

VSA:



Richard Detje/Dieter Sauer

Corona-Krise im Betrieb

Empirische Erfahrungen aus
Industrie und Dienstleistungen

Richard Detje / Dieter Sauer
Corona-Krise im Betrieb

Richard Detje ist Mitarbeiter von WISSENTransfer.

Dieter Sauer ist Sozialforscher am Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung (ISF) in München.

Richard Detje / Dieter Sauer

Corona-Krise im Betrieb

Empirische Erfahrungen

aus Industrie und Dienstleistungen

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

www.isf-muenchen.de

www.wissentransfer.info



Dieses Buch wird unter den Bedingungen einer Creative Commons License veröffentlicht: Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Germany License (abrufbar unter www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/legalcode). Nach dieser Lizenz dürfen Sie die Texte für nichtkommerzielle Zwecke vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen unter der Bedingung, dass die Namen der Autoren und der Buchtitel inkl. Verlag genannt werden, der Inhalt nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert wird und Sie ihn unter vollständigem Abdruck dieses Lizenzhinweises weitergeben. Alle anderen Nutzungsformen, die nicht durch diese Creative Commons Lizenz oder das Urheberrecht gestattet sind, bleiben vorbehalten.

© VSA: Verlag 2021, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

Umschlagfoto: 29.5.2020, im VW-Werk Kassel in Baunatal stehen

Teammitglieder der Getriebeproduktion gemäß der Abstandsregel für eine Besprechung zusammen (picture alliance/dpa).

Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck

ISBN 978-3-89965-097-0

Inhalt

Einleitung	9
Kapitel 1	
Die Krise: der »perfekte Sturm«	15
1.1 Ein »schwarzer Schwan«?	15
1.2 Krisenkaskaden	18
Metall- und Elektroindustrie: Problemkumulation in der Krise	20
Dienstleistungen: Von den Gewinnern des Strukturwandels zu den Opfern der Pandemie	21
Krisenkaskaden in und nach Corona	24
1.3 Krisengewinner	27
1.4 Die neue Macht des Staates	31
Kapitel 2	
Beschäftigungssicherung für alle?	
Kurzarbeit und ihre Konfliktachsen	35
2.1 Einführung von Kurzarbeit	37
2.2 Flexible Krisenreaktion	40
2.3 Vier Konfliktachsen	42
2.4 Kurzarbeit als Regelungsinstrument industrieller Stammebelegschaften	46
2.5 Mitnahmeeffekte	49
2.6 Perspektiven	50
Kapitel 3	
Umkämpfter Arbeits- und Infektionsschutz	53
3.1 Infektionsherd Betrieb	53
3.2 Gesundheits- und Infektionsschutz: kooperativ und konfliktuell	57
3.3 Konflikte entlang der alten Kragenlinie?	62
3.4 Arbeit in potenziellen Infektionsherden	64

Kapitel 4

Systemrelevanz in der Corona-Krise:

Aufwertung von Arbeit	67
4.1 Was heißt hier systemrelevant?	67
4.2 Aus dem Schatten? Aufwertung prekärer Arbeit?	69
4.3 Der Preis für's Heldentum ist hoch	73
Im Krankenhaus: Ansteckungsrisiken, fehlende Qualifikationen und Ausrüstungen	73
In der Paketzustellung: körperliche Höchstbelastungen, entgrenzte Arbeitszeiten	75
Lebensmitteleinzelhandel: aggressive Kunden, Ansteckungsrisiken, Stress	77
4.4 Kollegialität in der Corona-Krise	78
4.5 Von der Systemrelevanz zur generellen Aufwertung von Arbeit	80

Kapitel 5

Mobile Arbeit: Ausweitung des Konflikts um flexible Arbeit

5.1 Der Durchbruch mobiler Arbeit	85
5.2 Homeoffice/mobile Arbeit – regulatorisches Neuland	87
5.3 Die sozialen Voraussetzungen von Arbeit geraten in den Blick	95

Kapitel 6

Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit

unter Corona-Bedingungen	101
6.1 »Not kennt kein Gebot«: Die Stunde der Exekutive – auch im Betrieb	101
6.2 Digitalisierungsschub in der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit	108
Digitalisierung als Einschränkung – zurück zur Präsenz	109
Digitalisierung als Ergänzung – kein Ersatz des Präsenzprinzips	110
Digitalisierung – die Basis einer neuen Gewerkschaftsstrategie	111

