

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 098, Oktober 2018

Chancen und Hemmnisse der Einrichtung einer Arbeitskammer in NRW

Jörg Weingarten
unter Mitarbeit von Moritz Fastabend und Ilka Rasch

Autor(innen):

Jörg Weingarten (Dr. phil.), geb. 1969, beschäftigt sich als Forscher und Berater mit Fragen des industriellen Wandels und der Mitbestimmungspraxis bei der PCG-Project Consult GmbH. Er ist Lehrbeauftragter an der Ruhr-Universität Bochum.

Moritz Fastabend (M.A.), geb. 1989, studierte Sozialwissenschaft mit dem Schwerpunkt Arbeitssoziologie. Er arbeitet als JAV- und Jugendreferent für die IG BCE im Bezirk Dortmund-Hagen.

Ilka Rasch, geb. 1992, absolviert das Masterprogramm „Politikmanagement, Public Policy & öffentliche Verwaltung“ an der NRW School of Governance. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im nordrhein-westfälischen Landtagsbüro von Sebastian Watermeier, MdL.

© 2018 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Chancen und Hemmnisse zur Einrichtung einer Arbeitskammer in NRW“ von Jörg Weingarten ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung	4
1. Ausgangslage und Fragestellung	6
2. Methodik und Forschungsstand	8
2.1. Forschungsstand und Forschungsvorhaben	8
2.2. Methodik	9
3. Repräsentation und politische Interessenvertretung in der Demokratie	11
4. Herausforderungen in der Arbeitswelt	16
4.1. Arbeitsmarktkennzahlen	16
4.2. Fachkräftemangel in NRW	18
4.3. Veränderte Arbeitszeitmodelle und mehr Flexibilisierung	19
4.4. Interessenvertretung in der Arbeitswelt	20
4.5. Herausforderungen durch Arbeit 4.0	22
4.6. Weiterbildung und Qualifizierung	24
5. Bedeutung und Stellenwert von Arbeitskammern	26
5.1. Geschichte der Kammer	26
5.2. Potentieller Mehrwert von Arbeitskammern	27
5.3. Gesellschaftliche Akzeptanz der Arbeitskammer	28
5.4. Strukturen von Arbeitskammern	29
5.5. Die Aufgaben der Arbeitskammer	30
6. Exkurs: Arbeitskammern in Österreich	40
6.1. Geschichte der Arbeitskammern	40
6.2. Aufgaben der Arbeitskammer in Österreich	41
7. Potentielle Handlungsfelder und Aufgaben einer Arbeitskammer in NRW	42
7.1. Rechtliche Grundlagen	42
7.2. Allgemeine Aufgaben der Arbeitskammer	43
7.3. Finanzierungsszenarien zur Implementierung einer Arbeitskammer	46
8. Chancen und Hemmnisse einer Arbeitskammer	50
9. Handlungsempfehlungen	55
Literaturverzeichnis	57

Zusammenfassung

Die Arbeitswelt befindet sich in einem steten und beschleunigenden Wandel. So ist beispielsweise eine zunehmende zeitliche, räumliche, inhaltliche und vertragliche Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten. Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass die klassischen Normalarbeitsverhältnisse erodieren; atypische Beschäftigungsformen entstehen. Zudem nimmt der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat deutlich ab. Aus dieser Gemengelage entstehen perspektivisch neue Herausforderungen für die Repräsentation von Arbeitnehmerinteressen. Es ist daher zu hinterfragen, inwieweit etablierte und bislang bewährte Unterstützungs- und Repräsentationsstrukturen zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen, die in Zeiten der Industriegesellschaft entstanden sind, dem Wandel der Arbeit im 21. Jahrhundert gerecht werden können oder einer Ergänzung bedürfen. Erfordert dieser Wandel ein erweitertes Institutionensetting und modifizierte Repräsentationsstrukturen?

Im Rahmen der vorliegenden Studie werden die Herausforderungen, Hemmnisse und Optionen für die mögliche Implementierung einer Arbeitskammer in NRW untersucht. Anhand der seit langem existierenden Arbeitskammern in Bremen, dem Saarland und Österreich können zudem Rückschlüsse aus deren Entstehungsgeschichten, Aufgabenspektren und Organisationsstrukturen für eine mögliche Übertragung auf NRW gezogen werden.

Der allgemeine Anspruch einer Arbeitskammer wie in Bremen oder Saarland ist es, die Arbeitnehmer eines Landes im politischen Prozess einzubringen und deren Interessenlage abbilden zu können. Eine Arbeitskammer NRW könnte als überparteiliche Organisation die Interessen aller Arbeitnehmervertreter zu gleichen Teilen vertreten und stünde nicht im Verdacht der politischen Voreingenommenheit. Dies würde die Unabhängigkeit der Arbeitskammer in politischen Debatten stärken und ihr möglicherweise eine Vermittlerrolle zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern ermöglichen würde.

Durch eine ausreichende finanzielle Ausstattung über die Mitgliedsbeiträge wäre die Kammer zudem in der Lage, als „Think Tank“ für Arbeitnehmerinteressen zu fungieren, der in Kooperation mit anderen Akteuren, die Herausforderungen der Arbeitswelt analysiert. Traditionelle etablierte Vertreter der Arbeitnehmerseite könnten in Zusammenarbeit mit der Kammer Antworten auf die sich ändernden Rahmenbedingungen finden. Eine Arbeitskammer wäre zudem die vereinigte Interessenvertretung für alle Beschäftigten in NRW.

Die möglichen Aufgaben einer Arbeitskammer lassen sich in drei Hauptarbeitsfelder unterteilen: Politische und wirtschaftliche Vertretung der Arbeitnehmerschaft, Beratungs- und Informationsleistungen sowie die Vernetzung und Schaffung von Synergieeffekten.

Aufgrund von bereits bestehenden Strukturen von Hilfs- und Beratungsangeboten für Arbeitnehmer bestehen bei mehreren Akteuren Bedenken hinsichtlich der Einführung einer Arbeitskammer. Wie die Beispiele der bereits bestehenden Kammern jedoch aufzeigen, könnte eine Arbeitskammer NRW eine Repräsentationslücke für die Beschäftigten im Land NRW füllen. Die Kammer würde in der Folge viel weniger zu einem Konkurrenten für arbeitnehmernahe Institutionen, Anwälte, Berater und den Gewerkschaften, als zu einem neuen Kooperationspartner, der sich konstruktiv in das bestehende Gefüge arbeitsorientierter Strukturen einbringt.

Die Studie zeigt anhand unterschiedlicher Szenarien die Finanzierungs- und Ausstattungsmöglichkeiten einer Arbeitskammer in einem Flächenland wie NRW auf.

Die Einführung einer Arbeitskammer bedarf einer langfristigen Strategie. Mit deren Hilfe könnte die gesellschaftliche Akzeptanz für eine Kammer geschaffen werden. Zusätzlich sollten alle relevanten politischen und gesellschaftlichen Akteure bereits bei der Entwicklung einer solchen Strategie eingebunden werden, sodass der Kooperationsgedanke und nicht eine etwaige Konkurrenzsituation im Vordergrund steht. Die perspektivischen Aufgaben der Kammer könnten so in die bereits bestehenden Strukturen ergänzend eingefügt werden.

1. Ausgangslage und Fragestellung

Arbeitskammern sind in den Bundesländern Bremen und Saarland bereits seit mehreren Jahrzehnten institutionell verankert. Sie verstehen sich als Pendant zu Wirtschaftskammern, bei denen als Körperschaft des öffentlichen Rechts alle gewerblich tätigen Unternehmer¹ Mitglieder sind. Als rechtlich institutionalisiertes Organ der Arbeitnehmerseite vertritt die Kammer stellvertretend die Interessen ihrer Mitglieder in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Arbeitnehmer² haben darüber hinaus beispielsweise den Anspruch auf arbeitsrechtliche Orientierungsberatung und weitere Dienstleistungsangebote. Arbeitskammern verschreiben sich zudem dem Bildungsauftrag ihrer Mitglieder. Über verbundene Einrichtungen werden arbeitsorientierte Forschungsaufgaben und Politikfeldanalysen aus Arbeitnehmerperspektive durchgeführt. Die Kammern sind außerdem in den EFRE und ESF-Begleitausschüssen aktiv. Über die Jahre ihrer Existenz hinweg, sind die Kammern in den betroffenen Bundesländern gesellschaftspolitisch im Institutionengefüge fest verankert. Einen noch höheren Stellenwert im institutionellen Gefüge hat die Arbeitskammer in Österreich. Neben den drei weiteren Sozialpartnern, der Wirtschaftskammer (WKO), dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und der Landwirtschaftskammer (LK) ist die Arbeitskammer fester Bestandteil der österreichischen Sozialpartnerschaft auf Bundes- und Landesebene.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung werden mit der vorliegenden Kurzstudie die grundsätzlichen Optionen, möglichen Erwägungsgründe aber auch Hemmnisse zur Implementierung einer Arbeitskammer in Nordrhein-Westfalen beleuchtet. Mithilfe der Studie sollen mögliche Chancen und Hemmnisse zur Etablierung einer Arbeitskammer in NRW erfasst und bewertet werden. Dies geschieht insbesondere vor dem Hintergrund der Veränderungen in der Arbeitswelt und den damit verbundenen Herausforderungen für die Arbeitnehmerschaft.

Die Ergebnisse der Studie stützen sich auf Auswertungen von Webseiten sowie einer thematischen Literaturrecherche. Zur Vertiefung und Erörterung aller diskursiven Erwägungen wurden zusätzlich qualitative Interviews mit unterschiedlichen Interessensvertretern geführt.

Zu Beginn der Studie wird ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand und das methodische Vorgehen gegeben. Anhand der Erörterung von Repräsentationsfragen der Arbeitnehmerinteressen wird

1 Als Indikator gilt die Gewerbesteueranlagung bei privaten und juristischen Personen.

2 Der Begriff wird in der vorliegenden Arbeit geschlechtsneutral verwendet.

die Arbeit theoriegeleitet eingeordnet. Anschließend werden mithilfe einer Darstellung der sich neu ergebenden Herausforderungen der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen sowie der Darstellung der Bedeutung und Handlungsweise von Arbeitskammern auf Bundesebene, mögliche Chancen und Hemmnisse einer Arbeitskammer NRW abgeleitet. Das Gedankenspiel „Arbeitskammer Nordrhein-Westfalen“ ermöglicht methodisch den tiefgreifenden Diskurs zu den Vor- und Nachteilen einer Kammerimplementierung. Eine abschließende Bewertung fasst die Ergebnisse der Studie zusammen.

2. Methodik und Forschungsstand

Um Chancen und Hemmnisse zur Einrichtung einer Arbeitskammer in NRW zu bewerten, soll in einem ersten Schritt der Forschungsstand und darauffolgend das weitere methodische Vorgehen erläutert werden.

2.1. Forschungsstand und Forschungsvorhaben

Im Gegensatz zu Österreich sind Arbeitskammern in Deutschland fast vergessene Institutionen eines tendenziell in Diskredit geratenen Korporatismus (Hönigsberger 2014). Möglicherweise aber können Arbeitskammern durch ihre Expertise und Vernetzung zu anderen Akteuren eine genuine Antwort auf Probleme der zeitgenössischen Arbeitswelt geben und gleichzeitig zu einer Bereicherung des sozialstaatlichen Institutionensystems werden?

Die Quellenlage und der Forschungsstand zu Arbeitnehmerkammern bzw. Arbeitskammern³ können als durchaus solide beschrieben werden. Mit der Studie von Hönigsberger (2014) wurde bereits ein Versuch unternommen, die mögliche Implementierung einer Arbeitskammer in Brandenburg zu bewerten. Informationen, zur Verfügung gestellt durch die existierenden Kammern in Bremen, Saarland, aber auch Österreich bieten einen Einblick in die Strukturen, rechtliche Aufgabenzuweisung und operativen Tätigkeitsfelder existierender Kammern. Die jeweiligen Vor- und Nachteile, potentielle Handlungsfelder, aber auch mögliche Hemmnisse oder etwaige Implementierungswiderstände lassen sich so aus einem Dokumentenvergleich der Kammern ableiten. Angesichts aktueller Entwicklungen in der Arbeitswelt und den Erwägungen zur Übertragung einer Kammerinstitution auf andere Bundesländer, sollte die Forschung im Hinblick auf das Institutionengefüge und den Stellenwert von Kammern im Neokorporatismus⁴ weiter ausgebaut werden. Forschungsliteratur oder Machbarkeitsstudien zur Implementierung einer Arbeitskammer in NRW existieren nach aktuellem Kenntnissstand bisher nicht.

3 Die Begriffe werden zumeist synonym verwendet.

4 Im Neokorporatismus nimmt der Staat direkt oder indirekt Einfluss auf die Bildung von Interessengruppen und die Organisation von kollektiven Interessen. Die konkrete Handhabung und Umsetzung des Interesses obliegt jedoch den Verbänden (Andersen/Woyke 1995, S. 394f.).

2.2. Methodik

Die geringe Datenlage, das Fehlen von Positionspapieren oder Stellungnahmen zu den Chancen oder Hemmnissen zur Einrichtung einer Arbeitskammer in NRW führen dazu, dass eine qualitative Ersterhebung mithilfe von Interviews sinnvoll ist. Neben einer thematischen Literaturrecherche erlaubt es diese Erhebungsmethode, Einstellungen abzufragen, Gesagtes zu interpretieren sowie zu kontextualisieren. Neben Fragen nach der konstitutionellen Verankerung, der Geschichte der Arbeitskammern sowie ihrer Aufgabengebiete, die mithilfe der jeweiligen Internetauftritte sowie allgemeiner Literaturrecherche nachvollzogen werden können, geht es bei den Interviews um persönliche Erfahrungswerte und Einschätzungen.

Die Abwägungsmotive zur Einrichtung einer Kammer in NRW werden in Form von komparativen Gegenüberstellungen („Pros and Cons“) sowie Szenarien entwickelt und erörtert.

So lassen sich aus den skizzierten Herausforderungen bzw. im Hinblick auf die Ermittlung möglicher Potentiale einer NRW-Arbeitskammer eine Reihe von zentralen Fragestellungen ableiten, welche im Verlauf dieser Machbarkeitsstudie beantwortet werden sollen:

- Welche Herausforderungen in den Arbeitsmärkten, im Wandel der Erwerbsarbeit und bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zeichnen sich zukünftig ab, die die Einrichtung einer Arbeitskammer NRW möglicherweise sinnvoll machen?
- Welche Arten von Dienstleistungen der Arbeitskammer wären sinnvoll und erforderlich und welche Arten der Netzwerkeinbettung in NRW oder im Bund wären denkbar?
- Wo entstünde eine neue Konkurrenzsituation oder gar eine Wettbewerbsverzerrung zu etablierten Tätigkeitsfeldern des DGB Rechtsschutzes, der Technologie Beratungsstellen, von freien Rechtsanwälten oder Steuerberatern? In welchen weiteren Handlungsfeldern stünde eine NRW-Kammer in Abgrenzungsproblemen zu etablierten Strukturen und Akteurskonstellationen?
- Könnten der Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft in NRW durch eine Kammerkonstruktion für Arbeitnehmerinteressen neue Impulse verliehen werden oder sollten ggf. etablierte Strukturen und Institutionen zur Förderung von Arbeit und zur Bewältigung des Wandels (G. I. B., TBS) gezielt gestärkt werden?
- Welche Finanzierungsmodelle einer Arbeitskammer existieren bereits, haben sich bewährt oder wären für das Flächenland NRW zu adaptieren oder gar gänzlich neu zu entwickeln?

- Welche infrastrukturell-räumlichen Herausforderungen entstehen in einem Flächenland wie NRW im Gegensatz zu Bundesländern wie Bremen oder dem Saarland? Welche Ressourcen sollten oder müssten im Idealfall bereitgestellt werden?
- Welche Chancen und welche Hemmnisse sind im Hinblick auf die mögliche Errichtung einer Arbeitskammer in Nordrhein-Westfalen zusammenfassend zu erkennen?

3. Repräsentation und politische Interessenvertretung in der Demokratie

Repräsentation ist ein zentraler politikwissenschaftlicher Fachbegriff, der insbesondere in der Politischen Theorie und Ideengeschichte von Bedeutung ist. Der Begriff der Repräsentation steht im politischen Kontext allgemein formuliert für politische Interessenvertretung und gilt als ein zentraler Eckpfeiler funktionierender Demokratien. Orientiert man sich an der klassischen Definition Ernst Fraenkels, so versteht man unter politischer Repräsentation:

„die rechtlich autorisierte Ausübung von Herrschaftsfunktionen durch verfassungsmäßig bestellte, im Namen des Volkes, jedoch ohne dessen bindenden Auftrag handelnde Organe eines Staates oder sonstigen Trägers öffentlicher Gewalt, die ihre Autorität mittelbar oder unmittelbar vom Volk ableiten und mit dem Anspruch legitimieren, dem Gesamtinteresse des Volkes zu dienen und dergestalt dessen wahren Willen zu vollziehen“ (Kevenhörster 1998, S. 292).

Alemann definiert den etwas sperrigen Begriff von Fraenkel zur politischen Repräsentation für die vorliegende Arbeit präziser: Unter Repräsentation versteht er „zahlreiche Arten und Formen der Vertretung, der Vergegenwärtigung, des Handelns für Andere“ (Alemann 1985, S. 863). Aus beiden Definitionen ableitend ist Repräsentation in modernen Gesellschaften nur dann möglich, wenn einzelne Interessen aggregiert werden und sich daraus eine repräsentative Vertretung von Gruppeninteressen in den politischen Raum und die Gesellschaft ergibt. Dabei ist ein Institutionengeflecht – d. h. ein „Kommunikationsnetz zwischen Repräsentanten und Repräsentierten“ (Kevenhörster 1998: 292) zwingend erforderlich, um den Herausforderungen politischer Repräsentation und der Formulierung von gemeinsamen Interessen gerecht zu werden.

