

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-1-75

Exkludierende Nachhaltigkeit durch betriebliche Macht- und gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse

KARINA BECKER

(Nicht-)Nachhaltigkeit im Feld der Beschäftigtengesundheit

Nachhaltigkeit markiert ein machtbasiertes, umkämpftes Feld, das von verschiedenen Konfliktlinien, Ungleichheiten und Hierarchien durchzogen ist. Das zeigt sich nicht nur an ökologischen Fragen oder Konsumweisen; auch im Umgang mit der Gesundheit von Beschäftigten offenbart sich, dass der Zugewinn an gesundheitlicher Nachhaltigkeit für relativ machtvolle Beschäftigtengruppen mit erhöhten Anforderungen bei anderen Beschäftigtengruppen einhergeht – dies um den Preis der Nicht-Nachhaltigkeit der Vernutzungsbedingungen von Arbeitskraft und Gesundheit für Letztere. Anhand von zwei Beispielen soll die These einer exkludierenden Nachhaltigkeit entfaltet werden.

Formale Gleichheitspostulate und betriebliche Ungleichheitsstrukturen

Im Fall betrieblich organisierter Beschäftigungsverhältnisse sind es vor allem Leiharbeitskräfte und Werkvertragsnehmer, denen etablierte Standards zum Schutz ihrer Arbeitskraft und Gesundheit vorenthalten werden und die vom erreichten Niveau im Arbeits- und Gesundheitsschutz exkludiert werden. Möglich wird dies auch durch Deregulierungen auf dem Arbeitsmarkt und einer Verbetrieblichung in der Arbeitsschutzgesetzgebung. Mit der Rücknahme gesetzlicher Haltegriffe verlieren betriebliche Interessenvertreterinnen und -vertreter eine zentrale Machtressource, die auf externen gesetzlichen Vorgaben, Normen und Regelungen basiert. In der Folge kommt es zu einer Verschiebung der betrieblichen Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit, deren Folgen insbesondere die prekär Beschäftigten zu tragen haben.¹ Zwar sind die meisten von ihnen längst ein integraler Teil von Dienstleistungen und Produktionsprozessen, dennoch greifen viele Instrumente betrieblicher Arbeitspolitik

ausschließlich für die Stammbeschäftigte. Geringe Abweichungen vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis genügen, um aus den etablierten Schutzroutinen (Unterweisungen, Arbeitsschutzbekleidung, Gesundheitsförderung usw.) herauszufallen.² Weder diese Praxis noch die gegenseitige Verantwortungszuweisung zwischen Entleiher und Verleiher sind gesetzlich so vorgesehen – das Arbeitsschutzgesetz gilt für alle Beschäftigten, und Leiharbeitskräfte sind dem Stammpersonal gesetzlich gleichgestellt. Damit ist jedoch in erster Linie ein formaler Anspruch formuliert. Die informelle Ebene weicht davon vielerorts ab. Sie ist durch den Ausschluss der Nicht-Stammbeschäftigten von einem nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz gekennzeichnet, u. a. dadurch, dass formelle Regeln und Gesetze durch informelle Praktiken unterwandert werden. Ein Beispiel (von vielen) ist, dass beim Einsatz von Leiharbeitskräften in Schichtarbeit sich keiner dafür zuständig fühlt, auf die Ruhezeiten zu achten. Diese *politics* in Organisationen geht zulasten von Beschäftigten mit wenig Machtressourcen, zu denen nicht nur Frauen, Migrantinnen und Migranten, sondern – als historisch neues Moment – in zunehmendem Maße auch männliche Arbeitnehmer gehören, die – das ist ein weiteres neues Moment – auch in den Kernbereichen von Unternehmen eingesetzt werden. Beschäftigte in der Leiharbeit können aufgrund ihrer jüngeren Altersstruktur eine Vielzahl von Belastungen noch kompensieren. Die gesundheitliche „Flexibilität“ dieser Beschäftigtengruppen ist es, die eine Verlagerung von Nicht-Nachhaltigkeit auf andere Personen und in die Zukunft möglich macht.

Unkontrollierte Arbeitsverhältnisse in deutschen Privathaushalten

Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die nicht betriebsförmig organisiert sind und damit keiner behördlichen Kontrolle unterliegen, weisen in der Praxis zum Teil anomische Züge

auf. Ein Beispiel dafür ist die Haus- und Pflegearbeit im Privaten, die in vielen Fällen von mittel- und osteuropäischen Migrantinnen und Migranten verrichtet wird. Mit der Konvention der International Labour Organization „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“, die Deutschland 2013 ratifiziert hat, und dem Arbeitnehmerentendengesetz (§2 AEntG) ist zwar der rechtliche Rahmen für die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten in den Haushalten durch europäisches und internationales Recht gesetzt; die konkrete Übersetzung dieser Vorgaben und vor allem deren Kontrolle obliegen jedoch nationalen Behörden, die dieser Aufgabe nur unzureichend oder gar nicht nachkommen. Beschäftigte des sog. grauen Pflegemarktes können sich auf wenig rechtliche und arbeitsvertraglich geregelte Standards sowie sozialpolitische Sicherheiten und damit institutionelle Machtressourcen beziehen. In vielen Fällen sind die Arbeitszeiten nicht geregelt und der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit nicht gewährleistet. Möglich wird dies auch deshalb, weil der Privathaushalt als ein vor öffentlicher Kontrolle geschützter Bereich gilt, Missstände und Zumutungen folglich, wenn sie von den Beschäftigten nicht selbst öffentlich gemacht werden, im Verborgenen bleiben. In vielen Fällen kennen die Betroffenen ihre Rechte nicht oder fordern sie nicht ein.