Kapitel 7

Fazit	115
7.1 Die Corona-Krise – kein schwarzer Schwan	115
7.2 Kurzarbeit – wenig beachtete Prekaritäts- und Armutsrisiken	119
7.3 Ausweitung mobiler Arbeit – aus der Not geboren soll sie nun zum Standard werden	121
7.4 Infektionsschutz – ein umkämpftes Terrain	124
7.5 Von der Systemrelevanz zur generellen Aufwertung von Arbeit	125
7.6 Kollegialitäts- und Solidarererfahrungen in der Krise	127
7.7 Stunde der Exekutive – oder die erodierende »Welt« der betrieblichen Mitbestimmung	127
7.8 Was bleibt von der erzwungenen Digitalisierung der Interessenvertretung?	131
7.9 Potenziale von Demokratie und Solidarität in der Corona-Krise?	132
Literatur	137

Einleitung

Am 27. Januar 2020 wurden beim Automobilzulieferer Webasto in Stockdorf bei München die Tore geschlossen. Damit war klar, dass das Virus SARS-CoV-2 auch in Deutschland angekommen war. Ein Mitarbeiter des Unternehmens hatte sich während eines Arbeitsmeetings am 20./21. Januar bei einer Kollegin aus China infiziert, die an einer Schulung bei Webasto teilnahm und deren Eltern in der Nähe der chinesischen Stadt Wuhan, dem Hotspot der Infektion, leben. Am 27. wurde der Mitarbeiter positiv getestet und daraufhin ein zweiwöchiger Shutdown am Standort der Konzernzentrale verfügt.¹

Was danach folgte, stellt alle bis dahin bekannten Krisenentwicklungen in den Schatten. Das am 30. Januar von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) als »gesundheitliche Notlage von internationaler Tragweite« und am 11. März schließlich als »Pandemie« eingestufte Infektionsgeschehen legte Teile der globalen Wirtschaft im ersten Halbjahr 2020 und in einem zweiten Lockdown über den Jahreswechsel 2020/21 hinaus lahm. 94% der globalen Arbeitsbevölkerung leben zu dieser Zeit in Staaten, in denen mehr oder weniger große Teile der Wirtschaft administrativ heruntergefahren wurden (ILO 2020: 1).

Der starke Sozial- und Steuerstaat, nicht der »schlanke Staat« der neoliberalen Ära, wurde zum »Game changer«. Mit öffentlichen Ausgabenprogrammen, die sich auf Billionen summieren, wird seit der Verbreitung der Pandemie versucht, die Weltmärkte wieder flott zu machen, Arbeitsmärkte und soziale Reproduktionskreisläufe zu stabilisieren. Nicht ohne Erfolg: Berechnungen der International Labour

¹ Webasto war wie andere Automobilzulieferer auch in den Folgemonaten hart von der Krise betroffen. In Stockdorf waren im April von den rund 1.200 Beschäftigten 960 in Kurzarbeit, viele im Homeoffice. Weltweit zählt das Unternehmen 13.000 Beschäftigte. An zahlreichen Produktionsstandorten wurde die Fertigung vorübergehend eingestellt, Lieferketten wurden unterbrochen. Die Perspektive: »Langfristig werden wir über die nächsten vier, fünf Jahre niedrigere Volumina bei der weltweiten Fahrzeugproduktion haben«, sagt [der Firmenchef] Engelmann. »Das macht notwendige Investitionen in neue Bereiche wie die Elektromobilität schwieriger.« (www.pnp.de/nachrichten/bayern/Webasto-Chef-blickt-auf-Corona-Ausbruch-vor-halbem-Jahr-zurueck-3740101.html)

Organization (ILO) zufolge wären die Arbeitsstunden ohne staatliche Stützungsprogramme um bis zu 28% heruntergefahren worden (ebd.). Massenarbeitslosigkeit hätte eine soziale Katastrophe nicht nur in den verwundbarsten Staaten Lateinamerikas, Asiens und Afrikas, sondern auch unter der arbeitenden Bevölkerung in den kapitalistischen Metropolen zur Folge gehabt. Eindringlich warnt die ILO davor, frühzeitig wieder in Austeritätspolitik zurückzufallen.

