor Ort selbst. Durch die Wertschöpfung im Ursprungsland verbleibt dreimal mehr Ertrag bei den Erzeugerinnen als beim konventionellen Handel und es entsteht ein zusätzliches Ausbildungsangebot sowie neue Arbeitsplätze. Vgl.: www.fairtrade.de/index.php/mID/1.2.1/lan/de
17. Die Bewegung wurde 2010 von Christian Felbert ins Leben gerufen und hat inzwischen Anhänger*innen in Europa, den USA, Lateinamerika sowie Afrika. Mehr als 2.000 Unternehmen unterstützen mittlerweile die GWÖ, rund 500 sind Mitglied oder haben bereits eine Gemeinwohlbilanz erstellt. Vgl.: www.web.ecogood.org

GLOBALE KI-ETHIK.

GRENZENLOSE CHANCEN ODER GRENZERFAHRUNG?

Eine Veranstaltung der W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik
+ Friedrich-Ebert-Stiftung Mit: Lajla Fetic



7 Ausblick

Welchen Prinzipien unser Arbeiten und Wirtschaften weltweit folgt und wie Erwerbs- und Sorge-Arbeit global, lokal, zwischen Geschlechtern oder Klassen organisiert ist, hat entscheidend Einfluss auf die Durchsetzung von mehr Gerechtigkeit weltweit. Dafür ist eine kritische Auseinandersetzung mit globalen Machtverhältnissen, gesellschaftlichen Stereotypen und eigenen Privilegien ebenso notwendig wie politische Maßnahmen, ein wirtschaftliches Umdenken und die Stärkung von Solidarität. Globale Verflechtungen, Abhängigkeiten und unterschiedliche Formen von Ungleichheit und Diskriminierung prägen – wie auf den vorangehenden Seiten dargestellt – unser Zusammenleben und Arbeiten in vielerlei Hinsicht. Dies gilt es sich immer wieder neu bewusst zu machen.

„Es gilt, Schluss zu machen mit der imperialen Lebensweise. Mit einer Lebensweise, die im Alltag, im Produzieren und Arbeiten auf Kosten anderer geht. Auf Kosten nachfolgender Generationen, auf Kosten der Menschen, die schon jetzt am stärksten von der Klimakrise geplagt sind. Und auf Kosten derer, die billig und unter schlechten Arbeitsbedingungen für unsere imperiale Lebensweise schufteten müssen.“

I.L.A Kollektiv & Periskop (Hrsg.), *Von A wie Arbeit bis Z wie Zukunft*, Wien 2019 (S.7)

Mit einer Abkehr vom kapitalistischen hin zu einem alternativen Wirtschaftssystem, das die bislang unter- bzw. unbezahlte Care-Arbeit ins Zentrum rückt, würde sich das gesellschaftliche Miteinander nicht mehr an Profit und Wachstum, sondern an der Fürsorge für Mensch und Natur orientieren. Mit einer solchen Umstellung würde zwangsläufig auch eine finanzielle Umverteilung einhergehen, denn die globale Ungleichheit verschärft sich kontinuierlich. Digitalisierung und Globalisierung haben diese Entwicklung eher verschärft als verringert. Deutlich wurde dies nicht zuletzt durch die COVID-19-Pandemie: „Allein mit dem Vermögen, das er zwischen März und August 2020 angehäuft hat, könnte Jeff Bezos, allen 876.000 Mitarbeiter*innen von Amazon einen einmaligen Bonus von 105.000 US-Dollar zahlen.“¹

Was bedeutet dies konkret in Bezug auf aktuelle und zukünftige Kämpfe um Arbeit? Arbeitskämpfe – egal, ob sie sich um bessere Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz oder um die Rolle von Lohnarbeit in der Gesellschaft generell drehen – sollten Verschränkungen zwischen Klasse, Geschlecht, Herkunft, Globalem Norden und Süden nicht außer Acht lassen. Denn es sind vor allem Frauen – in erster Linie Migrant*innen – die z.B. als Altenpfleger*innen oder Hausangestellte mit ihrer un- oder unterbezahlten Reproduktionsarbeit die Kosten der imperialen Lebens- und Produktionsweise tragen.² Bewegungen gegen soziale Ungleichheit und solche gegen (globale) sozial-ökologische Ungleichheiten sollten sich deshalb wechselseitig stärken und sich mit Gewerkschaften, zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und Nichtregierungsorganisationen zusammenschließen.³

„Ich träume von einer Gesellschaft, in der wir nicht mehr sinnlos arbeiten müssen, sondern stattdessen endlich sinnvoll tätig werden dürfen.“