Zu den Anforderungen der deutschen Arbeitgeber – Familien aus der Mittelklasse, die ihre Angehörigen selbst nicht pflegen wol-

1 Becker, K. (2015): Macht und Gesundheit. Der informelle Handel um die Vernutzung von Arbeitskraft, in: Berliner Journal für Soziologie 25 (1), S. 161–185.

2 Becker, K./Engel, T. (2015): Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit, in: WSI-Mitteilungen 68 (3), S. 178–187; Becker, K./Engel, T. (2018): Poor occupational safety and health (OSH) as a dimension of precarity? Temporary workforce under pressure, in: Management Revue 29 (1), S. 32–55.

len oder können –, gehört etwa die 24-Stunden-Pflege, sieben Tage in der Woche – eine Praxis, die mit dem deutschen Arbeitszeitgesetz nicht vereinbar ist. Die Beschäftigung von konzessionsbereiten Migrantinnen wird von den Arbeitgebern als *Win-win*-Situation beschrieben, mit der sie eine gute, bezahlbare Pflege für ihre Angehörigen sicherstellen können, die den Migrantinnen eine Erwerbsmöglichkeit bietet. Wechselt man die Perspektive und fragt, was der Zugewinn an Qualität und Flexibilität bei geringerer finanzieller Aufwendung für die Pflegekräfte bedeutet, wird indes deutlich, dass diese Verbesserungen auf ihre Kosten gehen. Damit sind sie auch ein Beispiel dafür, dass Selbstorgekonflikte hierzulande auf der Basis globaler Ungleichheitsverhältnisse zwar für sich selbst gelöst werden können, dabei aber in Form von *care chains* weitergereicht werden. Denn die Familien nutzen ihre vergleichsweise günstigen sozio-ökonomischen Bedingungen, um als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Migrantinnen unter ausbeuterischen Bedingungen Haus- und Pflegearbeiten verrichten zu lassen.³ Dabei entstehen neue Pflegelücken in den Familien der Migrantinnen. Persönliche Agenden, die auf mehr Selbstsorge und individuelle Achtsamkeit setzen, mögen daher der bzw. dem Einzelnen dazu verhelfen, das eigene Leben nachhaltig zu gestalten. Bleiben sie jedoch auf diese individuelle Logik beschränkt und gestalten sich so, dass die Pflegekräfte ohne Rücksicht auf ihre Gesundheit, ihr Wohlergehen und ihre Lebenserwartung ausgebeutet werden, tragen sie dazu bei, dass die bestehenden Macht- und Ungleichheitsverhältnisse reproduziert, verschoben, keinesfalls jedoch aufgebrochen werden.

Exkludierende Nachhaltigkeit als Folge exklusiver Solidarität

In den Beispielen kommen analoge Muster einer exklusiven Solidarität zum Tragen, die in exkludierende Nachhaltigkeitspraxen münden. Mit Steinar Stjernø⁴ lässt sich Solidarität anhand von vier Aspekten analysieren: Die Grundlage von Solidarität bildet das Selbst und seine Identifikationen, die dessen Gefühle von

Solidarität begründen. Solidarität kann zudem auf die Durchsetzung gemeinsamer Interessen oder die Stärkung einer Gruppe zielen. Damit verbunden ist der Aspekt der Inklusivität, mit dem sich bestimmen lässt, wer zur Solidargemeinschaft gehört und wer davon ausgeschlossen ist. Die kollektive Orientierung schließlich bezeichnet das Ausmaß an Freiheiten für das Individuum im Verhältnis zur Stärke der kollektiven Interessen. Frauen, die bei der privaten Pflegearbeit als Arbeitgeberinnen agieren, orientieren sich maßgeblich an den eigenen (Erwerbs-)Arbeitserfahrungen und übertragen diese auf die Beschäftigungsverhältnisse der Migrantinnen und Migranten in ihrem Haushalt. Zum einen sind viele Frauen unter atypischen, zum Teil auch prekären Verhältnissen beschäftigt und müssen oder mussten daher Abstriche von etablierten und nachhaltigen Standards machen (Nichtbefristung etc.) oder unterlagen der für Frauenarbeit typischen Unterbewertung und damit mittelbaren Diskriminierung. Zum anderen haben sie familiäre Care-Arbeit zum Teil auch schon selbst, jedoch unentgeltlich geleistet. Die Nicht-Anerkennung ihrer eigenen Familienarbeit rechtfertigt aus ihrer Sicht offenbar die von ihnen als Arbeitgeberinnen selbst verantworteten diskriminierenden und ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse. So fühlen sie sich nicht daran gebunden, ihren Pflichten als Arbeitgeberinnen nachzukommen (z. B. darauf zu achten, dass die Beschäftigten krankenversichert sind) und die in Deutschland geltenden Beschäftigungsstandards (Arbeitszeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz usw.) einzuhalten. Bei der Ausgestaltung des Arbeitsarrangements orientieren sich die arbeitgebenden Angehörigen an Frauen in ähnlichen Situationen und Klassenlagen, tauschen sich mit ihnen aus und helfen einander bei der Suche nach Pflegekräften, die sie zum Teil auch illegal beschäftigen können. Bei der Verarbeitung ungleich empfundener Geschlechts- und Klassenverhältnisse schreiben die Frauen diese auf globaler Ebene fort, wobei sie danach streben, ihre eigene Position in diesem Gefüge zu verbessern. Eine positive Kollektividentität, die in solidarischem Handeln mündet, bildet sich am ehesten