Hier schließen sich Ausgangslage und Fragestellung der Arbeit an. Der allgemeine Anspruch einer Arbeitskammer wie in Bremen oder Saarland ist es, die Arbeitnehmer eines Landes im politischen Prozess einzubringen, um deren Interessenlage abbilden zu können. Eine Arbeitskammer übernimmt somit die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gegenüber Dritten. Sie greift Bedürfnisse und Anliegen der Arbeitnehmerschaft auf und kommuniziert diese an die breite Öffentlichkeit. Dabei werden die Existenz und die Aufgabenfunktion der Kammer durch die gesetzliche Grundlage des jeweiligen Arbeitskammergesetzes legitimiert. Der gesetzliche Rahmen, für einen solchen Auftrag in NRW, könnte sich an die bereits bestehenden Kammern anlehnen. Im Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Bundesland Bremen heißt es bei-

spielsweise: „Aufgaben der Kammer sind Wahrnehmung und Förderung des *Gesamtinteresses* der kammerzugehörigen Arbeitnehmer“ (Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen o. J.). Theoriegeleitet kann die Notwendigkeit zur Einrichtung einer Arbeitskammer in NRW vor dem Hintergrund sich verändernder Konstellationen in der Arbeitswelt und aus der Erörterung eines potentiellen Repräsentationsdefizits von Arbeitnehmerinteressen in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels reflektiert werden.

Herausforderungen für die Repräsentation von Arbeitnehmerinteressen entstehen auch daraus, dass die Arbeitswelten (im Bund wie in NRW) und Beschäftigungsformen immer vielfältiger werden. Durch neue Formen der Arbeit, teilweise prekärer Arbeit, wird eine Abbildung der Interessenlagen der Arbeitnehmerschaft immer komplexer. Es ist zukünftig fraglich, inwiefern bestehende Unterstützungs- und Repräsentationsstrukturen zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen, die aus Zeiten der Industriegesellschaft entstanden sind, dem Arbeitnehmer des 21. Jahrhunderts noch gerecht werden. Kann die strukturelle Ergänzung durch eine öffentlich-rechtliche Institution das bestehende Institutionengefüge verstärken? Insbesondere wird es durch die Veränderungen in der Arbeitswelt, verbunden mit einem Wandel von Produktionsprozessen und Beschäftigungsverhältnissen, für Gewerkschaften allein immer schwieriger, Arbeitnehmerinteressen repräsentativ nach außen zu vertreten. Die Organisation von Crowd- und Clickworkern stellt dabei nur eine von verschiedenen Herausforderungen dar, mit denen sich die Mitbestimmungsträger konfrontiert sehen.

Dabei liegt eine besondere Herausforderung darin begründet, dass viele der Beschäftigten sich nicht mehr gewerkschaftlich organisieren können und wollen. So zeigt eine Studie des (arbeitgebernahen!) Instituts für Wirtschaft (IW) zwar, dass die Gewerkschaften es geschafft haben, ihren Rückgang im Organisationsgrad zu stoppen und wieder mehr Mitglieder für sich zu gewinnen, aber dieser Trend offenbart einige Tücken.

Bei einem Organisationsgrad der in NRW bei nur 17,9 Prozent liegt, kann nur bedingt von einer ausreichenden Repräsentation der Arbeitnehmerschaft durch die Gewerkschaften ausgegangen werden (Lesch 2016). Dies zeigt sich auch in der Mitgliederstruktur der Gewerkschaften. Denn insbesondere Teilzeitbeschäftigte und Geringqualifizierte sind nur mit geringen Anteilen unter den Gewerkschaftsmitgliedern vertreten (Anders/Biebeler/Lesch 2015, S. 24 ff.). Zudem sind Gewerkschaften immer noch überwiegend männlich dominiert. Knapp 68 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder sind Männer, da unter den Gesamtbeschäftigten jedoch der Männeranteil ca. 54 Prozent beträgt, ergibt sich ein ge-

schlechtsspezifisches Repräsentationsungleichgewicht. Ein weiteres Problemfeld eröffnet sich beim Blick auf die Altersstrukturen. Dabei offenbart sich, dass die Kohorten der 41- bis 50-Jährigen und der über Fünfzigjährigen mit einem Anteil von über 68 Prozent deutlich dominieren. Setzt sich dieser Trend fort, wird der Organisationsgrad der Gewerkschaften in den kommenden Jahren bedingt durch den demografischen Wandel sinken und junge Arbeitnehmer unterrepräsentiert sein (Anders/Biebeler/Lesch 2015, S. 22 ff.). Daraus resultierend kann bereits an dieser Stelle ein Repräsentationsdefizit abgeleitet werden, dass durch die bestehenden Strukturen nur schwerlich gelöst werden kann.

Mit der IHK verfügt die unternehmerische Seite im Gegensatz dazu über eben jene einheitliche Repräsentationsstruktur im politischen Prozess. Die IHK formuliert ihr Hauptziel dabei selbst wie folgt: „Die IHK setzt sich im Rahmen der Interessenvertretung für die Belange der regionalen Wirtschaft ein.“ Durch ihre enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen wisse sie, „was die Unternehmen in den Regionen bewegt. Dieses Wissen bringt sie aktiv in politische Entscheidungsprozesse ein“ (IHK Mittlerer Niederrhein o. J.).

Auch die Handwerkskammer beteiligt sich ähnlich am politischen Repräsentationsprozess: Sie beteiligt sich direkt an Stellungnahmen oder Anhörungen zu neuen Gesetzen, die die eigenen Interessen tangieren. Nicht zuletzt mithilfe von Vorschlägen im Bereich der Bildungs-, Wirtschafts- oder Umweltpolitik, unterhält die Handwerkskammer Kontakte sowohl zu politischen Ebenen, als auch entsprechenden Behörden (Landesvertretung der Handwerkskammer Niedersachsen o. J.). Eine Besonderheit bei den Handwerkskammern ist die Arbeitnehmerbeteiligung in allen Gremien der Kammer, sie vertritt also auch die Interessen der angestellten Meister, Gesellen und Lehrlinge in den Betrieben. Dies bedeutet, dass nicht nur die Betriebsinhaber Mitglied der Handwerkskammer sind, sondern auch alle Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung. Durch die Mitgliedschaft der Arbeitnehmer ergibt sich auch die Mitarbeit und Mitbestimmung in allen Arbeits- und Funktionsbereichen der Handwerkskammer. Die Handwerkskammer ist ebenso wie alle anderen Berufskammern eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie wird von der obersten Landesbehörde, dem Landwirtschaftsministerium, beaufsichtigt. Die Vize-Präsidenten der Handwerkskammer vertreten die Interessen aller Arbeitnehmer im Wirtschaftsbereich Handwerk.

Im Vergleich zu den Repräsentationsorganen der Unternehmensseite, zeigt sich eine Benachteiligung der Arbeitnehmerinteressen in der Vertretung ihrer Interessen nach außen. Während die Arbeitgeber durch die gesetzlich verankerte Institution der Industrie- und Handelskammern

ein finanziell gut aufgestelltes „Sprachrohr“ besitzen, dass die Interessen aller Arbeitgeber gebündelt nach außen repräsentieren kann, stehen Gewerkschaften, die die Arbeitnehmerinteressen wahren sollen, vor den bereits beschriebenen Herausforderungen.

Gewerkschaftsvertreter können als Sachverständige oder Interessenvertreter an öffentlichen Anhörungen des Bundestages auf Einladung teilnehmen. Ihnen muss, wie anderen Zentral- und Gesamtverbänden, wenn sie sachlich betroffen sind, eine rechtzeitige Beteiligung bei der Vorbereitung von Gesetzesinitiativen ermöglicht werden. Ergänzt werden diese Mitwirkungsmöglichkeiten durch die Mitarbeit von Gewerkschaftsvertretern in zahlreichen Beiräten und Gremien. Durch die Mitwirkung von Gewerkschaftern als Beisitzer und ehrenamtliche Richter bei Sozial- und Arbeitsgerichten sind sie an der richterlichen Gestaltung des Arbeits- und Sozialrechts beteiligt. Die hier angedeutete Vielfalt der rechtlich regulierten gewerkschaftlichen Mitwirkung macht deutlich, dass Gewerkschaften grundsätzlich als relevante Interessenorganisation anerkannt, politisch integriert und an der politischen und sozialen Gestaltung der Gesellschaft beteiligt werden. Wie weit diese Partizipationschancen für die Durchsetzung eigener Forderungen und Ziele genutzt werden, ist aber wiederholter Gegenstand von Debatten. Hinzu kommt, dass Gewerkschaften zwar einen gesellschaftspolitischen Gestaltungsauftrag definieren, häufig aber die Partikularinteressen ihrer Mitglieder vertreten. Dörre (2011) beschreibt vor dem Hintergrund der Restrukturierung der Arbeitsmärkte worin der Funktionswandel von Gewerkschaften besteht. Er sieht die Gewerkschaften auf dem Wege zu einer „*fraktalen Organisation*“. Trotz oder gerade wegen ihrer unbestreitbaren Erfolge beim Krisenmanagement in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrisen laufen auch die deutschen Gewerkschaften Gefahr, zu Vertretungen von Stammbeschäftigten spezifischer Branchen etwa in der Automobil-, Zuliefer-, Chemie- und Pharmaindustrie zu werden. Trotz mancher Initiativen, tun sie sich noch oftmals schwer, neue Interessengruppen zu erschließen.⁵ Diese Aussage gilt vor allem für die Industriegewerkschaften, die angesichts des forcierten Strukturwandels dazu tendieren, ihre Klientelinteressen zu vertreten und sich schwerpunktartig in den bereits gut organisierten Betrieben engagieren.

Eine Arbeitskammer hätte demgegenüber zwei Vorteile. Auf der einen Seite könnte sie als überparteiliche Organisation die Interessen aller Arbeitnehmervertreter zu gleichen Teilen vertreten und stünde nicht im Verdacht der politischen Voreingenommenheit, was die Unabhängigkeit der Arbeitskammer in politischen Debatten stärken und ihr möglicher-

5 Siehe z. B. das Projekt Fair Crowd Work, eine internationale Gewerkschaftsinitiative zur Organisation von Projektarbeitern in der Internetökonomie.

weise eine Vermittlerrolle zwischen Arbeitnehmervetretern und Arbeitgebern ermöglichen würde. Gelingende politische Repräsentation setzt allerdings auch differenzierte Erfassung, also zunächst Kenntnis der in einzelnen sozialen Gruppen vorherrschenden Perspektiven, Wertorientierungen und gesellschaftspolitischen Ansprüche voraus. Dies bleibt dauerhafte Aufgabe und Herausforderung einer Kammer mit Allgemeinvertretungsanspruch.

Dennoch: als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer läge die Stärke der Arbeiterkammer in ihrer gesetzlich verankerten Verpflichtung zur Vertretung aller Arbeitnehmer. Etwa bei der Begutachtung von Gesetzesentwürfen oder der Formulierung von Gesetzesvorschlägen.

Auf der anderen Seite ist, bietet sich der Arbeitskammer die Möglichkeit, sofern eine ausreichende finanzielle Ausstattung vorliegt, als eine Art „Think Tank“ für Arbeitnehmerinteressen zu fungieren. Gemeinsam mit bereits etablierten Playern, wie der Hans-Böckler-Stiftung, könnten die Herausforderungen der Arbeitswelt für die Beschäftigten analysiert und ihre Interessen gebündelt vertreten werden.

4. Herausforderungen in der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt befindet sich einem steten Wandel, der sich seit der tendenziellen Verlagerung von der klassischen Produktionsarbeit hin zur Dienstleistungsgesellschaft noch weiter beschleunigt. Im Zuge der weiteren Ausdifferenzierung der Dienstleistungsarbeit ist zudem eine zunehmende zeitliche, räumliche, inhaltliche und vertragliche Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten. Dieses Phänomen wird durch die Digitalisierung der Wirtschaft weiter beschleunigt und führt als eine Konsequenz in die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Privatem. Gleichzeitig kann im Zuge hin zur Wissensarbeit beobachtet werden, dass die klassischen Normalarbeitsverhältnisse erodieren und atypische Beschäftigungsformen entstehen. Diese und andere Herausforderungen werden nachfolgend weiter benannt und die möglichen Auswirkungen für die Beschäftigten skizziert werden.

Zu Beginn des Kapitels wird zunächst kurz die aktuelle Situation der Beschäftigten in NRW beleuchtet (Kap. 4.1). Weiterhin wird auf das Problem des Fachkräftemangels (Kap. 4.2) sowie die Veränderungen von Arbeitszeitmodellen und der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit eingegangen (Kap. 4.3). Um Fragen zur Einrichtung einer Arbeitskammer zu erörtern wird der gewerkschaftliche Organisationsgrad in NRW im Bundesvergleich (Kap. 4.4) thematisiert, wie die Veränderungen durch Arbeit 4.0 (Kap. 4.5) und den auch daraus resultierenden Anforderungen für mehr Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten (Kap. 4.6).

4.1. Arbeitsmarktkennzahlen

Während die Arbeitslosenquote NRWs (März 2017: Arbeitslosenquote insgesamt: 7,6 Prozent) im Vergleich zum Vorjahresmonat (-0,4 Prozent) rückläufig ist, und der Anteil der Langzeitarbeitslosen in NRW im Vergleich zum Vorjahr erneut um 6 Prozent gesunken ist, nehmen alternative Arbeitsformen wie Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung im bevölkerungsreichsten Bundesland stetig zu (Bundesagentur für Arbeit 2016 & 2017).

Hinsichtlich des Anteils an Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegt Nordrhein-Westfalen im Jahr 2015 im bundesweiten Vergleich auf Platz zwei. So unterliegen 56 Prozent der Beschäftigten einem Branchentarif, 7 Prozent dem Haustarif. 37 Prozent der Beschäftigten

verkehren in Betrieben ohne Tarifvertrag (DGB NRW 2017, S. 19). Mit einer Tarifbindung von insgesamt 63 Prozent liegt Nordrhein-Westfalen zwar deutlich über dem Bundesdurchschnitt (59 Prozent West; 49 Prozent Ost), der tendenzielle Reallohnverlust in tarifungebundenen Bereichen wird dadurch allerdings nicht verhindert (DGB NRW 2017, S. 19). Durch die Einführung des Mindestlohns von 8,50 Euro ist es im Bereich der Geringverdiener zwar generell zu einer Einkommenssteigerung gekommen, dadurch dass der Mindestlohn allerdings unterhalb der sogenannten Niedriglohnschwelle zu verorten ist, konnte der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten nicht gesenkt werden.

Die angesprochene Verbreitung prekärer Beschäftigungsformen begünstigt sogar die weitere Ausbreitung des Niedriglohnsektors. So stieg seit Mitte 2016 der Anteil der Zeitarbeiter um 5 Prozent an (Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2017). Die Anzahl an Leiharbeitskräften hat sich im Zeitraum von 2003 bis 2016 nahezu verdreifacht (Bundesagentur für Arbeit 2016). 28 Prozent der Zeitarbeitskräfte bewegen sich im – für NRW nicht irrelevanten – Tätigkeitsfeld „Metall- und Elektro“. Der Bereich Verkehr, Logistik, Sicherheit und Reinigung macht mit 31 Prozent den größten Part aus. Mit rund 2.220.000 Erwerbstätigen, arbeitet der Großteil Erwerbstätiger des produzierenden Gewerbes in Nordrhein-Westfalen. 2.192.000 Erwerbstätige im Bundesland lassen sich dem Wirtschaftszweig „Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information u. Kommunikation“ zuordnen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016).

Auch der Anteil der geringfügig Beschäftigten nahm im Vergleich zum Vorjahresmonat insgesamt um 1 Prozent zu (Januar 2017) (Bundesagentur für Arbeit o. J.). Dabei bezieht sich der Anstieg vorwiegend auf Arbeitnehmer, die im Nebenjob geringfügig beschäftigt sind. Vergleicht man die Jahre 2003 und 2016, so ist der Anteil geringfügig Beschäftigter um insgesamt 31,6 Prozent angestiegen.

Aus der Umfrage des DGB Index „Gute Arbeit“ geht hervor, dass jeder zweite Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen über ein für ihn unzureichendes Einkommen klagt. Lediglich 24 Prozent der Männer und 17 Prozent der Frauen gehen davon aus, dass ihre Rente im Alter ausreichend sein wird. Besonders Beschäftigte mit niedrigen Arbeitszeiten (weniger als zwanzig Wochenstunden) bewerten ihre Arbeitszeit als negativ. Die Beschäftigungssicherheit bewerten befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter als besonders gering (DGB NRW 2017, S. 22).

Mit einem prozentualen Anteil von 17,9 Prozent ist NRW das viertstärkste Bundesland, wenn es um den Bruttoorganisationsgrad der DGB Mitgliedsgewerkschaften im Jahr 2014 geht (Lesch 2016).

Eine Arbeitskammer würde derartige Trends beobachten können und als politisches Sprachrohr fungieren. Durch ihre institutionelle Verankerung wäre die Arbeitskammer in der Lage politisch Stellung zu nehmen, und so die Interessen der Arbeitnehmerschaft gebündelt weiterzugeben.

4.2. Fachkräftemangel in NRW

Der Fachkräftemangel in NRW ist, laut einer Studie der Bundesagentur für Arbeit, in den letzten Jahren rückläufig, nach Einschätzung der Agentur kann daher nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel die Rede sein (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen 2017, S. 4 ff.). Dennoch gibt es einige Branchen, in denen nicht genug qualifizierte Kräfte zur Verfügung stehen und es zu Engpässen kommt. Davon betroffen sind vor allem Gesundheits- und Pflegeberufe sowie Berufe aus dem technischen Bereich und dem Handwerk. So bestehen beispielsweise bei Meistern und Technikern aus den Gewerken der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie im Friseurgewerbe Engpässe. Als Indikator des Fachkräftemangels hat sich die durchschnittliche Vakanzzeit⁶ von ausgeschriebenen Stellen gegenüber dem Vorjahr um elf Tag auf 93 Tage erhöht. Es lässt sich feststellen, dass sich über alle Engpassgruppen hinweg die Knappheit der Verfügbarkeit von Fachkräften weiter verschärft hat. Die erkannten Engpässe sind allerdings auch bundesweit identifiziert worden, sodass bislang nicht von einer spezifischen Situation für NRW ausgegangen werden kann. Allerdings stellt die Studie auch fest, dass die Situation in einzelnen Regionen in NRW unterschiedlich ausgestaltet ist und dementsprechend in einzelnen Regionen ein deutlich größerer Mangel an Fachkräften festzustellen ist, als dies landesweit der Fall ist (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen 2017, S. 4).