Die Corona-Pandemie hat das Alltagsleben tiefer als in anderen Krisen- und Umbruchzeiten erschüttert. »Anders als Finanz-, Migrations- oder Klimakrise war die jüngste Krisenerfahrung für breite Bevölkerungsmehrheiten in den westlichen Wohlstandsgesellschaften keine bloß abstrakte, nicht allein eine der anderen, sondern eine, an der auch hierzulande eigentlich niemand vorbeikam.« (Lessenich 2020: 218) Im Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit stehen dabei die Einschränkungen des privaten und gesellschaftlichen Lebens.

Nicht zu Unrecht: Die privaten Haushalte, Alten- und Pflegeheime haben sich als Infektionsherde par excellence erwiesen, ebenso öffentliche Treffpunkte, die vor der Pandemie Kristallisationspunkte urbanen Lebens waren. Andere Orte kollektiven Lebens blieben hingegen weitgehend eine Terra incognita. Dazu gehören weite Bereiche der Arbeitswelt. Das ist paradox: zum einen, weil Betriebe und Unternehmen zu den zweitwichtigsten Orten des Infektionsgeschehens gehören (siehe Kapitel 3); zum anderen, weil an sie das Gros der staatlichen Unterstützungsleistungen fließt. Allenfalls in spektakulären Fällen wie dem Infektionsgeschehen in der Fleischindustrie wurde für kurze Zeit die Aufmerksamkeit auf gesundheitsgefährdende und inhumane Arbeitsverhältnisse gerichtet.

In der zweiten Pandemiewelle im Winter 2020/21 mit einem deutlich höheren Infektionsgeschehen war wiederum die Arbeitswelt nicht im Fokus staatlicher Maßnahmen. Der Lockdown »light« im November 2020 und der härtere Lockdown ab Dezember konzentrierte sich auf Kontaktbeschränkungen im privaten Bereich und auf die Schließung von privaten und öffentlichen Dienstleistungsbranchen mit starkem Kundenkontakt wie schon im ersten Lockdown im Frühjahr. Die Industrie und andere Teile des Dienstleistungssektors blieben weitgehend unbehelligt: Die Beschäftigten dort waren trotz der Maßnahmen zum Infektionsschutz und der im Vergleich zur ersten Welle rückgängigen Homeoffice-Praxis weiter dem Infektionsgeschehen ausgesetzt und leisteten im Zweifelsfall so selbst einen »Beitrag« zur Verbreitung

des Virus. Wobei es nicht nur um die Kontakte im Betrieb geht, sondern auch um die Infektionsrisiken auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz.

Um den Schleier, der auf der Arbeitswelt liegt, etwas zu heben, haben wir in den Krisenmonaten April bis Juli 2020 mit Betriebs-, Personalrät*innen und Gewerkschaftssekretär*innen aus der Metall- und Elektroindustrie (Automobilindustrie und Zulieferer, IT und Automatisierungstechnik, Maschinenbau, Werkzeughersteller) sowie aus unterschiedlichen Dienstleistungsbereichen (wie Pflege, Einzelhandel, Post, Logistik und Luftverkehr, Telekommunikation und Öffentlicher Dienst) Interviews durchgeführt.² Wir wollten wissen, wie sie die »Corona-Krise« in ihren arbeitsweltlichen Bezügen erlebt haben. Wie wurde in einer von vielen als »Jahrhundertkrise« apostrophierten Situation Beschäftigungssicherung betrieben, mit welchen sozialen Bruchkanten? Wie erfolgte Pandemieabwehr im »Infektionsherd Betrieb« – mit welcher Reichweite? Stecken in dem Applaus für die »Held*innen der Arbeit« neue Ansätze der Aufwertung von Arbeit, gerade auch in den prekären Bereichen der Erwerbsgesellschaft? Welche Veränderungen in der Arbeitsorganisation sind neu angeschoben worden und welche regulatorischen Aufgaben erwachsen daraus? Und wie wurde in den Betrieben die »Stunde der Exekutive« erlebt: autoritär, kooperativ, konfliktuell? Was wir mit dieser Befragung liefern können, sind Einblicke in ein bei weitem nicht abgeschlossenes Prozessgeschehen, die jedoch mehr als temporäre Bedeutung haben. Eine unserer Beobachtungen: Galten in der Krise 2008-2010 Finanzmarktinstitutionen und deren Akteure als »systemrelevant«, so hat die Corona-Krise die Verhältnisse gleichsam vom Kopf auf die Füße gestellt – auf die Arbeit als Quelle des gesellschaftlichen Reichtums. Ein Grund, gerade in der Pandemie umso mehr den Blick auf die Arbeitswelt zu richten.