in der Nachbarschaft, dem „Nahbereich“ (in Vereinen, im Bekanntenkreis), nicht jedoch mit Frauen aus anderen Klassenlagen wie den beschäftigten migrantischen Pflegekräften.

Wider exkludierende Nachhaltigkeitspraxen

Dass in der Praxis exkludierende Nachhaltigkeitspraxen zu finden sind, unterstreicht die hohe Bedeutung klar definierter gesetzlicher Vorgaben und Normen, die politisch gesetzt und betrieblich auch durchgesetzt werden müssen. So wird beispielsweise versucht, Leiharbeit durch die betriebliche Realisierung des Equal-Treatment-Gebots oder durch betriebliche und tarifliche Besserstellungsvereinbarungen zu verteuern. Während sich beim Kampf gegen ausbeuterische Arbeitsverhältnisse in Unternehmen in den letzten Jahren vor allem deren (angedrohte) Skandalisierung als wirksame gesellschaftliche Machtressource erweist, die einer dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichteten Arbeitspolitik zum Durchbruch verhilft, fehlen im Bereich der informellen Arbeit sowohl gesetzliche Machtressourcen als auch Akteure, die eine vergleichbare Schlüsselrolle einnehmen könnten, wie sie Interessenvertreterinnen und -vertretern und Gewerkschaften in Betrieben zukommt. Das dürfte der Grund dafür sein, dass effektiver Widerstand gegen die aus der unregulierten Kommodifizierung des Pflegemarktes resultierenden Folgeprobleme für die Beschäftigten sowie die Patientinnen und Patienten derzeit ausschließlich in Krankenhäusern und Pflegeheimen geleistet wird. Für die private Pflege fehlen dagegen derzeit eine (Gegen-)Öffentlichkeit sowie gesellschaftliche Akteure, die sich der sich abzeichnenden Entwicklung entgegenstellen, dass auf Pflege Angewiesene und deren Angehörige zu Komplizen einer neuen Vermarktlichungswelle⁵ im Dienstleistungsbereich werden. Dass kaum Anstrengungen zur Regulierung dieses Bereichs erkennbar sind, hängt mit der mangelnden gesellschaftlichen und politischen Wertschätzung für diese Sorgearbeit zusammen. Wertschätzung ist vor allem auf Tätigkeitsfelder gerich-

3 Ausführlich Beschreibungen finden sich in Becker, K. (2016): Live-in and Burn-out? Migrantische Pflegekräfte in deutschen Haushalten, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 25 (1–2), S. 21–47; Becker, K. (2018): Migrantische Dienstleisterinnen in deutschen Haushalten. Erwerbsarbeit

mit familiärer Arbeitsorientierung, in: Baron, D./ Hill, P. B. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen, Wiesbaden, S. 75–95.

4 Stjernø, S. (2005): Solidarity in Europe. The history of an idea, Cambridge.

5 Burawoy, M. (2015): Public Sociology. Öffentliche Soziologie gegen Marktfundamentalismus und globale Ungleichheit. Hrsg. v. Brigitte Aulenbacher u. Klaus Dörre, Weinheim/Basel.

tet, denen eine verwertungsorientierte Arbeit zugrunde liegt, die Wachstum und Innovation verspricht.

Grundsätzlich stellt sich heute das Problem der Nachhaltigkeit in arbeits- und sozialpolitischer Hinsicht mehr denn je auf einer globalen Ebene: Welche Institutionen können eine *global governance* zur Bestimmung und Durchsetzung

von nachhaltigen, gleichen, gerechten und hohen Standards für alle durchsetzen, ohne exkludierende Interessen zu bedienen? Fest steht: Es ist an der Zeit, dass Akteure mit möglichst großer Durchsetzungsmacht gesellschaftliche Transformationspfade entwickeln, die sich genau dieser Frage annehmen. ■

AUTORIN

KARINA BECKER, Dr., Soziologin, wissenschaftliche Geschäftsführerin am DFG-Kolleg „Postwachstumsgesellschaften“, Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Arbeit, Gesundheit, Postwachstumskapitalismus .

@ Karina.becker@uni-jena.de