Die IHK geht in einer Prognose zur Verfügbarkeit von Fachkräften in NRW davon aus, dass den Unternehmen im Jahr 2030 ca. 1,3 Millionen Fachkräfte fehlen werden, was im Vergleich zu 2017 einem Rückgang des Arbeitskräftepotentials um 23,4 Prozent entspricht. Der Rückgang wird für alle Branchen erwartet. Davon betroffen werden auch kaufmännische Berufsgruppen sein. Diese Berufsgruppen stellten im Jahr 2017 noch den größten Anteil an Fachkräften. Bis 2030 wird ein ansteigender Bedarf an Fachkräften prognostiziert, sodass der momentane Überschuss von knapp 3.000 Fachkräften sich umkehren wird und es zu einem rechnerischen Engpass von 418.000 Stellen kommen wird. Bei den

6 Damit ist die Dauer gemeint, bis eine Stelle neu besetzt werden kann.

technischen Berufen wird eine weniger dramatische Entwicklung erwartet, allerdings liegt bereits heute ein rechnerischer Engpass von 103.000 Fachkräften vor, der sich bis 2030 auf ca. 112.000 fehlende Fachkräfte moderat erhöhen wird. Ein Grund für den erwarteten Fachkräftemangel ist der erwartete demografische Wandel. Dies zeigt sich auch im Durchschnittsalter der Beschäftigten. Im Jahr 2017 liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten über alle Berufsgruppen hinweg bei 44,5 Jahren. Laut Prognose steigt dieses bis 2030 auf durchschnittlich 46,3 Jahre (IHK NRW 2016, S. 2 ff.). Welche Auswirkungen die Digitalisierung auf das Fachkräftereservoir und die benötigten Stellen hat, wird sich erst in einigen Jahren deutlicher abzeichnen.

In Zusammenarbeit mit der IHK wäre es Aufgabe der Arbeitskammer NRW solche Entwicklungen zu erkennen und gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln. Durch ein zielgerichtetes Monitoring, könnten so politische Handlungsempfehlungen erarbeitet werden.

4.3. Veränderte Arbeitszeitmodelle und mehr Flexibilisierung

Schon heute ist eine zunehmende Abkehr von klassischen Arbeitszeitmodellen mit einem klar geregelten 8-Stunden-Tag zu erkennen. Heute wird von den Beschäftigten eine zunehmend höhere Flexibilität erwartet, die sich auch in veränderten Arbeitszeitmodellen und dezentralen Arbeitsorten widerspiegelt. Die Digitalisierung macht ein bürounabhängiges Arbeiten an wechselnden Orten und zu verschiedenen Zeiten möglich. Gleichzeitig fordern besonders jüngere Arbeitnehmer einen stärkeren Ausgleich zwischen dem Beruf- und Privatleben. Das Erfordernis ständiger Erreichbarkeit im Job hat für viele Beschäftigte in Deutschland zugenommen und kann zum gesundheitlichen Problem werden. Der in der OECD Studie von 2014 erstellte Better-Life-Index kam zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der Erwerbstätigen regelmäßig Überstunden leisten und jeder Fünfte sich von seinem Arbeitgeber unter Druck gesetzt fühlt, immer mehr leisten zu müssen. 22 Prozent der Befragten gaben an, dass sie auch in ihrer Freizeit ständig für den Arbeitgeber ansprechbar sein müssten. Und rund jeder Vierte besagte, dass er häufig Aktivitäten mit Freunden und Familie in der Freizeit ausfallen ließe, weil er sonst keine andere Möglichkeit hätte sich auszuruhen (Groll 2014).

Dabei wird insbesondere die Work-Life-Balance zu einem wichtigen Faktor. Gerade bei jungen Arbeitnehmern ändern sich die Bedürfnisse und Anforderungen an die Arbeitszeit im Laufe des Lebens. Lebensentwürfe sind individueller geworden und die klassischen Rollenbilder ver-

schwinden zunehmend. Die Beschäftigten wünschen sich daher andere Arbeitszeitmodelle, um Berufliches und Privates besser miteinander kombinieren zu können. Viele Beschäftigte äußern z. B. den Wunsch, ihre Arbeitszeit reduzieren zu können, auch unabhängig davon ob Kinder im Haus leben oder nicht. Modelle wie Arbeitszeitkonten und die Möglichkeiten im Homeoffice arbeiten zu können, gewinnen zunehmend an Bedeutung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S 73 ff.).

Doch nicht nur die Ansprüche der Beschäftigten, auch die Anforderungen an die Arbeitnehmer verändern sich. Durch veränderte Kundenwünsche und neue Wertschöpfungsprozesse steigt arbeitgeberseitig die Anforderung an die zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmer. Über 25 Prozent der Beschäftigten geben mittlerweile an, dass sie auch abends noch arbeiten, bei Nachtarbeit sind es immerhin noch knapp 10 Prozent. Und auch die Arbeitszeiten am Wochenende haben gegenüber Erhebungen von 1992 deutlich zugenommen. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten in Deutschland derzeit Schätzungen zufolge ca. 1 Milliarde unbezahlte und ca. 800 Millionen bezahlte Überstunden leisten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S. 74–75).

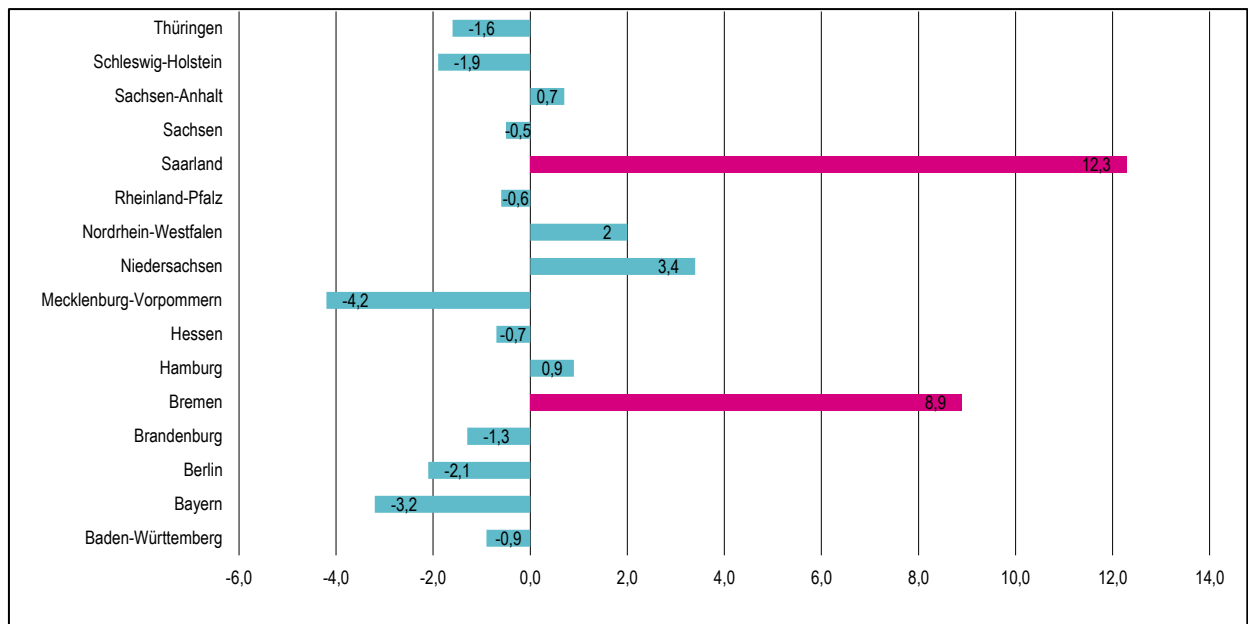
Eine Arbeitskammer könnte in einer sich beständig verändernden Arbeitswelt für die Arbeitnehmer in NRW eine feste Anlaufstelle bieten. Durch die gesetzlich verankerte Partizipation an politischen Entscheidungsprozessen können Empfehlungen für eine humane Gestaltung des Wandels an die politischen Entscheidungsträger kommuniziert werden.

4.4. Interessenvertretung in der Arbeitswelt

Die Arbeit wird in Deutschland über verschiedene Formen der Interessenvertretung gesteuert. Auf überbetrieblicher Ebene werden die aus Interessensgegensätzen resultierenden Verteilungs- und Arbeitskämpfe von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden stellvertretend verhandelt. Die Stärke von Gewerkschaften bemisst sich dabei an deren Organisationsgrad, hier lässt sich seit den 1990er Jahren ein Rückgang verzeichnen. Waren 1995 noch rund 9,79 Millionen Menschen in Mitgliedsgewerkschaften des DGB, belief sich diese Zahl in 2015 auf 6,10 Millionen. Der Rückgang wird von Ellguth/Trinczek (2016) auf verschiedene Faktoren (strukturell, demographisch, institutionell, branchenbezogen) zurückgeführt. Auch die Zunahme atypischer Beschäftigungsfaktoren gehört dazu. Ferner ist die Dezentralisierung kollektiver Aushandlungsprozesse als Ursache für den Bedeutungsgewinn von betrieblichen Bündnissen und betrieblichen Vereinbarungen zu benennen. So gehen im Rahmen des Wandels in Arbeit und Gesellschaft und dem

Wegbrechen kollektiver Interessenvertretungen Arbeitnehmer zunehmend dazu über, ihre Interessen selber vertreten zu wollen. Dies betrifft vor allem den IT-Sektor und die Medienbranchen, aber auch Betriebe, die stark von projektbezogener Arbeit geprägt sind.

Abbildung 1: DGB Organisationsgrad nach Bundesländern, Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung, nach Lesch 2016

Im Hinblick auf die vorliegende Forschungsarbeit zeigt sich interessanterweise, dass Bremen und das Saarland hinsichtlich des Organisationsgrades der DGB-Gewerkschaften Spitzenplätze einnehmen (vgl. Abbildung 1). Ohne Ergebnisse der Arbeit vorwegzunehmen, scheint die Pflichtmitgliedschaft von Beschäftigten in einer Arbeitnehmerkammer wie in Bremen und dem Saarland einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad nicht abträglich.

Eine Arbeitskammer würde eine Ergänzung zum bisherigen Angebot der Gewerkschaften darstellen. Durch eine enge Kooperation zwischen Gewerkschaften und Kammer könnten insbesondere junge Unternehmen und KMU angesprochen werden, deren Belegschaft bisher noch nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Da die Gewerkschaften oftmals nicht ausreichend Ressourcen haben, kleinere Unternehmen zu unterstützen bzw. die Arbeitnehmer dieser Unternehmen kein Interesse an einer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften haben, könnte eine Arbeits-

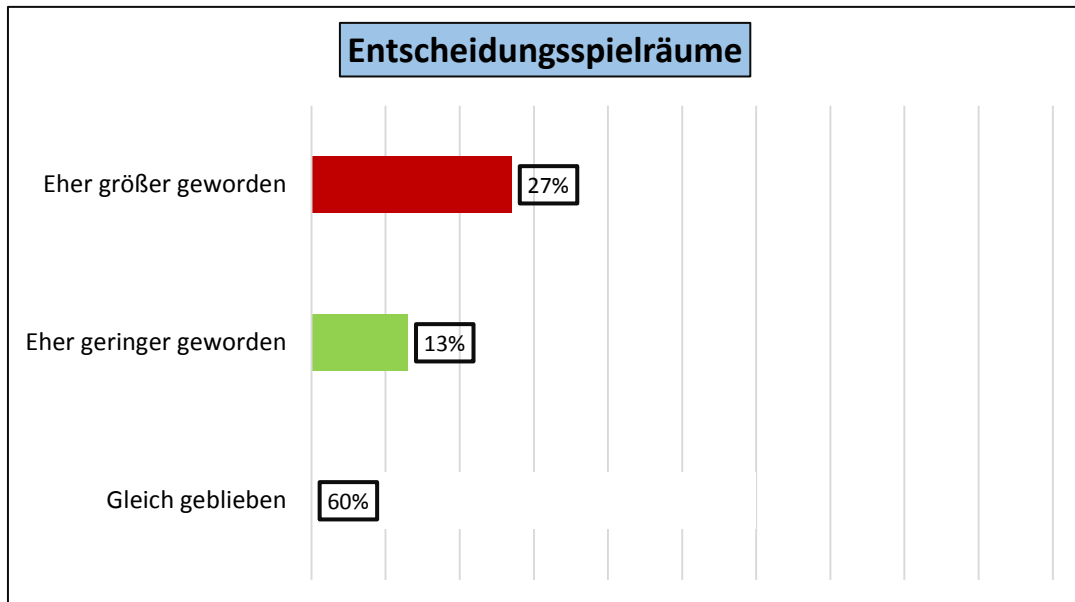
kammer als überparteiliche Interessenvertretung beispielsweise Unterstützung bei der Gründung eines Betriebsrats leisten.

4.5. Herausforderungen durch Arbeit 4.0

NRW steht mit seinem Vorhaben „NRW 4.0“ am Anfang einer Digitalisierungswelle, die auch die Arbeitswelt erfassen wird. Vertreter aus Wirtschaft, Gewerkschaften aber auch der Wissenschaft haben in Kooperation mit der Landesregierung (damals Kabinett Kraft II) eine so genannte „NRW-Allianz Wirtschaft und Arbeit 4.0“ gegründet. „Ziel unserer Allianz ist es, Nordrhein-Westfalen als Spitzenstandort der digitalen Wirtschafts- und Arbeitswelt weiter zu entwickeln“, so der ehemalige Wirtschaftsminister Garrelt Duin (Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten, Internationales und Medien des Landes Nordrhein-Westfalen 2016).

Von der Digitalisierung betroffen, sehen sich laut DGB Index „Gute Arbeit“ aktuell mit rund 82 Prozent aller Beschäftigten die Mehrheit aller Sektoren. Der Digitalisierungsprozess vollzieht sich dabei oft „über den Köpfen der Beteiligten hinweg“. 35 Prozent sehen sich gar nicht, 39 Prozent lediglich in geringem Maße in den Prozess eingebunden. Bei knapp der Hälfte aller Befragten hat sich die Arbeitsbelastung durch „4.0“ alles in allem eher vergrößert. Viele Arbeitnehmer (46 Prozent) sehen sich in ihrer Arbeitsleistung überwacht. Bei mehr als der Hälfte hat sich die Arbeitsmenge vergrößert, gleichzeitig ist mehr Multitasking gefordert. Die Umfrage macht allerdings auch deutlich, dass die Erfahrungen mit Digitalisierungstendenzen stark mit dem Arbeitgeber zusammenhängen. Die Entscheidungsräume von Beschäftigten mit „schlechter Arbeit“ sind zu 28 Prozent geringer geworden. Beschäftigte mit „guter Arbeit“ erfreuen sich zu 39 Prozent über durch „4.0“ größer werdende Entscheidungsspielräume (vgl. Abbildung 2) (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016, S. 12 ff.).

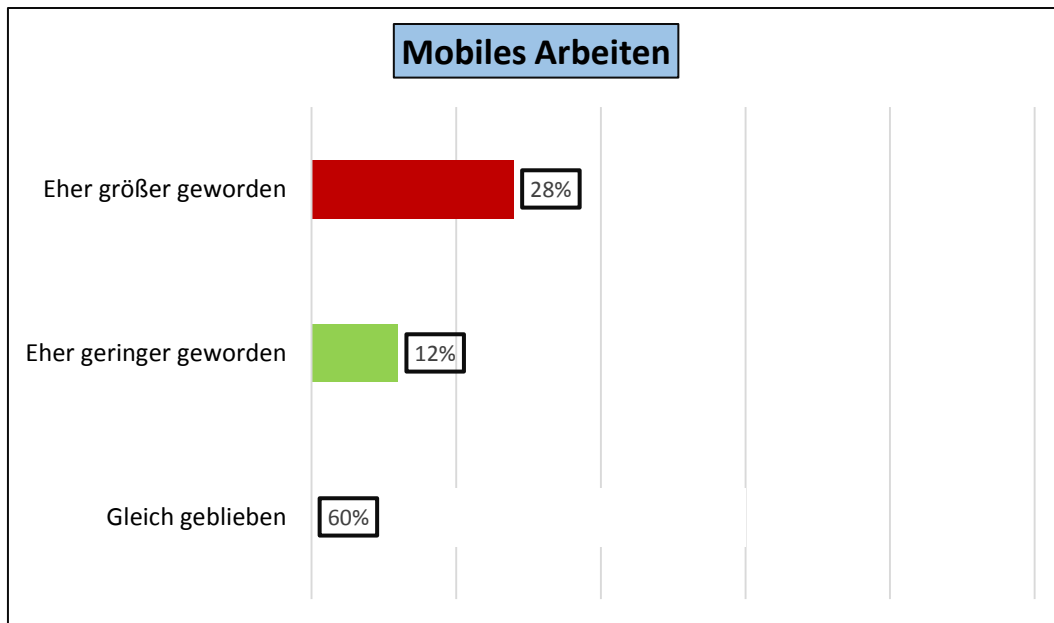
Abbildung 2: Auswirkungen der Digitalisierung auf Entscheidungsspielräume



Quelle: Eigene Darstellung, nach Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016

Durch „4.0“ entstehen neue Formen von Arbeit. Bei knapp 30 Prozent der befragten Beschäftigten hat sich der Anteil der Arbeit von Zuhause erhöht (vgl. [Abbildung 3](#)). So genanntes „Home Office“ scheint eine Konsequenz der Digitalisierungswelle zu sein. „4.0“ ermöglicht auch weitere neue Formen des Arbeitens: Ein Beispiel hierfür ist so genanntes „Crowdworking“. „Crowdworking“ ermöglicht es Unternehmen, „Aufgaben flexibel an externe Arbeitskräfte zu vergeben“ (Bertschek/Ohnemus/Steffen 2015, S. 9). Oft ist das Gehalt an Gewinne geknüpft. Die beste Designidee wird entlohnt, alle weiteren Ideengeber gehen leer aus. Der allgemeine Verdienst der „Crowdworker“ ist dabei meist marginal. In einer Studie des BMAS gaben 69 Prozent der Befragten an, wöchentlich maximal 4,99 Euro zu verdienen. Crowdworker arbeiten meist dezentral. Derartige Entbetrieblichungstendenzen erschweren die Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten ungemein. Eine einheitliche Interessensvertretung ist nahezu unmöglich.

Abbildung 3: Auswirkungen der Digitalisierung auf Mobiles Arbeiten



Quelle: Eigene Darstellung, nach Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016

Durch „Arbeit 4.0“ entsteht, neben neuen Arbeitsplätzen, zusätzlich auch Druck auf bestehende Arbeitsverhältnisse, denn der technische Fortschritt erzwingt Weiterentwicklung. Wer auf lange Sicht erfolgreich sein will, kommt an einer Technologisierung seines Unternehmens nicht vorbei. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer müssen für die anstehenden Veränderungen qualifiziert und geschult werden (Landesregierung Nordrhein-Westfalen 2017). Unternehmen stehen vor einer Vielzahl von technologischen, sicherheitstechnischen sowie rechtlichen Herausforderungen.