Tobi Rosswog, W3_Veranstaltung 3. + 5.02.2022

Wie aber können wir uns organisieren und solidarisieren, wenn Arbeit zunehmend prekär, unsichtbar im Privathaushalt, illegalisiert, unter Zwang, digital vereinzelt oder global verstreut sowie unter ganz unterschiedlichen Bedingungen und mit ungleichen Machtressourcen stattfindet? Das sind Fragen, die an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden können, sondern vielmehr als Denkanstoß mitgegeben werden sollen. Deutlich geworden ist: Viele Probleme unserer heutigen, globalisierten und zunehmend digitalisierten Arbeitswelt haben gesellschaftliche Ursachen und können nur kollektiv gelöst werden. Ein erster, wichtiger Schritt kann es sein, sich die hier beschriebenen globalen Zusammenhänge und Verflechtungen bewusst zu machen und davon ausgehend die eigenen Arbeitsverhältnisse und Lohnabhängigkeiten zu politisieren, um solidarische Strukturen von unten aufzubauen.⁴

Anmerkungen Kapitel 7

1. Oxfam Deutschland: Das Ungleichheitsvirus, 2021. Vgl.: www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf
2. Siehe dazu auch das Kapitel *Arbeit und Geschlechter(un)gerechtigkeit*
3. Vgl. Markus Wissen: ABC der globalen (Un)Ordnung, VSA-Verlag: Hamburg, 2019, sowie W3_Veranstaltung mit Peter Birke, David Mayer und Mag Wompel am 12.11.2019.
4. Diese Strategie verfolgt zum Beispiel das Hamburger Netzwerk Arbeitskämpfe, zu Gast in der W3_Veranstaltung „Der marktgerechte Mensch“ am 19.01.2021. Vgl. www.netzwerk-arbeitskaempfe.org

Die Durchführung des **W3-Projektes arbeit global** und die Erstellung dieser Broschüre wären ohne die Unterstützung zahlreicher Personen und Institutionen nicht möglich gewesen.

Wir danken sehr herzlich...

...Aida Begović, Feliciya Cihangir, Ursula Dorestal, Peter Dorsch, Kirsten Encke-Seukwa, Franziska Feldhahn, Nina Horn, Ilka Krause, Nina Kullrich, Leonie Linke, Sophie Ali Bakhsh Naini, Esther Yungung Lisa Rüden, Swenja Schiemann sowie den unzähligen Gesprächspartner*innen, Referent*innen und Moderator*innen.

DANKE

...allen Kooperationspartner*innen für ihre Mitwirkung und die gute Zusammenarbeit:

- A Wall is a Screen e.V.
- BUNDjugend Hamburg
- Faire Woche Hamburg
- Friedrich-Ebert-Stiftung Hamburg / Julius-Leber-Forum
- Goliathwatch e.V.
- Gruppe Blauer Montag
- Heinrich-Böll-Stiftung Hamburg e.V.
- Kunsthaus Hamburg
- Kurzfilmfestival Hamburg
- Lichtmess Kino
- Rosa Luxemburg Stiftung Hamburg e.V.
- Start-up Torhaus und Museum der Arbeit Hamburg
- Zusammen Leben und Arbeiten e.V.

...den Förder*innen des Projektes:

- ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des BMZ
- Norddeutsche Stiftung für Umwelt und Entwicklung
- Landeszentrale für Politische Bildung Hamburg
- Kirchlicher Entwicklungsdienst der Nordkirche
- Behörde für Kultur und Medien Hamburg
- Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt
- Katholischer Fonds
- GLS Bank Treuhand
- Hamburger Klimafonds #moinZukunft

CHANCEN UND RISIKEN DIGITALER ARBEIT FÜR DEN GLOBALEN SÜDEN

Mit Kerstin Fritzsche und Uta Dirksen



WICHTIG: DIGITALISIERUNG FÜR WOHL DER MENSCHEN, NICHT NUR PROFITE



TECH-KONZERNE SEHR ERFOLGREICH, U.A. WEGEN:

- Ausnutzen von Standortkonkurrenz
- Ausbeutung von Arbeiter_innen
- Ausnutzen von Steueroasen



MÜSSEN NOCH BESSER:

- international vernetzen
- mit Wissenschaft + Forschung zusammenarbeiten
- Digitalisierung für sich nutzen



CHANCEN FÜR:

- Umverteilung der Gewinne
- Datensicherheit
- Digitalisierung als soziale, politische + ökologische Frage!



Die **W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik e.V.** ist ein transkulturelles und politisches Bildungszentrum in Hamburg-Altona. Mit einem vielfältigen Veranstaltungsprogramm engagiert sich die W3_ für Menschenrechte, Antirassismus, kulturelle Vielfalt, gesellschaftliche Teilhabe und eine nachhaltige, solidarische Lebensweise.

Mehr Infos zum W3_Programm:

www.w3-hamburg.de

www.facebook.de/w3.hamburg

www.instagram.com/w3_hamburg

www.w3-hamburg.de/newsletter-abonnieren



Wir freuen uns, wenn ihr unsere Arbeit mit einer Spende oder Fördermitgliedschaft möglich macht!



Gefördert durch ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des



Gefördert aus Mitteln des #moinkunft Hamburger Klimafonds



Ein Projekt der Hamburger Klimaschutz-Allianz und der Bundesländer für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUNEA)