Wie nicht anders zu erwarten in außergewöhnlichen Zeiten, haben wir einen bunten Strauß an Schilderungen bekommen, manche davon auch mit »schrägen« Eindrücken, über die ein Betriebsrat aus ei-

² Die 35- bis 55-minütigen Telefoninterviews wurden aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Insgesamt wurden 19 Interviews in der Metall- und Elektroindustrie, darunter fünf Hauptamtliche der IG Metall, sowie 24 Interviews im Dienstleistungssektor durchgeführt, unter ihnen vier Hauptamtliche der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Die Quellenverweise am Ende der Zitate bedeuten: I = Industrie, V = Dienstleistungen, H = hauptamtlicher Vertreter entweder der IG Metall oder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, B = betriebliche/r Interessenvertreter*in.

nem international aufgestellten Elektronik- und Elektrotechnikunternehmen berichtet:

»Die Diskussion in der Belegschaft ist ziemlich breit gefächert, also da haben wir die Leute, die sagen, dass viel zu spät reagiert wurde, andere regen sich auf darüber, dass so viele noch da draußen rumrennen, und dann haben wir wieder andere, die sich in ihren Grundrechten eingeschränkt fühlen. Ich hatte letztens einen Kollegen, da bin ich auch etwas sprachlos gewesen, der sagte dann zu mir, ihm wären Bomben lieber als Corona. Es wäre hier wie im Kriegszustand und wenn wir bombardiert werden würden, dann könnte man sich ja noch irgendwie in Sicherheit bringen. Sehr, sehr schräg also die Stimmung und sie ist natürlich angespannt ... aber wie in der ganzen Gesellschaft halt auch.« (IB 13)

Wir stellen dieses Zitat unseren weiteren Ausführungen voran, weil in ihm die große Breite der mit der Pandemie neu aufgeworfenen Themen, aber auch der subjektiven und kollektiven Unsicherheiten angesprochen wird. Dabei gehen die Meinungsbildungs- und Verarbeitungsprozesse weit auseinander. Im betrieblichen Alltag treten Klassen- und soziale Lageunterschiede hervor und damit die Tatsache, dass es sich um herrschaftsdurchtränkte soziale Räume handelt, in denen das Privateigentum an Produktionsmitteln für die Art der Krisenabwehr wie für die Politik einer sozial-ökologischen Transformation ein weiterhin ausschlaggebender Faktor ist. Das gilt auch für die Pandemieabwehr. Einheitliche Maßnahmen in einem teilweise unübersichtlichen Infektionsprozess zu ergreifen und durchzusetzen, über den auch zwischen Virologen und in Gesundheitsämtern teilweise kontroverse Auffassungen herrschen, erweist sich als ein nicht immer leicht zu administrierendes Unterfangen. Letztlich müssen auch sie durch das Nadelöhr nicht nur staatlicher Auflagen, sondern auch privater Verwertungsinteressen.

Gleichwohl finden sich in den Ergebnissen unserer Interviews aus der Arbeitswelt Einsichten, die einen Blick auf die von Pandemie und Transformationsprozessen geprägte sozio-ökonomische Entwicklung preisgeben. Wir gehen in diesem Bericht aus von Wahrnehmungen verschiedener Krisendimensionen (1) und deren beschäftigungspolitischer Bearbeitung insbesondere durch das Instrument der Kurzarbeit (2). Daran schließt die Bedeutung des Gesundheits- und Infektionsschutzes in der betrieblichen Pandemieabwehr an, die durchaus Interessenunterschiede beinhaltet (3). Zu Beginn der Corona-Krise war viel von

der »Systemrelevanz« einzelner Berufe und Arbeitsfelder die Rede, in denen es zu einer gesellschaftlichen Aufwertung prekärer Arbeit kam. Wir fragen, wie das die Beschäftigten erlebt haben und was davon geblieben ist (4). Als ein durch Pandemie und Krise angeschobener Veränderungsprozess, der auch künftig Kennzeichen einer veränderten Arbeitswelt sein wird, gilt die Arbeit im Homeoffice, die mit einer weiteren zeitlichen und räumlichen Entgrenzung einhergeht (5). Vor welchen alten und neuen Problemen betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen stehen, war in unserer Befragung ein wiederkehrender Fokus, zu dem wir Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute und Hauptamtliche zu Wort kommen lassen (6). Wir schließen mit einem Fazit und ausblickenden Bemerkungen (7).