Insbesondere bei Crowd- und Clickworkern kann davon ausgegangen werden, dass diese sich nicht in den bestehenden Strukturen organisieren. Daher könnte die Arbeitskammer eine Anlaufstelle für diese Beschäftigtengruppe schaffen, die so auch außerhalb der etablierten Gewerkschaften eine starke Stimme erhalten würde und eine niederschwelligere Anlaufstelle bildet.

4.6. Weiterbildung und Qualifizierung

Bildung und Qualifikation gelten in Zeiten des tendenziellen Übergangs von der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft zur Wissensökonomie als entscheidende Standortfaktoren der Zukunft (Bell 1973). Der allge-

meine Trend geht weiter in Richtung Höherqualifizierung, deutlich rückläufig werden sich vermutlich die Tätigkeiten von einfach Qualifizierten bzw. Hilfsarbeitern entwickeln. Über Erfolg und Misserfolg in der Wissensökonomie entscheiden Zugang, Strukturierung und Umsetzung des Wissens. Für die Arbeitnehmer bedeuten die anstehenden Veränderungen durch Digitalisierung und Arbeit 4.0, dass Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahme in Zukunft einen immer größeren Stellenwert einnehmen werden. Die Bereitstellung von Informationen und der Aufbau von Beratungsangeboten zu den Möglichkeiten und Angeboten in der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung sollten sich zu zentralen Dienstleistungssäulen einer Arbeitskammer entwickeln. Das Beispiel Saarland zeigt: Neben den personifizierten Beratungsangeboten der dortigen Arbeitskammer für Beschäftigte und Arbeitnehmervertreter existiert an der Saar auch eine Weiterbildungsdatenbank, bei der sich die Kammermitglieder einen schnellen Zugang für das Screening von Weiterbildungsangeboten verschaffen können.

Auch ältere Arbeitnehmer stehen im Falle (drohender) Arbeitslosigkeit vor der Herausforderung durch geeignete Weiterbildungen ihre Arbeitsmarktchancen zu erhöhen und für zukünftige Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Um die Chancen dieser Arbeitnehmer zu erhöhen, plante die SPD im Fall eines Wahlsiegs bei der Bundestagswahl das sogenannte „Arbeitslosengeld Q“ einzuführen. Bei dieser besonderen Form des Arbeitslosengeldes sollten Arbeitslose nach drei Monaten Bezugsdauer einen Rechtsanspruch auf eine Weiterbildungsmaßnahme erhalten. Bisher kann jede Bundesagentur individuell entscheiden, ob eine Weiterbildungsmaßnahme genehmigt wird. Ziel des Arbeitslosengeldes Q war es, insbesondere älteren Arbeitnehmern bessere Chancen für einen schnellen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Kiesel 2017).

Bei Einführung dieses Arbeitslosengeldes oder ähnlicher arbeitsmarktpolitischer Instrumente, könnte der Arbeitskammer eine Schlüssel-funktion zuteilwerden. Wie die bereits bestehenden Weiterbildungsangebote der Arbeitskammern im Saarland und in Bremen zeigen, könnte eine Arbeitskammer in NRW auch die Aufgabe übernehmen, Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose zu unterstützen.

Die bisherige Entwicklung und die Prognosen verdeutlichen: In NRW muss der Zugang zu mehr und besserer Qualifikationen der (zukünftigen) Beschäftigten beworben und gesichert werden. Dadurch kann der Standort NRW seine Attraktivität sichern. Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung haben eine nachhaltige Auswirkung auf ansiedlungswillige Firmen. Bereits ansässigen Betrieben können zudem weitere Perspektiven ermöglicht werden.

5. Bedeutung und Stellenwert von Arbeitskammern

5.1. Geschichte der Kammer

Die historische Entwicklung der Arbeitskammern als Vertretungsorgan für die Interessen der Arbeitnehmer reicht bereits bis ins 19. Jahrhundert zurück. Entscheidend für die Entwicklung der Arbeitskammern in Deutschland und Österreich waren sowohl die revolutionären Jahre 1918 bis 1920 als auch die Nachkriegszeit ab 1945 (Hönigsberger 2014, S. 26).

Die Arbeitskammern in Bremen und im Saarland sind schon lange institutionell verankert: Nachdem die Einrichtung einer Kammer in Bremen noch 1888 (Vorschlag durch Abgeordneten Sanders) und 1901 (Vorschlag durch Friedrich Ebert) an der Ablehnung der Mehrheit der Abgeordneten scheiterte, wurden die Kammergesetze Ende 1921 sowie Anfang 1922 durch das Bremer Parlament diskutiert und darauffolgend verabschiedet. Dabei entstanden zunächst zwei unterschiedliche Kammern: Angestellte und Arbeitnehmer wurden dabei je nach Status in der Angestellten- oder der Arbeiterkammer vertreten.

Zum Problem wurde allerdings die Finanzierung der Kammern. Zusätzlich zu den Staatszuschüssen sollten Beiträge der Berufsvereinigungen eingezahlt werden. Die Kammern beantragten beim Bremer Senat, die Beiträge künftig unmittelbar von den Arbeitnehmern einzuziehen zu dürfen. Der Senat bewilligte dies, der Staatszuschuss wurde daraufhin allerdings gänzlich gestrichen.

Die Zeit bis zur Wirtschaftskrise und die sich daraus ergebende Massenarbeitslosigkeit führten zu einem deutlichen Ungleichgewicht der Einnahmen- und Ausgabenseite. Unter der Nazi-Herrschaft wurden die Kammern 1936 schließlich aufgelöst. Nach Ende des Krieges wurden die Arbeitnehmerkammern in Bremen zeitnah wieder ins Leben gerufen und neu gewählt. Zunächst wurde das Modell mit zwei Kammern, eine Angestellten- und eine Arbeiterkammer, fortgesetzt. Allerdings gab es bereits frühzeitig die Forderung nach einer Einheitskammer. 1999 beschlossen beide Vollversammlungen der Angestellten- und Arbeiterkammer in voneinander getrennten Sitzungen jeweils einstimmig die Fusion. 2001 fusionierten beide Einrichtungen zur gemeinsamen Arbeitnehmerkammer Bremen (Gesetz vom 28. März 2000) (Heyduck 2013; Arbeitnehmerkammer Bremen o. J. a.).

Die erste Arbeitskammer im Saarland wurde, ähnlich wie die Kammer in Bremen, bereits in den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts gegründet.

1925 schuf die saarländische Regierungskommission eine vorläufige – paritätisch besetzte – Arbeitskammer. Kammermitglieder wurden auf Vorschlag von Gewerkschaften oder Wirtschaftsvereinigungen ernannt (Glaser 2012). Die Initiative der Regierungskommission wurde sowohl von christlichen Gewerkschaften, dem Zentrum als auch der freien Gewerkschaften und der SPD unterstützt (Hönigsberger 2014, S. 27).

1951 beschloss der saarländische Landtag eine öffentlich-rechtliche Arbeitnehmer- und Angestelltenvertretung. Das Aufgabenspektrum der Kammer wurde in den folgenden Jahren kontinuierlich erweitert. Seit 1967 fällt auch die Wahrung kultureller Interessen der Arbeitnehmer in das Aufgabenfeld der Arbeitskammer. In 1992 kamen die Themenbereiche „ökologischer Schutz, Verbraucherschutz, Gleichberechtigung der Geschlechter, Integration von Ausländern“ hinzu (Glaser 2012).

Ende der 1960er Jahre wurde letztmals eine größere gesellschaftliche Debatte über die Einrichtung von Arbeitskammern geführt. Bei verschiedenen Gewerkschaftstagen und auf einem Bundeskongress des DGB wurde beschlossen, zwar mit den bereits bestehenden Kammern zu kooperieren, die Gründung neuer Kammern aber nicht zu forcieren oder zu unterstützen. Stattdessen hofften die Gewerkschaften darauf, dass die sozialliberale Koalition Vorstöße in Richtung ihrer wirtschaftsdemokratischen Vorstellungen anstrengen würden, die für die gewerkschaftlichen Positionen der 1920er anschlussfähig wären (Hönigsberger 2014, S. 27).

5.2. Potentieller Mehrwert von Arbeitskammern

Eine zentrale Grundannahme der Arbeitskammern ist es, dass das Arbeits- und Wirtschaftsleben einen entscheidenden Einfluss auf die Gesellschaft nimmt. Soziale, kulturelle und politische Entwicklungen haben unmittelbaren Einfluss auf das gesellschaftliche Zusammenleben und damit auf die Lebensverhältnisse der Bevölkerung. Das Privileg der staatlichen Interessenvertretung soll nicht nur den Unternehmen über ihre selbstverwaltende Industrie- und Handelskammer zugutekommen. Selbiges muss nach Auffassung der Bremer und Saarländer Kammern, auch den Arbeitnehmern ermöglicht werden. Eine Arbeitnehmerkammer sei daher die notwendige Konsequenz, die sich aus einer Wirtschaftskammer ergebe (Heyduck 2016, S. 16). In Zeiten, in denen sich die Arbeitswelt durch die Globalisierung und den digitalen Wandel beständig verändert, kann die Arbeitskammer für die Beschäftigten durch Aufklärung und Kontakte zu Akteuren in Politik und Wirtschaft neue Sicherheit

schaffen, eine Anlaufstelle sein und Orientierungshilfe bieten. Mit ihren Beratungsangeboten kann die Kammer eine Brückenfunktion einnehmen, um Arbeitnehmer mit anderen Einrichtungen zusammen zu bringen. Eine Dienstleistungsfunktion übernimmt die Kammer indem sie den Arbeitnehmern Orientierungshilfe bei Beratungsangeboten im Bereich der beruflichen Bildung bereitstellt. Für die Arbeitgeber hat die Einrichtung einer Arbeitskammer den großen Vorteil, dass die Arbeitnehmer über die Qualifizierungsberatung den Anforderungen an neue Technologien und Arbeitsprozesse gerecht werden können. Hinzu kommt, dass durch die verschiedenen Weiterbildungsangebote der Kammern auch die allgemeine Qualifikation der Mitarbeiter weiter zunimmt (Hönigsberger 2014, S. 19).

5.3. Gesellschaftliche Akzeptanz der Arbeitskammer

Die Arbeitskammern im Saarland und in Bremen sind tief im institutionellen Gefüge des jeweiligen Landes verankert. Wegen ihrer jahrzehntelangen Erfahrungen haben sie ihren Platz zwischen Gewerkschaften, anderen Institutionen sowie allgemeinen Beratern scheinbar gefunden. Grundsätzlich ist ihre Existenz akzeptiert.

Dennoch kommen teilweise auch kritische Stimmen auf, die eine Arbeitskammer als überflüssig ansehen. Laut Karl-Heinz Freitag, Landesbeauftragter für Politik im Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW), seien Arbeitskammern lediglich verlängerte Arme der Gewerkschaften. Sie störten auf diesem Wege vor allem das Gleichgewicht zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen. Darüber hinaus nennt Freitag die „Zwangsabgabe“ von 0,15 Prozent seines Gehalts ein „Ungding“ (Freitag o. J.). Im Gegensatz zur IHK böten Arbeitskammern ihren Mitgliedern keinerlei Nutzen, sie führten lediglich zu einer Wettbewerbsverzerrung in Tätigkeitsfeldern von Rechtsanwälten und Steuerberatern, so Freitag weiter.

CDU und FDP brachten bereits 2008 einen gemeinsamen Antrag in die Bürgerschaft ein, die Zwangsmitgliedschaft der Arbeitskammer auszusetzen. Arbeitnehmer sollten selbstständig entscheiden dürfen „ob und wofür sie Beiträge zahlen wollten“ (Brandt 2011).

Kritik an der Arbeitskammer kommt aber auch aus den Reihen der SPD in Bremen. Die ehemalige DGB Vorsitzende und Bürgerschaftsabgeordnete Helga Ziegert äußerte sich laut einem Bericht des Weser-Kuriers im Jahr 2011 kritisch über die Arbeitnehmerkammer in Bremen und stellte ihre Daseinsberechtigung in Frage. Hintergrund der Kritik,

war ein Streit zwischen DGB und Arbeitnehmerkammer über die Besetzung eines Aufsichtsratspostens der neuen Bremer Arbeit GmbH. Ziegert kritisierte, dass die Arbeitnehmerkammer „quer zum demokratischen Willensbildungsprozess“ stehen würde. Dabei bezog sich ihre Kritik auf das gesamte Kammerwesen, dass sie als „vordemokratisch“ beschrieb. Allerdings betonte sie, dass sie die Kammern nicht abschaffen wolle. Die bürgerlichen Parteien von CDU und FDP erneuerten dagegen ihre Kritik an der Zwangsmitgliedschaft in der Arbeitnehmerkammer. Der 2008 gestellte Antrag hatte auch bei der Bürgerschaftswahl 2011 noch weiterhin Bestand (Brandt 2011). 2014 wurde die Kritik durch die FDP in einer Pressemitteilung, anlässlich des Neubaus der Arbeitnehmerkammer in Bremerhaven erneuert. Die FDP plädiert dafür, die Mitgliedschaft in der Kammer den Arbeitnehmern freizustellen. Sie verwies darauf, dass in Bremen als einzigem Bundesland eine Zwangsmitgliedschaft bestehe (FDP Bremerhaven 2014).

Obwohl es in der Geschichte der Arbeitskammer immer mal wieder zu derartigen kritischen Vorstößen verschiedener Seiten gekommen ist, scheint eine Debatte um die Daseinsberechtigung der Arbeitskammer nicht wirklich existent. Kritische Anmerkungen scheinen meist nur temporärer Natur zu sein. Novellierungsansätze sind auffindbar, eine wirkliche Debatte um eine mögliche Abschaffung der Arbeitskammer aktuell allerdings nicht wirklich mehrheitsfähig.

5.4. Strukturen von Arbeitskammern

Heutige Arbeitskammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts. Ihre Tätigkeit ist unabhängig und parteipolitisch neutral. Die Reglementierung findet sich im jeweiligen Gesetz über die Arbeitskammer/Arbeitnehmerkammer des Saarlands bzw. Bremens. Ähnlich wie die Pflichtmitgliedschaft von Unternehmen in der Wirtschaftskammer, sind alle im jeweiligen Bundesland Beschäftigten (Arbeiter, Arbeitnehmer und Auszubildende) Mitglieder der Arbeitskammer. Zur Finanzierung ihrer Tätigkeiten erhebt die Kammer einen einkommensabhängigen Beitrag ihrer Mitglieder. Der Arbeitgeber behält einen Anteil von 0,15 Prozent des Bruttogehalts des sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers ein und führt diesen an das zuständige Finanzamt ab. Auch Arbeitslose, die zuletzt ihren Arbeitsplatz im entsprechenden Bundesland hatten, sind Mitglieder der Arbeitnehmerkammer. Seit dem 1. Januar 2016 werden sie im Saarland als kostenlose Mitglieder der Arbeitskammer beraten.

Die Arbeitskammer Österreich verfügt über insgesamt 3,2 Millionen Mitglieder, wobei alle Beschäftigten, Lehrlinge, Arbeitslose und Perso-

nen in Karenz Pflichtmitglieder sind. Ausgenommen sind nur Beamte und Beschäftigte in der Landwirtschaft. Die österreichische Arbeitskammer teilt sich auf in neun Arbeiterkammerbüros, die in den verschiedenen Bundesländern ansässig sind, mit insgesamt 2.400 Beschäftigten. Finanziert wird die Arbeitskammer durch die sogenannte „Arbeiterkammerumlage“ die sich auf 0,5 Prozent des Bruttogehalts der jeweiligen Mitglieder beläuft. Mehr als 80 Prozent der Einnahmen werden für die Finanzierung von Dienstleistungen für die Mitglieder verwendet (AK Europa Büro Brüssel o. J.). Die Mitgliedsbeiträge werden direkt mit der Sozialversicherung eingezogen (Arbeiterkammer Österreich o. J. a.).

5.5. Die Aufgaben der Arbeitskammer

Die Aufgaben einer Arbeitskammer sind vielfältig. Hauptaufgabe ist die Wahrnehmung und insbesondere die Förderung der Interessen ihrer Mitglieder. Dabei fungiert die Arbeitskammer als Pendant zu den arbeitgeberorientierten Wirtschaftskammern. In dieser Funktion vertritt sie die Interessen ihrer Mitglieder nach außen. Im Gegensatz zu Gewerkschaften ist sie keine Kampforganisation der Arbeitnehmer bzw. der Mitglieder. So besitzt die Arbeitskammer kein Streikrecht und verhandelt nicht über Tarifverträge. Wie die Beispiele der bereits etablierten Arbeitskammern in Bremen und im Saarland zeigen, stellen die Arbeitskammern keine unmittelbare Konkurrenz für die Gewerkschaften dar. Vielmehr kommt es zu Synergieeffekten und einer engen Kooperation zwischen den Kammern und Gewerkschaften, was sich in einem überdurchschnittlich hohen Organisationsgrad in diesen Bundesländern ausdrückt. In Österreich geht die Zusammenarbeit sogar soweit, dass die Gewerkschaften ohne die Unterstützung der Arbeitskammer in tarifpolitischen Fragen nur schwer handlungsfähig wären (Hönigsberger 2014, S. 15 f.).

Neben der engen Kooperation mit den Gewerkschaften übernehmen die Arbeitskammern die Aufgabe, ihren Mitgliedern verschiedene Beratungsleistungen zur Verfügung zu stellen. Durch Kooperationen mit unterschiedlichen Organisationen, auf die im Folgenden noch weiter eingegangen wird, schaffen die Kammern ein breites Angebot für ihre Mitglieder. Die rechtliche Grundlage für das Beratungsangebot wird z. B. durch das „Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen“ geregelt. Dort heißt es:

„(4) Durch das Gesetz oder Rechtsverordnung des Senats können der Kammer weitere Aufgaben im Rahmen des Absatzes 1 (Selbstverwaltungsaufgaben) sowie staatliche Aufgaben (Auftragsangelegenheiten) übertragen werden.“

(5) Ausschließliche Zuständigkeiten anderer Stellen bleiben unberührt. Der Kammer und von ihr geschaffenen Einrichtungen ist es verwehrt, mit gleichgerichteten Unternehmen der Gewerkschaften oder der freien Wirtschaft in größerem Umfang in Wettbewerb zu treten, als es zur Erfüllung ihrer durch Gesetz und Satzung festgelegten Aufgaben erforderlich ist.“

Die Kammern können somit individuell bestimmen, welche Beratungsleistungen benötigt werden. Durch das in Absatz 5 geregelte Wettbewerbsverbot, kann eine Verdrängung von Gewerkschaften oder anderen arbeitsorientierten Akteuren verhindert werden.

Wenn die Kammern zu bestimmten Beratungsanliegen keine eigenen Beratungen anbieten, vermitteln sie die Arbeitnehmer auch an andere Beratungsstellen weiter. Denn, so stellt Hönigsberger (2014, S. 17) fest,

„[d]er zentrale Motivationsgrund für die Einrichtung von Arbeitskammern ist die Herstellung des Gemeinwohls durch Ausgleich, gleiche Chancen der Interessenvertretung, die Stärkung von Eigenverantwortungspotenzialen und der freien Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Befähigungsprogramm.“

Im Folgenden sollen einige Aufgaben der Arbeitskammer exemplarisch dargestellt und näher beschrieben werden. Genauer betrachtet werden die Aufgaben im Bereich der Beratung im Arbeits- und Sozialrecht, Beratung bei Berufskrankheiten, Beratung beim Steuerrecht, bei der öffentlichen Rechtsberatung, bei der Weiterbildungsberatung, der Unterstützung von Personal- und Betriebsräten sowie in der Politikberatung.

5.5.1 Beratung beim Arbeits- und Sozialrecht

Die Arbeitnehmer in Bremen haben das Recht auf kostenlose Beratung bei Fragen zum Sozialversicherungs- sowie zum Arbeitsrecht. Insbesondere im Zusammenhang mit den jeweiligen konkreten Beschäftigungsverhältnissen berät die Kammer ihre Klienten beispielsweise bei Kündigungsfristen, beim Kündigungsschutz, Urlaubsansprüchen, Gratifikationen, Arbeitszeugnissen, Elterngeld oder der Elternzeit (u. v. m.) (Arbeitnehmerkammer Bremen o. J. a.). Darüber hinaus berät die Kammer dort, wo Rechtsfragen die Themen Existenzsicherung und Arbeitslosigkeit tangieren. Migranten können sich u. a. bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen auf die Rechtsberatung berufen. Allerdings betont die Arbeitskammer, dass die Beratung nur bis zu einem möglichen Gerichtsverfahren angeboten wird und der Arbeitnehmer nicht vor Gericht durch die Arbeitskammer vertreten wird. Durch diese klare Abgrenzung wird eine mögliche Konkurrenz zur DGB-Rechtsberatung vermieden (Rasch 2017).

Die saarländische Arbeitskammer hat für Fragen, die die Interessen von Migranten betreffen das so genannte „Interkulturelle Kompetenzzentrum“ eingerichtet. Hier haben Kinder, Jugendliche und Erwachsene gleichermaßen die Möglichkeit, sich sowohl zum interkulturellen Austausch zu treffen und verschiedene Bildungsangebote zu nutzen als auch Unterstützung zu verschiedenen Rechtsfragen zu erhalten. Kinder und Jugendliche erhalten besondere Beratungsangebote (Arbeitskammer des Saarlandes o. J. a.). Dazu gehören beispielsweise die Unterstützung bei schulischen Fragen, wie z. B. einer Hausaufgabenbetreuung sowie Hilfestellungen beim Übergang zwischen Schule und Beruf (Arbeitskammer des Saarlandes o. J. b.; o. J. c.). Zusätzlich dazu werden auch verschiedene Freizeitangebote für Kinder und Jugendlichen organisiert. Für erwachsene Migranten bietet die Arbeitskammer Saarland unter anderem eine Sozialberatung an, die insbesondere auch zu ausländerrechtlichen Fragen Beratung und auch Beratung in türkischer Sprache anbietet.

Für alle Mitglieder der saarländischen Arbeitskammer offen sind die Beratungen zu Themen wie Arbeitsrecht, Behindertenrecht, Grundsicherung und dem Sozialrecht. Aber auch zu Themen wie der Existenzgründung oder dem Mutterschutz bzw. dem Elterngeld werden verschiedene Beratungsleistungen angeboten (Arbeitskammer des Saarlandes o. J. d.).

Über eine Kooperation mit der Verbraucherzentrale, können die Mitglieder unter anderem in Fragen des Verbraucherrechts informiert und unterstützt werden. Dabei profitieren die Mitglieder darüber hinaus von dieser Kooperation, da die Beratung der Verbraucherzentrale für Mitglieder der Arbeitskammer nur die Hälfte der regulär anfallenden Kosten beinhaltet. Beraten wird allgemein zum Verbraucherschutz, inklusive einer Verbraucherrechtsberatung, sowie zu Themen der privaten Altersvorsorge (Arbeitskammer des Saarlandes o. J. e.).

Von der Rechtsberatung der Kammern profitieren indirekt auch die Arbeitgeber, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen. Denn durch die Beratung der Arbeitnehmer zu ihren Rechten und Pflichten im Betrieb, werden die Arbeitgeber von unnötigen juristischen Konflikten entlastet. Bei einer erfolgreichen Kooperation mit den Wirtschaftskammern kann diese Entlastungsfunktion noch potenziert werden (Hönigsberger 2014, S. 19).

5.5.2 Beratung bei Berufskrankheiten

Arbeitnehmer können sich beim Verdacht einer so genannten Berufskrankheit an die Arbeitnehmerkammer Bremen wenden, um einen Anspruch auf Versicherungsleistungen, medizinische Behandlung oder Rente zu prüfen. Die Arbeitskammer unterstützt ihre Mitglieder zusätzlich bei der Meldung einer Berufskrankheit. Die Arbeitnehmerkammer bietet dazu eine unabhängige Beratung an, die für die Mitglieder der Arbeitskammer kostenlos angeboten wird. Zu den Leistungen gehört dabei unter anderem die Unterstützung beim Ausfüllen der Fragebögen, bei der Formulierung eines eventuellen Widerspruchs und bei möglichen Verfahrensfehlern (Arbeitnehmerkammer Bremen o. J. c.). Die Arbeitskammer im Saarland bietet diese Art der Beratung, zumindest explizit, nicht an.

5.5.3 Beratung beim Steuerrecht

Bei allgemeinen Fragen zur Wahl der Steuerklasse, der Steuerpflicht oder auch der Eigenheimzulage können sich die Mitglieder bei der Arbeitnehmerkammer Bremen kostenlos beraten lassen. Gegen eine Gebühr von zehn Euro, können Arbeitnehmer sich Hilfe bei der Steuererklärung einholen (Arbeitnehmerkammer Bremen o. J. f.). Allerdings gibt es für die Unterstützung der Steuererklärung einige Einschränkungen, die u. U. die Beratung ausschließen können (Arbeitnehmerkammer Bremen o. J. b.).

Die Arbeitskammer im Saarland bietet ihren Mitgliedern ebenfalls eine Beratung zu Fragen des Lohn- und Einkommenssteuerrechts an (Arbeitskammer des Saarlandes o. J. f.). Zusätzlich haben die Mitglieder noch die Möglichkeit sich über einen online zur Verfügung gestellten Flyer zu den neuesten Änderungen und Anforderungen des Steuerrechts zu informieren (Arbeitskammer des Saarlandes 2014).

5.5.4 Öffentliche Rechtsberatung

Sofern das Einkommen eines Arbeitnehmers eine bestimmte Grenze nicht übersteigt, kann er sich in Rechtsfragen durch die Arbeitnehmerkammer beraten lassen. Sie berät grundsätzlich in allen Rechtsgebieten, so z. B. dem Familienrecht, dem Kaufrecht, dem Mietrecht oder dem Verbraucherinsolvenzrecht. Persönliche Beratung und Hilfe beim

Schriftverkehr sind inbegriffen. Vor Gericht darf die Arbeitskammer ihre Klienten allerdings nicht vertreten.

Das Online-Angebot ermöglicht es dem Betroffenen darüber hinaus, sich durch eine Zusammenstellung aller gesetzlich relevanten Neuerungen selbstständig zu informieren. Grundsätzlich ist Beratung sowohl online, als auch im Gespräch möglich.

5.5.5 Weiterbildungsberatung

Zusätzlich zur Beratung von Migranten bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, berät die Arbeitskammer zu allen Themen der beruflichen Weiterbildung. Fragen nach der Berufswegeplanung, dem Lernbedarf oder Weiterbildungsangeboten werden dabei aufgegriffen. Die Bremer Arbeitskammer bietet den sogenannten Weiterbildungsscheck an. Bestimmte Personengruppen sowie Klein- und Kleinstbetriebe sollen mittels Gutscheine ermäßigt an Kursen teilnehmen können. Die Arbeitskammer Saarland hat das „Bildungszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes“ eingerichtet. Das Bildungszentrum „Kirkel“ berät zu den neuesten Standards in den Bereichen Ökologie und Arbeitsplatzgestaltung. Das Seminarangebot richtet sich dabei zum einen an alle Arbeitnehmer, zum anderen an Arbeitnehmervertretungen, d. h. Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretung oder auch Arbeitssicherheitsbeauftragte. Mit der „Weiterbildungsdatenbank“ möchte die Kammer Saarland das Auffinden regionaler, sowie überregionaler Kurse erleichtern.

5.5.6 Unterstützung von Personal- und Betriebsräten

Neben den Arbeitnehmern unterstützt die Arbeitskammer sowohl die Arbeit als auch die Bildung betrieblicher Interessensvertretung und berät bei der Wahl oder der Neugründung. Relevante Themen sind beispielsweise der gesetzliche Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Arbeitskammer hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Belastung der Arbeitnehmer durch Beratung der Arbeitnehmervertretung abzubauen.

Die Einführung neuer Informations- und Kommunikationssysteme erschwert die Arbeitsorganisation von Betrieben nicht unerheblich. Auch hier kann die Arbeitskammer in beratender Funktion tätig werden. Beratungsschwerpunkte aus der Arbeitnehmerkammerpraxis in Bremen, sind Einführung und Gestaltung von ERP-Systemen, insbesondere bei SAP-Einführungen oder der Einrichtung von Call-Centern. Aus der Bandbreite

dieser neuen Informations- und Kommunikationssysteme entstehen aber auch eine Vielzahl an personenbezogenen Daten über einzelne Beschäftigte. Datenschutzgesetze sollen vor ausufernder Verwendung personenbezogener Daten schützen. Die Arbeitskammer berät die betriebliche Interessensvertretung zu Möglichkeiten und Grenzen von Mitarbeiterkontrolle. Themen wie gesetzliche Vorgaben des Datenschutzes sowie Möglichkeiten zur Verbesserung des betrieblichen Datenschutzes stehen dabei im Vordergrund. Darüber hinaus unterstützt die Kammer die Betriebsräte bei der Erarbeitung sowie der Verhandlung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen und fördert die Qualifizierung betrieblicher Arbeitsschutzexperten.

An dieser Stelle eröffnet sich ein breites Kooperationsfeld für Gewerkschaften und Betriebsräte. In Kooperation mit den Gewerkschaften kann die Arbeitskammer umfassende Angebote für Betriebsräte entwickeln und bereits bei Gründung und Aufbau der Betriebsräte Unterstützung leisten.

5.5.7 Politikberatung

Zusätzlich zu den aufgeführten Arbeitsfeldern, unterstützt die Arbeitnehmerkammer Bremen den Senat, das Magistrat der Stadt Bremerhaven sowie die Behörden durch eine Bandbreite an Anregungen, spezifischen Vorschlägen, Gutachten zu bestimmten Themengebieten sowie Stellungnahmen. Durch ihre Ressourcenausstattung verfügt die Arbeitskammer über ein hohes Maß an Fachexpertise und spezialisierten Referenten in unterschiedlichen Politikfeldern. Die damit einhergehende fachliche Expertise ist spezialisierter als es die Gewerkschaften in Bremen und im Saarland vorhalten können. Bei der Erarbeitung von Stellungnahmen und Gutachten ist die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen das Hauptanliegen der Kammer.

Die Arbeitskammer im Saarland ist dazu verpflichtet einen Jahresbericht über die wirtschaftliche, ökologische, soziale und kulturelle Lage der Arbeitnehmerschaft zu veröffentlichen. Demzufolge ist die Arbeitskammer Saarland dazu berechtigt, Arbeitnehmerumfragen durchzuführen und entsprechend erhobene Daten in anonymisierter Form zu verwenden. Die Veröffentlichung der Einordnung der Arbeitnehmerschaft ermöglicht es der Kammer wiederum, Problemlagen und sich daraus ergebende Veränderungsvorschläge abzuleiten und in beratender Funktion auf eine Verbesserung abzielen.

Die Aufgaben in den Arbeitskammern Bremen und Saarland unterscheiden sich insgesamt also nur marginal. Mit den Schlagwörtern Inte-

ressensvertretung, Beratung und Unterstützung der jeweiligen Landesregierung lassen sich die Aufgabenfelder beider Kammern gut zusammenfassen. Weiterhin beschäftigen sich die Arbeitskammern mit den Themenbereichen Umwelt, Kultur, Verbraucherschutz und Ausländer- und Migrationsfragen.

Die Arbeitskammer, als eine Institution der Sozialpartnerschaft, kooperiert mit der Wirtschaftskammer und ist Partner von Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden. Die Arbeitskammer, als Institution der Interessenvertretung, berührt dabei nicht die Kernkompetenz der Gewerkschaften. Sie führt weder Tarifverhandlungen, noch verfügt sie über ein Streikrecht. Um ihrer Beratungstätigkeit möglichst umfassend nachkommen zu können, kooperiert sie u. a. zusätzlich mit Bildungsinstitutionen, Mieter- oder Steuerhilfvereinen. Die Kammer eröffnet ihren Mitgliedern die Möglichkeiten möglichst fachspezifische Beratung in Anspruch zu nehmen.

5.5.8 Aufbau einer Arbeitskammer

Auch der Aufbau der Arbeitskammern in Bremen und im Saarland unterscheidet sich nur geringfügig. Das höchste, durch die Bremer Kammerzugehörigen gewählte, Verwaltungsorgan ist die so genannte Vollversammlung – eine Art Parlament der Kammer:

„Die Vollversammlung beschließt über alle Angelegenheiten der Kammer von grundsätzlicher Bedeutung, bestimmt die Richtlinien zur Durchführung der gesetzlichen Aufgaben der Kammer und überwacht die Durchführung ihrer Beschlüsse, soweit die Satzung oder dieses Gesetz nichts anderes bestimmen“ (Arbeitnehmerkammer Bremen o. J. g.).

Die Vollversammlung setzt sich aus 35 Mitgliedern zusammen und wird für sechs Jahre gewählt. Sowohl Gewerkschaften, als auch selbstständige Arbeitnehmervereinigungen können Mitgliedervorschläge liefern.

Die Vollversammlung nennt sich im Saarland Vertreterversammlung. Ebenfalls für sechs Jahre gewählt, setzt sie sich hier aus 42 Mitgliedern zusammen. Vorschläge können sowohl durch Gewerkschaften, als auch allgemein durch Mitglieder der Arbeitskammer Saarland erfolgen. Die Mitglieder der Vertreterversammlung werden durch den Landtag gewählt. Der Vorstand der Kammer wird jeweils durch die Vorversammlung oder die Vertreterversammlung gewählt. Der Vorstand besteht aus dem Präsidenten, zwei Vizepräsidenten (Stellvertreter) sowie vier Beisitzern (in Bremen u. U. nur zwei Beisitzer). Der Präsident ist der Vorsitzende der Vollversammlung, bzw. der Vertreterversammlung. Seine Aufgabe ist es, die Versammlung sowie den Vorstand einzuberufen.

„Der/die Vorsitzende leitet die Sitzungen der Vertreterversammlung. Er/sie wird durch die Stellvertreter/Stellvertreterinnen in ihrer Reihenfolge vertreten. Der Vorstand überwacht die Geschäftsführung des Hauptgeschäftsführers/der Hauptgeschäftsführerin. Er beschließt über die Angelegenheiten der Arbeitskammer des Saarlandes, die nicht durch Gesetz oder Satzung der Vertreterversammlung oder dem Hauptgeschäftsführer/der Hauptgeschäftsführerin übertragen sind. Der Vorstand bereitet die Beratung der Vertreterversammlung vor und überwacht die Ausführung der Beschlüsse“ (Arbeitskammer des Saarlandes 1992, § 4)

Die Vollversammlung hat während ihrer Amtszeit die Möglichkeit Ausschüsse zu bilden. Diese können ständiger oder nicht ständiger Natur sein. Mitglieder des Ausschusses werden von der Versammlung gewählt – sie selbst müssen nicht zwangsläufig Mitglieder der Vollversammlung sein. Die Ausschussmitglieder wählen je einen Vorsitzenden sowie einen Stellvertreter. Beide sollen Mitglied der Vollversammlung sein. Ausschüsse haben die Möglichkeit Anträge an den Vorstand – und im Falle einer Ablehnung – an die Vollversammlung zu richten.

Der Hauptgeschäftsführer wird auf Vorschlag des Vorstands von der Vollversammlung bzw. der Vertreterversammlung gewählt (Bremen: zwei-Drittel-Mehrheit; Saarland: drei-Viertel-Mehrheit). Er führt die laufenden Geschäfte der Verwaltung der Arbeitskammer. Der Hauptgeschäftsführer stellt den Jahresabschluss auf. Darüber hinaus nimmt er, inklusive Geschäftsführer, mit beratender Stimme an Sitzungen des Vorstandes, der Vollversammlung (der Vertreterversammlung) und der Ausschüsse teil. Außerplanmäßige Ausgaben bedürfen der Zustimmung des Hauptgeschäftsführers.

Die Kammer Bremen umfasst zusätzlich die so genannte Rechnungsprüfungskommission, als ein unabhängiges Organ mit umfassenden Prüfungs- und Auskunftsrechten gegenüber der Geschäftsführung. Die Vollversammlung ernennt drei Mitglieder der Kommission (Arbeitnehmerkammer Bremen o. J. e).

Der Wirtschafts- und Hafensenator führt die Aufsicht über die Kammer in Bremen. Im Saarland obliegt die Aufsicht dem Ministerium für Wirtschaft und Arbeit.

5.5.9 Aufgaben der Arbeitskammern im Vergleich

In der zusammenfassenden Tabelle 1 werden die Aufgaben der Arbeitskammern Bremen und Saarland gegenübergestellt. Die Aufgaben sind dabei nach den drei Hauptaufgaben einer Arbeitskammer unterteilt: Interessensvertretung, Beratung und Politikberatung.