In der Präsentation der Ergebnisse unserer Befragung bemühen wir uns – wie schon in den Vorgängerstudien (Detje et al. 2011; Detje et al. 2013; Sauer et al. 2018) – um eine detail- und materialreiche Darstellung, bei der die Befragten ausführlich selbst zu Wort kommen: Wir stellen in eher unüblich umfangreicher Weise Auszüge aus den Gesprächen dar. Wir sehen uns in unserer Rolle als Wissenschaftler nicht als die Experten oder Dolmetscher, die die Aussagen der betrieblichen Kolleg*innen zu »übersetzen« hätten. Wir betrachten die in den Interviews eingefangenen Aussagen auch nicht als einfache Deskription der betrieblichen Verhältnisse – das sind sie auch –, sondern sie sind bereits Ergebnis der Einschätzung und Reflexion der befragten Interessenvertreter*innen. Diese sind mit ihrem meist breiten betrieblichen und gewerkschaftlichen Erfahrungshintergrund selbst Experten, die über spezifisches Wissen und politische Bewertungskompetenz verfügen. Die Konzentration unserer Befragung auf Interessenvertreter*innen schränkt natürlich die Reichweite der Ergebnisse ein, denn über die Wahrnehmung der Krise durch die Beschäftigten selbst erhalten wir nur indirekte Einschätzungen. Unsere Aufgabe als Wissenschaftler ist es, die richtigen Fragen zu stellen und aus den diversen Antworten ein – soweit möglich – verallgemeinerbares Bild der untersuchten Frühphase der Corona-Krise in den Betrieben zu formulieren. In unsere wissenschaftliche Expertise gehen dabei Ergebnisse von Studien ein, die zum Themenkomplex »Corona« bislang vorliegen. Unsere Interpretationen und Folgerungen, die wir aus unserer qualitativen und explorativen Untersuchung ziehen, sind als Hypothesen zu verstehen, die im weiteren Verlauf der Krise noch einer breiten empirischen Überprüfung bedürfen. Trotz dieser Vorläufigkeit hoffen wir, Anregungen zur weite-

ren Reflexion über den arbeitsweltlichen Kontext der Pandemie und damit auch für die gewerkschaftliche und politische Diskussion zu geben.

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an unseren Erhebungen mit Engagement und Offenheit beteiligt haben. Gedankt sei der Rosa-Luxemburg-Stiftung – es ist bereits die vierte explorative Untersuchung, die wir in Kooperation mit der Stiftung durchführen konnten – und dem Funktionsbereich Sozialpolitik im Vorstand der IG Metall, die uns zu unterschiedlichen Schwerpunkten unserer Befragung tatkräftig unterstützt haben – finanziell ebenso wie mit der Bereitschaft, unsere Befunde kritisch zu kommentieren und damit den Blick zu schärfen.

Abschließende Urteile sind nicht unsere Sache. Die Pandemie ist bei Drucklegung dieses Bandes im Februar 2021 nicht gestoppt, längst befinden sich Gesellschaft und Wirtschaft in einer zweiten Welle. Die Lage bleibt volatil. Anfangserwartungen, dass sich bereits im Sommer 2020 eine dynamische Aufwärtsbewegung in den Betrieben und auf den Arbeitsmärkten nachhaltig durchsetzen würde, haben sich als zu optimistisch erwiesen – etliche unserer Interviewpartner*innen hatten bereits frühzeitig auf eine sehr komplexe Krisenkonstellation hingewiesen, die keine einfachen Auswege kennt. Die Veränderungsprozesse erweisen sich als langfristiger – und manche Virolog*innen geben zu bedenken, dass man *Modi Vivendi* finden müsse, mit dem Virus zu »leben«. Diese Herausforderungen gelten vor allem auch in der Arbeitswelt, über die wir nachfolgend berichten – dabei Schwerpunkte auf längerfristig wirksame Problemlagen und Veränderungsprozesse setzend. Der Fortgang der Entwicklung hängt maßgeblich davon ab, wie der Ausgangspunkt gesetzt ist. Der ist von der Krise geprägt. Doch von welcher Art von Krise?