Tabelle 1: Aufgaben Arbeitskammern nach Bundesland

	Bremen	Saarland
Interessensvertretung	Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt die Interessen der Arbeitnehmer, insbesondere in wirtschaftlichen, beruflichen, sozialen und die Gleichberechtigung der Geschlechter fördernden Belange im Einklang mit dem Allgemeinwohl.	Die Arbeitskammer des Saarlandes hat die Aufgabe, die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer wahrzunehmen und nach außen zu vertreten.
Beratung	Die Arbeitnehmerkammer bietet Maßnahmen zur Förderung und Durchführung der beruflichen sowie der allgemeinen und politischen Weiterbildung der Kammerzugehörigen an. Sie berät zu Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts und des Arbeitslosenrechts. Darüber hinaus wird Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Berufskrankheiten, Weiterbildung, Steuerrecht, Verbraucherschutz sowie eine allgemeine Rechtsberatung auf den Gebieten Familienrecht, Kaufvertragsrecht, Mietrecht und dem Verbraucherinsolvenzrecht angeboten.	Die Arbeitskammer hat die Regierung, Behörden, Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Gewerkschaften und sonstige selbstständige Vereinigungen von Arbeitnehmern zu unterstützen sowie zu beraten. Sie kann für Arbeitnehmer Maßnahmen zur Förderung der beruflichen, der politischen und der allgemeinen Bildung, der Beschäftigung, der Kultur, der Gesundheit, des Verbraucherschutzes, der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, der Integration von Ausländern, der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit mit den Nachbarregionen und der Armutsvermeidung initiieren und durchführen.
Politikberatung	Die Arbeitnehmerkammer leistet Unterstützung des Senats Bremen und des Magistrats der Stadt Bremerhaven sowie der Be-	Die Arbeitskammer legt der Regierung des Saarlandes jedes Jahr einen Jahresbericht über die wirtschaftliche, ökologische, soziale

	<p>hörden und Gerichte. Die Beratung wird durch Anregungen, Vorschläge, Stellungnahmen und Gutachten gewährleistet.</p>	<p>und kulturelle Lage der Arbeitnehmer vor. Hierzu ist die Arbeitskammer des Saarlandes berechtigt, bei den Arbeitnehmern Umfragen durchzuführen und Daten in anonymisierter Form zu erheben.</p>
--	---	--

Quelle: Eigene Darstellung

6. Exkurs: Arbeiterkammern in Österreich

An dieser Stelle wird kurz das österreichische Modell der Arbeiterkammern⁷ vorgestellt. Ähnlich wie im Saarland und Bremen gibt es auch in Österreich eine lange Tradition von Arbeiterkammern. Im Folgenden wird zunächst die Geschichte der österreichischen Arbeiterkammer vorgestellt und auf einige Besonderheiten des österreichischen Modells näher eingegangen.

6.1. Geschichte der Arbeiterkammern

In Österreich gibt es ebenfalls eine lange Tradition von Arbeiterkammern. Bereits 1920 beschloss das erste frei gewählte Parlament der Republik Österreich ihre Gründung. Diese sollten gemeinsam mit den Handelskammern dafür Sorge tragen, dass die relevanten Arbeitnehmerfragen der damaligen Zeit beantwortet werden. Benannte Zusammenarbeit stellt somit einen ersten Ansatz der heute bestehenden Sozialpartnerschaft in Österreich dar. Die Gründung der Arbeiterkammern fand seinerzeit in enger Abstimmung mit den sozialdemokratischen Gewerkschaften statt und wurde auch von diesen gefordert und unterstützt. Unter der faschistischen Diktatur in Österreich wurden die Arbeiterkammern gleichgeschaltet und den Staatsgewerkschaften untergeordnet. Die demokratische Legitimation der Arbeiterkammern wurde abgeschafft und die Kammern wurden unter staatliche Aufsicht gestellt.

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs nahmen die Kammern ihre ursprünglichen Aufgaben wieder wahr. 1949 wurden die ersten freien Arbeiterkammerwahlen nach dem Krieg durchgeführt. Der Gewerkschaftsbund und die Einzelgewerkschaften unterstützen abermals die Gründung und die Arbeit der Arbeiterkammer (Arbeiterkammer Österreich o. J. b.). 1954 wurde ein neues Arbeiterkammergesetz beschlossen, das einige Aufgaben und Organe der Arbeiterkammer neu regelt, das Gesetz wurde in den Folgejahren mehrfach novelliert. Seit 2008 sind die Arbeiterkammern in Österreich auch in der Verfassung verankert (Arbeiterkammer Österreich o. J. c.). Die Arbeiterkammer erreicht in Österreich, neben dem Rechnungshof, die höchsten Werte bei dem regelmäßig erhobenen Institutionen-Vertrauensindex. Nicht zuletzt dies zeigt, dass die Arbeiterkammer im österreichischen Institutionengefüge

⁷ In Österreich spricht man in der Regel von Arbeiterkammer, nicht Arbeitskammer. Abweichend davon heißt es in Österreich „Bundesarbeitskammer“.

etabliert ist, ihre Funktion und Existenzberechtigung auch nicht in Zweifel gezogen wird (Misik 2014, S. 49).

6.2. Aufgaben der Arbeiterkammer in Österreich

Die Arbeiterkammer nimmt in Österreich verschiedene Aufgaben wahr. Dazu gehören unter anderem die Mitwirkung bei Gesetzgebungsvorhaben, und die Entsendung von Vertretern in verschiedene Gremien und Körperschaften. Hinzu kommt, dass die Mitglieder seit 1992 einen Anspruch auf Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen erhalten. Die Vollversammlung der Arbeiterkammer wird von allen Mitgliedern für einen Zeitraum von fünf Jahren direkt gewählt. Alle weiteren Organe werden indirekt gewählt oder bestellt (Sozialdemokratische Partei Österreichs o. J.). Darüber hinaus bietet die Arbeiterkammer ihren Mitgliedern ähnliche Beratungsangebote wie die Kammern in Bremen und im Saarland (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer o. J.).

Neben der Vertretung von Arbeitnehmerrechten fungiert die Arbeiterkammer als Think Tank für Arbeitnehmerinteressen. Die Kammer beschäftigt eine große Anzahl an Spezialisten und Experten, die Studien und Analysen zu verschiedenen wirtschafts- und sozialpolitischen Themen durchführen. Diese Studien werden oftmals auch mit anderen Sozialpartnern in Österreich durchgeführt (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer o. J.).

Den föderalistischen Strukturen in Österreich folgend, gibt es in jedem der neun österreichischen Bundesländer eine eigene Arbeiterkammer. Neben den dezentralen Länderkammern gibt es noch eine Bundeskammer, die als Dachorganisation fungiert. Die Bundeskammer ist in allen Fragen zuständig, die Gesamtösterreich betreffen. Bei Parlamentsanhörungen vertritt die Bundeskammer die gesammelten Interessen aller Länderkammern. Die Aufgaben der Bundesarbeitskammer werden dabei von der Wiener Arbeiterkammer ausgefüllt, die damit eine Art Doppelrolle einnimmt. Das föderale Kammersystem in Österreich hat sich dahingehend bewährt, dass die Mitglieder der Kammer so immer einen regionalen Ansprechpartner haben, der die spezifischen Probleme in den einzelnen Bundesländern ideal einschätzen kann (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer o. J.).

7. Potentielle Handlungsfelder und Aufgaben einer Arbeitskammer in NRW

In diesem Kapitel werden zunächst die möglichen Aufgaben und Handlungsfelder einer Arbeitskammer in NRW diskutiert. Weiterhin wird anhand von Szenarien und verschiedenen Annahmen berechnet, welches Einkommen und welche Kostenstrukturen die Implementierung einer Arbeitskammer verursachen würde und an wie vielen Standorten in NRW diese eingerichtet werden könnte bzw. sollte. Im Folgenden werden einige juristische Grundlagen diskutiert, die für die Einführung einer Arbeitskammer geschaffen werden müssten. Im Weiteren werden mögliche Aufgaben benannt, die eine Arbeitskammer in NRW übernehmen könnte. Die Umsetzbarkeit wird zudem kritisch reflektiert.

7.1. Rechtliche Grundlagen

Eine Arbeitskammer in NRW wäre in Analogie zu den anderen Kammern der Republik eine öffentlich-rechtliche Körperschaft mit möglichem Sitz in Düsseldorf als Landeshauptstadt. Ihre rechtlichen Grundlagen würden sich in einem noch zu schaffenden Arbeitnehmerkammergesetz NRW finden. Bei der Formulierung einer Gesetzesvorlage könnte sich an den bereits bestehenden Kammergesetzen in Bremen und im Saarland orientiert werden. Die Tätigkeit der Kammer sollte unabhängig und parteipolitisch neutral sein, damit sie überparteilich agieren kann und anders als die Gewerkschaften einen Allgemeinvertretungsanspruch für die Arbeitnehmerinteressen umsetzen kann.

Möglicher Kritikpunkt oder Vorwurf aus anderen politischen Lagern: Die erforderliche Unabhängigkeit wäre durch eine Gesetzesinitiative einer arbeitnehmernahen Partei nur auf dem Papier gewahrt, die operative und ideologische Nähe zu Gewerkschaften würde dem Gedanken der politischen Neutralität widersprechen.

Die Kammer wäre unmittelbarer Dienstleister der Arbeitnehmerschaft NRWs und vertritt die Belange der Arbeitnehmer gegenüber Politik und Öffentlichkeit.

Möglicher Kritikpunkt: Die Belange der Arbeitnehmerschaft sind heterogen und werden sich weiter ausdifferenzieren. Die Interes-

senlagen wären nicht durch eine Kammer allgemeingültig zu formulieren bzw. zu vertreten. Das Modell der Handwerkskammern mit der Arbeitnehmerbeteiligung in der Selbstverwaltung und den Gremien kann zumindest die Arbeitnehmerinteressen im Handwerk branchentypisch abbilden und formulieren, das kann eine Arbeitskammer nicht.

Die Selbstfinanzierung könnte in einer gesonderten Beitragsordnung für die Arbeitnehmer geregelt werden. Die Gründungsversammlung könnte gemeinsam mit den Gewerkschaften geplant und durchgeführt werden. Bei der Ausgestaltung der demokratischen Strukturen der Kammer, könnte sich ebenfalls an den bereits bestehenden Elementen der Arbeitskammern in Bremen und im Saarland orientiert werden. Grundsätzlich sollte gelten: Alle Arbeitnehmer und Auszubildende mit Wohn- und/oder Beschäftigungssitz in NRW sind Mitglieder der Arbeitskammer NRW. Arbeitnehmer, die zuletzt ihren Arbeitsplatz in NRW hatten, werden auch im Fall der Arbeitslosigkeit kostenlos von der Arbeitskammer unterstützt.

Unter den genannten Umständen wäre die Schaffung einer solchen Rechtsgrundlage durchaus denkbar. Es müssten allerdings die genauen Rahmenbedingungen zwischen den politischen Handlungsträgern und den Vertretern der Arbeitnehmerschaft noch weitergehend ausgehandelt werden.

Es empfiehlt sich daher, die Gewerkschaften in NRW frühzeitig in die Planungen mit einzubeziehen, um eine tragfähige gesetzliche Grundlage schaffen zu können und die Akzeptanz einer Kammer auch bei Gewerkschaften in NRW zu erhöhen.

7.2. Allgemeine Aufgaben der Arbeitskammer

Die grundlegenden Aufgaben, die eine Arbeitskammer in NRW wahrnehmen sollte, lassen sich in drei Hauptarbeitsfelder unterteilen.

Zunächst einmal ist es höchste Priorität die Interessen der Arbeitnehmerschaft NRWs sowohl wirtschaftlich als auch politisch zu vertreten. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, erstattet die Arbeitskammer dem Landtag NRW einmal jährlich einen Bericht im Hinblick auf relevante Entwicklungen in Wirtschaft und Arbeit des Landes. Dabei sollten auch Trends im Bund und europäischer Ebene berücksichtigt werden, die sich insbesondere auf die Arbeitnehmerschaft auswirken könnten,

etwa im Bereich europäischer Gesetzesvorgaben. Hierbei stehen aufkommende Probleme und mögliche zukünftige Herausforderungen im Vordergrund der Analyse. Die Arbeitskammer betreibt zudem, losgelöst vom Lagebericht für den Landtag, ein so genanntes Monitoring, eine systematische Erfassung politischer Geschehnisse und Initiativen sowohl auf bundesdeutscher, als auch auf europäischer Ebene. Anhand derartiger Beobachtungen ist sie in der Lage, politisch zu beraten und als „Radar oder Frühwarnsystem“ zu fungieren.

Die zweite Aufgabe umfasst mögliche Beratungsleistungen der Arbeitskammer. Die Arbeitnehmerschaft sollte das Recht haben, sich in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts beraten zu lassen. Konkrete Beratungsinhalte könnten z. B. Abmahnungen, Aufhebungs- sowie Auflösungsverträge, aber auch Fragen zur Studien- und Ausbildungsfinanzierung sein. Wichtig ist dabei, dass eine reine Orientierungsberatungstätigkeit im Vordergrund steht, damit es zu keinen Überschneidungen mit den Tätigkeiten anderer Anbieter kommt. Bei Fragen zum Arbeitsrecht muss zudem die klare Abgrenzung zu den Aufgaben und den Rechtsberatungsangeboten der Gewerkschaften gewahrt bleiben.

Um die bereits angesprochene Abgrenzung zu den bestehenden Aufgaben der Gewerkschaften sicherzustellen, sollten Gewerkschaftsmitglieder bei spezifischen Fragestellungen und insbesondere in Fällen, bei denen eine Vertretung vor Gericht erforderlich erscheint, an die Rechtsberatung der Gewerkschaften verwiesen werden. Sobald die Beratungsnachfrage und Inhalte die Kompetenzen der Arbeitskammer überschreiten, sollte auf kooperierende Rechtsanwälte und Spezialisten verwiesen werden.

Das dritte beschriebene Handlungsfeld, betrifft die Vernetzung und Schaffung von Synergieeffekten verschiedener Akteure in NRW. Denn eine grundsätzliche Aufgabe der Arbeitskammer könnte darin bestehen, die bereits bestehende relativ hohe Beratungsdichte sowohl im Bereich des Schuldner- und Insolvenzrechts, als auch bei allgemeinen Steuer- und Finanzfragen zu nutzen, um dort eine vermittelnde Funktion einzunehmen. Arbeitnehmer hätten so die Möglichkeit, bei einer zentralen vertrauenswürdigen Anlaufstelle, Informationen über eine Vielzahl unterschiedlicher Beratungsleistungen zu erhalten.

Die hier beschriebenen Aufgaben der Arbeitskammer wären, eine entsprechende Finanzierung vorausgesetzt, durchaus denkbar. Insbesondere die Schaffung von Synergieeffekten durch die Bündelung verschiedener Beratungsangebote könnte dazu beitragen, mögliche Kritik an der Gründung einer Arbeitskammer abzufangen. Darüber hinaus könnten Sorgen von etablierten Beratern und Gewerkschaften, dass

ihnen durch die Implementierung der Arbeitskammer Konkurrenz entstehen könnte, aufgefangen werden.

Neben dem bereits beschriebenen Beratungs- und Informationsangebot könnte die Kammer auch Fortbildungsmaßnahmen anbieten. Die Arbeitskammer würde vor allem Bildungsmaßnahmen beisteuern, die der Problemerkennung ihres Jahresberichts entsprechen. Sie könnte damit einen frühzeitigen Beitrag leisten, die von ihr identifizierten Problemfelder zu lösen.

In Kooperation mit den Volkshochschulen der jeweiligen Regionen könnten mittels „Fortbildungsschecks“ vor allem auch Geringverdiener sowie kleine und mittelständische Unternehmen gefördert werden. Insbesondere die Thematik „Industrie 4.0“ stellt die Arbeitnehmer vor die Herausforderung, sich für die Veränderungen der digitalen Arbeitswelt vorzubereiten. Daher könnte die Kammer Maßnahmen anbieten, um die Arbeitnehmerschaft insbesondere in technologischen Fragen zu schulen. In Abhängigkeit zur Finanzausstattung der Kammer, der Nachfrage nach den angebotenen Kursen und den Kooperationserwägungen wäre langfristig auch die Etablierung eines eigenen Schulungszentrums denkbar.

Neben der Schulung der Arbeitnehmer könnte eine weitere mögliche Aufgabe der Kammer z. B. darin bestehen, arbeitnehmernahe Berater unterschiedlicher Disziplinen durch die Definition von Qualitätskriterien, Standards und Zertifikatsvergabe zu qualifizieren und die Qualität von Beratung und Beratern für Arbeitnehmer zu steigern. Die Bereitschaft der arbeitsorientierten Berater sich zertifizieren zu lassen, müsste geprüft werden. Der Bundesverband arbeitsorientierter Berater mit Sitz in Essen wäre dazu ein erster Ansprechpartner.

Die Entwicklung und Ausarbeitung von arbeitsorientierten Forschungsfragen ergäbe sich einerseits aus der Beratung der Arbeitnehmerseite, andererseits aus dem Monitoringauftrag der Kammer. In Kooperation mit etablierten Forschungsinstituten, Stiftungen oder Lehrstühlen könnte Forschungsfragen nachgegangen, Forschungsthemen und Handlungsfelder definiert werden. Ein Finanzierungsbeitrag des anwendungsorientierten Forschungsauftrages kann durch die personelle Ressourcenausstattung an akademischem Fachpersonal und den finanziellen Mitteln der Kammer durch Beitragsfinanzierung sichergestellt werden.

Bei der Bewertung der hier beschriebenen Arbeitsagenda kann konstatiert werden, dass diese Aufgabenstellungen sich an konkreten Problemlagen orientieren. Allerdings müsste der Bedarf, beispielsweise im Hinblick auf Qualifizierungsleistungen, vertiefend evaluiert werden.

7.3. Finanzierungsszenarien zur Implementierung einer Arbeitskammer

Bei der Bewertung der Finanzierungsmöglichkeiten und Ressourcenausstattung einer Arbeitskammer wird ein Vergleich zur existierenden Kammer in Bremen herangezogen. Auf dieser Basis kann eine mögliche Übertragung der Konditionen für die Arbeitskammer für NRW geprüft werden.

Im Zweistädtestaat Bremen sind rund 304.000 Erwerbstätige tätig (Statistisches Bundesamt 2017, S. 13). In NRW liegt dieser Wert um das 27fache höher bei rund 8.361.000 Beschäftigten. Neben den 35 Mitgliedern der Vollversammlung, der Ausschüsse sowie der Rechnungsprüfungskommission, arbeiten in den Bremer Geschäftsstellen in etwa 150 Mitarbeiter (Stand 2013) (Heyduck 2013). Die Arbeitnehmerkammer verfügt über drei Geschäftsstellen (Bremen-Nord, Bremerhaven und Bremen-Stadt). Der durchschnittliche Bruttoverdienst⁸ in Bremen beläuft sich auf 3.786 Euro (Stand: September 2016) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2017).

Auf Grundlage des Beitragssatzes von 0,15 Prozent des Bruttoentgeltes führt das durchschnittliche Arbeitskammermitglied monatlich 5,68 Euro an das Finanzamt ab. Jährlich ergeben sich so pro Mitglied durchschnittliche Kammereinnahmen von rund 68,16 Euro. Multipliziert man den durchschnittlichen jährlichen Mitgliedsbeitrag eines sozialversicherungspflichtigen Bremers mit der Anzahl an Erwerbstätigen, so errechnen sich für die Arbeitskammer jährliche Einnahmen in Höhe von etwa 20,72 Millionen Euro.⁹

Die Bundesländer Bremen und Nordrhein-Westfalen unterscheiden sich sowohl in ihrer Fläche als auch ihrer Bevölkerungszahl erheblich. Die errechneten Kennzahlen für Bremen eignen sich daher nur zu einer ersten Groborientierung, können aber keinesfalls schon dezidierte Auskunft über die Einnahmen und Kostenstrukturen oder resultierenden Beitragssatz und Beratungsnachfrage für eine Kammer in Nordrhein-Westfalen wiedergeben. Eine Übertragung der Zahlen von Bremen auf NRW ist daher nicht möglich.

Die Annahmen für NRW unterscheiden sich insbesondere in der geringeren personellen Ressourcenausstattung¹⁰ und in Folge dessen eines geringen Beitragssatzes für die Arbeitnehmer in NRW. Dies begründet sich auch darin, dass das Kammermodell NRW bewusst einen ko-

8 Der durchschnittliche Bruttoverdienst bezieht sich auf Vollzeitbeschäftigte im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich.

9 Bei dem Durchschnittseinkommen kann der Höchstsatz nicht bedacht werden.

10 Im Verhältnis von Kammermitarbeitern zu Beschäftigten in NRW.

operativen Ansatz verfolgen sollte und auf bestehende Infrastrukturen in NRW zurückgegriffen werden kann. Einrichtungen wie die Technologieberatungsstellen des DGB existieren nicht in Bremen. Durch Vermittlung und Zusammenarbeit mit langjährig etablierten arbeitsorientierten Akteuren kann die Ressourcenausstattung der Kammer reduziert werden. Arbeitsmarktpolitische Programme werden etwa durch die G.I.B. umgesetzt, auch hier ist eine Kooperation ebenso wünschenswert wie mit der Sozialforschungsstelle in Dortmund oder dem Institut zur Erforschung der europäischen Arbeitnehmerbewegung in Bochum. Keine bestehende Institution wäre durch die Einsetzung einer NRW-Arbeitskammer in ihrer Existenz gefährdet.

Um eine erste Annäherung an die Finanzierungs- und Ausstattungsmöglichkeiten der Kammer im Bundesland NRW gewährleisten zu können, beschäftigt sich die Arbeit mit vier unterschiedlichen Szenarien und ihrer Ressourcenausstattung.

Diese Szenarien unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Anzahl an Standorten in NRW, der Mitarbeiterzahl und der sich daraus ergebenden Ressourcen. Jedes Szenario verfügt zusätzlich zu den eingerechneten Standorten über eine Zentrale bzw. „Headquarter“ (HQ). Die Zentrale der Arbeitskammer wäre in der Landeshauptstadt verortet, hier findet die politische Arbeit und Vernetzung, Gremienarbeit und Referententätigkeit der Arbeitskammer NRW statt. Die anderen operativen Standorte fungieren als Anlauf- und Kontaktstelle für die Arbeitnehmerschaft.

Die vier dargestellten Szenarien orientieren sich an vorhandenen administrativen und institutionellen Strukturen Nordrhein-Westfalens (vgl. Tabelle 2). Im ersten Szenario wird eine flächendeckende Infrastruktur entwickelt. Das heißt, es wird davon ausgegangen, dass jeder Kreis und jede kreisfreie Stadt eine Kammerdependance erhält und somit ein engmaschiges Beratungsnetz für die Arbeitnehmer in NRW bereitgestellt werden kann. Dieses Szenario wird als Vor-Ort Variante bezeichnet.

Das zweite Szenario, das sogenannte „IHK-Szenario“, orientiert sich in der Struktur und Gebietsabdeckung an der Anzahl der IHK-Kammerbezirke in NRW. Das dritte, grobmaschigere Szenario wiederum richtet sich an der Struktur der Regionen des DGB NRW. Das vierte Szenario, das lediglich fünf Büros umfasst, lässt sich auf die Regierungsbezirke des Landes zurückführen und hätte demnach den geringsten Gebietsabdeckungsgrad. Für Termine mit einem Kammerberater müssten Beschäftigte daher die weitesten Reisewege und Reisezeiten in Anspruch nehmen. Je weniger Standorte ein Szenario annimmt, desto mehr Mitarbeiter werden pro Dependance bedacht, um zumindest eine ausreichende Grundbetreuung der Arbeitnehmer gewährleisten zu kön-

nen, da sich mit Erhöhung des Einzugsgebietes die Aufgabenlast erhöhen wird.

Neben dem in jedem Szenario eingerechneten Hauptsitz, der ca. 30 Mitarbeiter¹¹ umfassen würde, stehen den Standorten für weitere operative Tätigkeiten jeweils 25 Prozent der Gesamtsumme (Mitarbeiterkosten plus Arbeitsplatzkosten) zur Verfügung. Die Aufwendungen für einen Mitarbeiter der Kammer werden mit durchschnittlich 70.000,- pauschalisiert, die jeweiligen Kosten eines Arbeitsplatzes mit 15 Prozent dieser Kosten angenommen. In dieser Summe wäre auch die Büromiete enthalten.

Tabelle 2: Szenarien Überblick

Szenario	Standortstruktur und Mitarbeiter	Mitarbeiter	Mitarbeiter Düsseldorf	Beschäftigte Gesamt
Vor-Ort	53 Standorte/je 4	212	30	242
IHK Kammerbezirke	16 Standorte/je 8	128	30	158
DGB-Regionen	11 Standorte/je 10	110	30	140
Regierungsbezirk	5 Standorte/je 15	75	30	105

Quelle: Eigene Darstellung

Eine detaillierte Kostenaufstellung zu den unterschiedlichen Szenarien findet sich in Tabelle 3.

Tabelle 3: Szenarien Kostenkalkulation

Szenario	Personal-kosten	Arbeitsplatz/Bürokosten	Ergänzend Operatives	Gesamt-kosten
Vor-Ort	16.940.000,-	2.541.000,-	4.870.250,-	24.351.250,-
IHK Kammerbezirke	11.060.000,-	1.659.000,-	3.179.750,-	15.898.750,-
DGB-Regionen	9.800.000,-	1.470.000,-	2.817.500,-	14.087.500,-
Regierungsbezirk	7.350.000,-	1.102.500,-	2.113.125,-	10.565.625,-

Quelle: Eigene Darstellung; Hinweis: Alle Zahlen in Euro

¹¹ Insbesondere Hauptgeschäftsführung, Fachreferenten für die politische Arbeit und Verwaltungsfachkräfte

Je nach Szenario variieren die Personalkosten zwischen gut sieben Millionen sowie 17 Millionen Euro. Die Kosten für den Arbeitsplatz liegen zwischen einer Million bis hin zu 2,5 Millionen Euro, die Ressourcen für operative Tätigkeiten schwanken in Abhängigkeit der Szenarien zwischen zwei Millionen Euro und knapp fünf Millionen Euro.

Bei 8.361.000 Erwerbstätigen in NRW mit einem durchschnittlichen Bruttoeinkommen in Höhe von 3.840 Euro monatlich würde der Beitragssatz jedes Einzelnen marginal ausfallen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2017). Bei einem monatlichen Hebesatz von 0,01 Prozent des Bruttoeinkommens, würde das durchschnittliche Mitglied jährlich in etwa vier Euro an die Arbeitskammer NRW zahlen. Für die Arbeitskammer ergäbe sich eine jährliche Einnahmequelle in Höhe von rund 32 Millionen Euro. Jedes der vier beschriebenen Szenarien ließe sich mit dieser Summe problemlos finanzieren.

Um den Bedürfnissen der Arbeitnehmerschaft in einem Flächenland wie Nordrhein-Westfalen möglichst gerecht zu werden, wäre ein „Vor-Ort“ Szenario durchaus vielversprechend und denkbar. Die Bürger hätten so einen guten, und vor allem nahen Zugang zur für sie zuständigen Arbeitnehmerkammer ihrer Stadt/ihres Kreises. Dennoch wäre die Umsetzung dieses Vorhabens sehr kostenintensiv und aufwändig. Es wäre fraglich, inwiefern der Bedarf nach 53 Standorten tatsächlich gegeben wäre. Vor allem in Anlehnung an die angedachte Kooperation, bzw. die Einbettung der Arbeitskammer in bestehende Arbeitnehmervertretungen und Beratungsnetzwerke wäre das Szenario „IHK Kammerbezirke“ politisch gesehen sinnvoller. Gerade vor dem Hintergrund der Einrichtung eines Gleichgewichts von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, wäre eine Orientierung an bestehenden Vertretungsstrukturen sinnvoll und zielführend. Grundsätzlich sollte sich die Anzahl der Mitarbeiter je Standort nach den Kooperationsnetzwerken richten. Je besser die Kooperation ausgestaltet ist, desto weniger Mitarbeiter bedarf es.

Jenseits der beschriebenen Szenarien, wäre es ebenfalls denkbar Anzahl und Standortstruktur der Filialen an realen demographischen und sozio-strukturellen Umständen auszurichten. In Ballungsräumen wie der Rhein-Ruhr Region sollte die Beratungsinfrastruktur konzentrierter sein, als in solchen Teilräumen NRWs, in denen die Bevölkerungsdichte geringer ist, etwa dem nördlichen Münsterland.

Die strukturelle und organisatorische Gliederung der Arbeitskammerlandschaft NRWs müsste ergebnisoffen mit Politik und Mitbestimmungsträgern diskutiert werden, um eine tragbare Lösung zu finden.

8. Chancen und Hemmnisse einer Arbeitskammer

An dieser Stelle sollen die angeführten Überlegungen zur Einführung einer Arbeitskammer noch einmal zusammenfassend erörtert, diskutiert und bewertet werden. Dabei sollen sowohl die Vorteile der Einrichtung einer Arbeitskammer angesprochen werden, als auch mögliche Nachteile bzw. Kritikpunkte bewogen werden.

Der Wandel in der Arbeitswelt erfordert neue Möglichkeiten der Repräsentation

Durch die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeit werden viele der heutigen Branchen- und Stellenprofile verändert oder auch abgeschafft werden. Neue Beschäftigungsformen entstehen, die einerseits jenseits gewerkschaftlicher Branchenzuordnungen liegen und andererseits die Entbetrieblichung der Arbeit befördern werden. Viele abhängig Beschäftigte haben in Zukunft möglicherweise keinen Zugriff auf Ansprechpartner im Hinblick auf ihre Rechte in der Berufswelt und ihre Anliegen. Neue Wirtschaftssektoren, wie Medienwirtschaft, IuK-Sektor, Plattformökonomie, entwickeln sich ohne etablierte Interessenvertretung und Verbandsbindung, auch jenseits der typischen NRW-Mitbestimmungskultur.¹² Hinzu kommt, dass durch den digitalen Wandel neue prekäre Beschäftigungsformen entstehen, wie beispielsweise Crowd- und Clickworker, die für die Gewerkschaften schwer zu organisieren sind. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden in dieser Situation nicht in der Lage sein, Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu nehmen, wie es noch beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft der Fall war.

Diesen Herausforderungen kann durch neue Angebote an Information und Beratung der Arbeitnehmer entgegengewirkt werden, d. h. durch die Schaffung neuer Strukturen oder der Stärkung bestehender Institutionen durch die Zusammenarbeit mit einer NRW Arbeitskammer.

Institutionenegalität und Gleichheitsprinzip

Mit der Einrichtung einer NRW Arbeitskammer würde ein institutioneller Gegenpart zu den Wirtschaftskammern geschaffen werden. Damit könnte einem Defizit in der Ausgestaltung der Sozialpartnerschaft Rechnung getragen werden. Sowohl die Interessen der Arbeitgeber auf der einen Seite, als auch die Interessen der Arbeitnehmer auf der anderen Seite,

¹² Fußend auf der Montanmitbestimmung, den Denklinien der Partizipation und des sozialen Ausgleichs auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite

würden durch ein duales institutionelles Gefüge gleichberechtigt abgebildet werden können. Ein jahrzehntelanges Ungleichgewicht in der Interessensvertretung könnte in weiten Teilen möglicherweise aufgehoben, auf jeden Fall aber verringert werden.

Die Einrichtung der Kammer wäre als eine legitime öffentliche Aufgabe zu definieren. Die Einrichtung trägt zur Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips bei und entspringt der Schutz- und Fürsorgepflicht des Staates.

Ein Motivationsgrund für die Einrichtung von Arbeitskammern liegt zudem in der Herstellung des Gemeinwohls durch Ausgleich und der Ermöglichung gleicher Chancen der Interessenvertretung. Dies kann in Zeiten starker Individualinteressen durch die Stärkung von Eigenverantwortungspotenzialen und der freien Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitnehmer ermöglicht werden. Zu diesem Zweck sollte über die Kammern ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Befähigungsprogramm aufgelegt oder beworben werden. Als Bestandteil dieses Programms kooperiert die Kammer mit Sozialverbänden, Bildungsinstitutionen, Sozialversicherungsträgern, Steuerhilfe-, Mietervereinen etc. Auf diese Weise wirkt die Kammer auf die Formierung eines Beratungsnetzwerkes für Arbeitnehmer hin. Möglichst viele Beratungsfelder können so abgedeckt werden. Die Kammer wirkt als wichtiger Knoten dieses Netzwerkes und bündelt seine Leistungen. Durch diese Funktion werden die unterschiedlichen Beratungsdienstleister in NRW gestärkt und profitieren von der Gründung der Arbeitskammer. Eine Konkurrenz- oder Verdrängungssituation wird dadurch ausgeschlossen.

Synergien für Beschäftigte und Gewerkschaften durch einen ergänzenden Partner

Die politische und gesellschaftliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft ist u. a. durch den DGB als Dachorganisation gewährleistet.

Für die Einführung einer Arbeitskammer spricht die Option, dass diese Institution die Möglichkeit hätte, die bislang bewährte gewerkschaftliche betriebliche und politische Arbeit in Zeiten des Wandels der Arbeitswelt institutionalisiert zu unterstützen.

Um die Gewerkschaften in den sich ändernden Strukturen zukünftig als Tarif- und Sozialpartner zu stärken, ist über eine ergänzende öffentlich-rechtliche Institution nachzudenken, die die gesellschaftliche Position der Arbeitnehmerschaft vertreten kann. Der Erhalt demokratischer Repräsentationsrechte, Prinzipien des Rechts- und Sozialstaates sowie die Rahmensetzung für eine humane Arbeitswelt sind und bleiben ständige Aufgabe in einer funktionierenden Demokratie und sichern den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

„Die Grundprinzipien der bürgerlichen Gesellschaft und der demokratischen Republik – Freiheit, Gleichheit, Solidarität – gelten uneingeschränkt auch im Wirtschaftsleben, in dem freie und gleiche Staatsbürger zusammenwirken, um gemeinsam wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen“ (Hönigsberger 2014, S. 9).

Die Möglichkeiten des individuellen Arbeitnehmers in den Beschäftigungsmustern des „Arbeitskraftunternehmers“ zu eigenverantwortlichem und selbstständigem Agieren auf dem Arbeitsmarkt, in der Arbeitswelt und in den sozialen Sicherungssystemen sind begrenzt. Viele Arbeitnehmer stehen vor der Herausforderung, auf diese Veränderungen angemessen reagieren zu können.

Wie Kammern und Unternehmensverbände auch, könnten die Arbeitskammern und die Gewerkschaften zukünftig arbeitsteilig agieren, gerade auch mit dem DGB als politische Dachorganisation. Ein derartiges Vorgehen würde Ressourcen einsparen und gleichzeitig, eine intelligente Arbeitsteilung vorausgesetzt, zu einer verstärkten Vertretung und Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen führen.

Auch für die, in prekären Beschäftigungsformen beschäftigten, Crowd- und Clickworker könnte die Arbeitskammer eine unabhängige Anlaufstelle darstellen und Unterstützungsangebote bereithalten.

Das Bremer Beispiel zeigt, dass durch die Arbeit der Kammer betriebliche Interessenvertretungen in gewerkschaftsfernen Branchen gegründet werden können.

Je nach Auftrag und Ausgestaltung würde eine Arbeitskammer keine Konkurrenz zu den Gewerkschaftsstrukturen darstellen, sondern vielmehr die bestehenden Strukturen weiter stärken und eine breitere Basis der Arbeitnehmersvertretung darstellen. Die Notwendigkeit einer starken Zusammenarbeit kann auch aus den sich ändernden Strukturen und Ressourcen der Gewerkschaften abgeleitet werden. Wie schon dargestellt, stehen Gewerkschaften vor der Herausforderung insbesondere junge Menschen für sich zu begeistern, um so langfristig ihre Mitgliederstrukturen erhalten zu können. Mit einem NRW Kammermodell könnten Synergieeffekte entstehen, die dazu führen würden, wie bereits in Bremen und im Saarland zu beobachten, dass die Gewerkschaften eine höhere Akzeptanz und einen Mitgliederzuwachs verzeichnen könnten. Hinzu kommt, dass die Gewerkschaften durch die Arbeit der Kammer in ihrem gesellschaftspolitischen Gestaltungsanspruch entlastet würden, ihre Kräfte bündeln könnten, um sich stärker ihrem Kerngeschäft der Betriebsbetreuung und der Tarifpartnerschaft widmen zu können.

Ein weiterer Vorteil der Arbeitskammer ergibt sich durch ihre politische Unabhängigkeit. Während Gewerkschaften politische Organisationen sind und als Interessenvertretung für ihre Mitglieder auftreten, können Arbeitskammern alle Arbeitnehmer gleichermaßen vertreten. Zu-

sätzlich haben sie die Möglichkeit, durch das gesetzlich verankerte Anhörungsrecht bei Gesetzesvorlagen, die Arbeitnehmerfragen betreffen, mitzubestimmen und zu gestalten. Durch den überparteilichen Anspruch besteht die Möglichkeit, auch über Parteigrenzen hinweg gestalterisch tätig zu sein. Da die Rechte der Arbeitskammern durch eine Gesetzesgrundlage geschaffen werden, sind diese auch im Fall möglicher politischer Machtwechsel gesichert und damit möglicherweise nachhaltiger als die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften.

Mögliche Hemmnisse

Es gibt jedoch auch Argumente, die gegen die Einführung einer Arbeitskammer sprechen. Ein möglicher Kritikpunkt betrifft den gesellschaftlichen Trend hin zu einer stärkeren Individualisierung von Interessen und Lagen. War es in früheren Jahrzehnten noch üblich, dass sich die Arbeitnehmer in Parteien und Gewerkschaften solidarisierten, so ist in den letzten Jahren ein Trend der Pluralisierung von Interessen und der zunehmenden Individualisierung in der Gesellschaft zu verzeichnen. Solidarität wird durch einen stärkeren Egoismus verdrängt. Vor dem Hintergrund dieses gesellschaftlichen Wandels könnte auch eine gemeinschaftlich finanzierte Institution wie die Arbeitskammern auf Widerstand in der Arbeitnehmerschaft stoßen und nur schwerlich durchgesetzt werden.

Ein weiteres Argument, das mit dem letztgenannten Thema korrespondiert, ist der mit der Arbeitskammer verbundene Gebührenzwang. Kritikpunkte, die bereits im Rahmen der Pflichtabgabe des Rundfunkbeitrages geführt werden, könnten sich auf die Arbeitskammer übertragen. Insbesondere von Arbeitnehmern, die vermutlich nicht auf Leistungen der Arbeitskammer angewiesen wären bzw. diese nicht in Anspruch nehmen wollen, könnte Kritik an der verpflichtenden Beitragszahlung kommen.

Ein weiteres Argument, das gegen die Einführung der Kammer sprechen könnte, wäre in den Bestrebungen zur Entbürokratisierung und der Verschlinkung von Verwaltungsstrukturen auszumachen. Insbesondere von Politikern der FDP wird immer wieder gefordert, staatliche Institutionen zurückzudrängen und Verwaltungsstrukturen zu vereinfachen. Unter diesem Aspekt würde die Einführung einer Arbeitskammer die Diskussionen über zu viel Bürokratie und bürokratische Strukturen wiederaufleben lassen.

Weitere Kritikpunkte

Neben diesen möglichen Hauptkritikpunkten im Hinblick auf die Einrichtung einer Arbeitskammer, gibt es weitere Argumentationsstränge, die ambivalent betrachtet werden sollten. So könnte argumentiert werden,

dass die Schulungs- und Beratungsangebote einer NRW-Arbeitskammer durch etablierte Akteure angeboten werden sollten. Eine Arbeitskammer, so der Gedankengang, würde Angebote eröffnen, die an anderer Stelle bereits im Portfolio sind oder einfach implementiert werden könnten. Dem gegenüber würde eine Kammer durch ihre finanziellen Ressourcen in Form der Arbeitnehmerbeiträge allerdings einen niederschwelligeren Zugang für Beschäftigte bieten. Wie in Kapitel 7 beschrieben böten Kooperationen mit Bildungszentren und der Aufbau eines Beratungsnetzwerkes mit etablierten Fachleuten, wie den im Bundesverband Arbeitsorientierter Berater engagierten Experten, jedoch eher Synergien statt Konkurrenz.

Auch könnte der Vorwurf laut werden, dass Angebote der Kammer – insbesondere im Bereich der individuellen Beratung – gewerblichen Marktteilnehmern, die Steuern abführen, mit ihren Abgaben und Beiträgen zum Gemeinwohl beitragen und das Steueraufkommen erhöhen, Geschäftsfelder und Marktanteile wegnehmen. Allerdings profitieren Steuerberater in der Regel von Mandanten mit komplexen Steuersachverhalten. Auch in der juristischen Beratung geht es um viel mehr als eine allgemeine Orientierungsberatung, so dass sich auch in diesem Themenkomplex keine ausgeprägte Konkurrenzsituation einstellen würde.

9. Handlungsempfehlungen

Die Studie konnte aufzeigen, dass die Einführung einer Arbeitskammer in NRW grundsätzlich möglich erscheint und bei entsprechender Ausgestaltung mehrwertstiftend ist. Neue Institutionen gründen sich insbesondere in Gesellschaften, die unter einem Anpassungs- und Veränderungsdruck stehen. Die zentrale These der Autoren des Buches „*Warum Nationen scheitern*“, Daron Acemoğlu und James A. Robinson, ist, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg eines Landes in erster Linie von inklusiven, also einbeziehenden und anerkannten wirtschaftlichen und politischen Institutionen abhängt. Die perspektivische Debatte um die Einrichtung einer Arbeitskammer kann als Referenzpunkt für die Konzipierung einer neuen institutionellen Antwort auf sich verändernde Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt gesehen werden. Die Einführung und der Aufbau einer Institution, die bislang nicht zur Essenz des deutschen Institutionensystems gehört, sollten daher politisch hergeleitet werden, sowie sachlich und fachlich begründet sein. Insbesondere vor dem Hintergrund der dargestellten Lücken in der Repräsentation der Arbeitnehmerschaft in NRW kann eine Arbeitskammer eine neue überparteiliche und unabhängige Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gegenüber den politischen Handlungsträgern und der Öffentlichkeit ermöglichen.

Es bestehen jedoch auch auf Seiten der Gewerkschaften Bedenken gegen die Einführung einer Arbeitskammer. Hinzu kommt, dass bei der momentanen politischen Koalition eine schnelle Umsetzung einer Arbeitskammer nur schwer vorstellbar erscheint. Vor diesem Hintergrund ist eine Kommunikationsstrategie erforderlich, die dazu beiträgt mögliche Widerstände abzubauen.

Es wird daher empfohlen, auf eine langfristige Strategie zu setzen, um eine nachhaltige gesellschaftliche Akzeptanz für eine Arbeitskammer zu schaffen. Dabei sollte besonders auf die Notwendigkeit einer Arbeitskammer als einem Gegengewicht zu den arbeitgeberseitigen Industrie- und Handelskammern verwiesen werden. Darüber hinaus könnte den Gewerkschaften am Bremer Beispiel dargelegt werden, dass auch ihre Institutionen von der Einführung einer Arbeitskammer profitieren könnten und keine Konkurrenzsituation entstehen würde. Kooperation statt Konkurrenz zum Mehrwert der Arbeitnehmerschaft, so die perspektivische Schlagrichtung einer NRW-Kammerinitiative.

Wir empfehlen daher, die Einführung einer Kammer vertiefend zu prüfen und in Gesprächen mit allen politischen und gesellschaftlich relevanten Akteuren diese Idee voranzutreiben. Durch eine ergänzende Implementierungsstudie könnten weiteren Schritte zur Einführung einer Ar-

beitskammer evaluiert, mögliche Handlungsfelder eruiert und die Konzeptionierung einer NRW-Arbeitskammer aufgenommen werden.

Literaturverzeichnis

- Acemoğlu, Daron/Robinson, James A. (2013): Warum Nationen scheitern – Die Ursprünge von Macht, Wohlstand und Armut. Frankfurt a.M.
- AK Europa Büro Brüssel (Hrsg.) (o. J.): Die AK in Österreich, <http://www.akeuropa.eu/de/About-AKEU/> (Abruf am 30.06.2017).
- Alemann, Ulrich von (2009): Repräsentation, in: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.) (2009): Politikwissenschaft. Theorien – Methoden – Begriffe. Pipers Wörterbuch zur Politik, Bd. I, München, S. 853–868.
- Anders, Carsten/Biebeler, Hendrik/Lesch, Hagen (2015): Gewerkschaftsmitglieder. Mitgliederentwicklung und politische Einflussnahme. Die deutschen Gewerkschaften im Aufbruch, in: IW-Trends, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 42, 2015, Köln.
- Andersen, Uwe/Woyke, Wichard (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. 2. Auflage, Bochum/Münster.
- Arbeiterkammer Österreich (Hrsg.) (o. J. a.): Arbeiterkammer-Mitgliedschaft, <https://www.arbeiterkammer.at/ueberuns/mitgliedschaft/Mitgliedschaft.html> (Abruf am 30.06.2017).
- Arbeiterkammer Österreich (Hrsg.) (o. J. b.): 1918–1933. Gründung & erste Erfolge, https://www.arbeiterkammer.at/ueberuns/akundoegbgeschichte/1918-1933_Gruendung_und_erste_Erfolge.html (Abruf am 30.06.2017).
- Arbeiterkammer Österreich (Hrsg.) (o. J. c.): Von der Nachkriegszeit in die Gegenwart, https://www.arbeiterkammer.at/ueberuns/akundoegbgeschichte/Von_der_Nachkriegszeit_in_die_Gegenwart.html (Abruf am 30.06.2017).
- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (o. J. a.): Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, <http://www.arbeitnehmerkammer.de/beratung/arbeitsrecht/arbeits-und-sozialvers.html> (Abruf am 06.06.2017).
- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (o. J. b.): Beratungsbefugnis bei Hilfeleistungen in Steuersachen, <http://www.arbeitnehmerkammer.de/beratung/steuerrecht/beratungsbefugnis.html> (Abruf am 06.06.2017).
- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (o. J. c.): Berufskrankheiten, <http://www.arbeitnehmerkammer.de/beratung/beratung-zu->

[berufskrankheiten/beratung_berufskrankheiten.html](#) (Abruf am 06.06.2017).

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (o. J. d.): Die Geschichte der Arbeitnehmerkammer Bremen, <http://www.arbeitnehmerkammer.de/ueber-uns/geschichte/> (Abruf am 30.06.2017).

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (o. J. e.): Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen, http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Gesetze/20090721_Gesetz_ueber_die_Arbeitnehmerkammer_im_Lande_Bremen.pdf (Abruf am 13.06.2017).

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (o. J. f.): Steuerrecht, <http://www.arbeitnehmerkammer.de/beratung/steuerrecht/> (Abruf am 06.06.2017).

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (o. J. g.): Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen, online verfügbar unter: http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Gesetze/20090721_Gesetz_ueber_die_Arbeitnehmerkammer_im_Lande_Bremen.pdf (Abruf am 13.06.2017).

Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (o. J. a.): Beratung zu Migrationsfragen, <https://www.arbeitskammer.de/beratung/zumigrationsfragen.html> (Abruf am 30.06.2017).

Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (o. J. b.): Schulbezogene Hilfen, <https://www.arbeitskammer.de/beratung/zumigrationsfragen/schulbezogene-hilfen-fuer-schueler-und-schuelerinnen.html> (Abruf am 30.06.2017).

Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (o. J. c.): Hilfestellungen beim Übergang Schule/Beruf, <https://www.arbeitskammer.de/beratung/zumigrationsfragen/hilfestellung-beim-uebergang-schule-beruf.html> (Abruf am 30.06.2017).

Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (o. J. d.): Persönliche Beratung, <https://www.arbeitskammer.de/beratung/fuer-ak-mitglieder/persoenliche-beratung.html> (Abruf am 30.06.2017).

Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (o. J. e.): Beratung für AK Mitglieder, <https://www.arbeitskammer.de/beratung/durch-die-verbraucherzentrale.html> (Abruf am 30.06.2017).

Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (o. J. f.): Steuern, <https://www.arbeitskammer.de/beratung/fuer-ak-mitglieder/persoenliche-beratung/steuern.html> (Abruf am 30.06.2017).

Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2014): Vorlagen zur Erfassung von steuerlichen Reisekosten, https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/ak_download_d

[atenbank/Publikationen/Faltblaetter/Faltblaetter_2014/Vorlagen_zur_steuerlichen_Reisekostenreform.pdf](#) (Abruf am 30.06.2017).

Bell, Daniel (1973): Die nachindustrielle Gesellschaft, New York.

Bertschek, Irene/Ohnemus, Jörg/Viete, Steffen (2015): Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern, Mannheim.

Brandt, Michael (2011): Ziegert stellt Arbeitnehmerkammer infrage, in: Weser Kurier, 25.02.2011, http://www.weser-kurier.de/bremen/bremen-politik-wirtschaft_artikel,-Ziegert-stellt-Arbeitnehmerkammer-infrage-arid,209197.html (Abruf am 30.06.2017).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (o. J.): Beschäftigung. Die aktuellen Entwicklungen in Kürze, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html> (Abruf am 30.06.2017).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018): Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/BA-Gebietsstruktur/Nordrhein-Westfalen-Nav.html> (Abruf am 29.06.2017).

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.) (2017): Blickpunkt Arbeitsmarkt. Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2017): Weißbuch. Arbeiten 4.0, Berlin.

DGB Bund (Hrsg.) (2016): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen, Berlin.

DGB NRW (Hrsg.) (2017): NRW 2020-Zwischenbilanz. Gute Arbeit, nachhaltige Entwicklung, Düsseldorf.

Dörre, Klaus (2011): Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation, in: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2011): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden, S. 267–301.

Ellguth, Peter/Trinzek, Rainer (2016): Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel? In: WSI Mitteilungen 03/2016, S. 172–182.

FDP Bremerhaven (Hrsg.) (2014): Zwangsmitgliedschaft in der Arbeitnehmerkammer abschaffen. Pressemitteilung, 07.05.2014, <http://www.fdp->

- bremerhaven.de/presse.php?id=42116&presse_y=2014 (Abruf am 30.06.2017).
- Freitag, Karl-Heinz (o.J): Die Arbeitnehmerkammer Bremen ist längst überflüssig, <https://www.bvmw.de/landesverband-bremen/news-detailansicht/artikel/die-arbeitnehmerkammer-bremen-ist-laengst-ueberfluessig.html> (Abruf am 30.06.2017).
- Gesetz Nr. 1290 über die Arbeitskammer des Saarlandes, vom 8. April 1992,
https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/ak_download_datenbank/Ueber_uns/AK_Gesetz/29318_AK-Gesetz.pdf (Abruf am 30.06.2017), § 4.
- Glaser, Harald (2012): Zur Geschichte der Arbeitskammer des Saarlandes, o. O.,
https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/ak_download_datenbank/Ueber_uns/Ueber_uns/AK-Geschichte.pdf (Abruf am 30.06.2017).
- Groll, Tina (2014): Work-Life Balance. Die Arbeit frisst uns auf, in: DIE ZEIT, 06.08.2014, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-08/work-life-balance-infografik> (Abruf am 13.07.2017).
- Heyduck, Elke (2013): Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen,
https://www.hs-bremen.de/internet/einrichtungen/kooperation/aktivitaeten/ExkursionArbeitnehmerkammer/heyduck_-_gesellschaftspolitische_rolle_der_arbeitnehmerkammer.pdf (Abruf am 30.06.2017).
- Heyduck, Elke (2016): Rahmenbedingungen (guter) sozialer Arbeit am Beispiel Bremen, in: Gillich, Stefan (Hrsg.) (2016): Suppe, Beratung, Politik: Anforderungen an eine moderne Wohnungsnotfallhilfe, Wiesbaden, S. 15–34.
- Hönigsberger, Herbert (2014): Strategie für die Einführung einer Arbeitskammer in Brandenburg. Konzeptions- und Kommunikationsstudie, Düsseldorf.
- IHK NRW (Hrsg.) (2016): Fachkräftereport 2017 für Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- IHK Mittlerer Niederrhein (Hrsg.) (o. J.): Was sind Kernaufgaben der IHK, <http://www.ihk-fragen.de/dienstleistungen/was-sind-die-kernaufgaben-der-ihk/> (Abruf am 29.06.2017).
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018): Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/> (Abruf am 28.05.2018).

- Kevenhörster, Paul (1998): Repräsentation, in: Jarren, Ottfried/Sarcinelli, Ulrich/Saxer, Ulrich (Hrsg.) (1998): Politische Kommunikation in der demokratischen Gesellschaft, Opladen/Wiesbaden.
- Kiesel, Robert (2017): „Knackpunkt Qualifizierung“. SPD beschließt Konzept ALG-Q, in: Vorwärts, 06.03.2017, <https://www.vorwaerts.de/artikel/knackpunkt-qualifizierung-spd-beschliesst-konzept-alg-q> (Abruf am 30.06.17).
- Landesregierung Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2017): „NRW 4.0“. Digitaler Wandel in Nordrhein-Westfalen-. Fortschrittsbericht der Landesregierung, Düsseldorf, https://www.land.nrw/sites/default/files/asset/document/digitaler_wandel_in_nrw_-_fortschrittsbericht_der_landesregierung.pdf (Abruf am 30.06.2017).
- Landesvertretung der Handwerkskammer Niedersachsen (Hrsg.) (o. J.): Das Team und seine Aufgaben, http://www.handwerk-lhn.de/Ueber_uns/AufgabenHwkn.php (Abruf am 29.06.2017).
- Lesch, Hagen (2016): Organisationsgrad der Gewerkschaften. Regionale Unterschiede, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/organisationsgrad-der-gewerkschaften-regionale-unterschiede-294956.html> (Abruf am 23.05.2018).
- Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten, Internationales und Medien des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2016): Gründung der NRW-Allianz Wirtschaft und Arbeit 4.0, <https://mbem.nrw.de/pressemitteilung/allianz-wirtschaft-und-arbeit-40-gegruendet-landesregierung-wirtschaft> (Abruf am 05.07.2017).
- Misik, Robert (2014): Arbeiterkammer. Österreichische Wundertüte, in: Magazin Mitbestimmung, 07+08/2014, https://www.boeckler.de/50686_50698.htm (Abruf am 07.07.2017).
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer (Hrsg.) (o. J.): Portal der Arbeiterkammern, <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/index.html> (Abruf am 07.07.17).
- Rasch, Ilka (2017): Gesprächsprotokoll Arbeitskammer Bremen, 05.2017.
- Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2017): Fachkräfte-Engpassanalyse NRW, 02.2017.
- Ruiner, Caroline/Wilkesmann, Maximiliane (2016): Arbeits- und Industriesoziologie, Paderborn.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, Düsseldorf, November 2016.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2016): Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen, 29.9.2016,

http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/de_ib02_jahrtab10.asp

(Abruf am 29.06.2017).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2017):

Verdienste. Bremen, 19.06.2017,

http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/de_zs22_hb.asp (Abruf am 30.06.2017).

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017): Statistisches Jahrbuch 2016,

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile (Abruf am 30.06.2017).

Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.) (o. J.)

Transparenzportal Bremen: Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen,

http://transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014_tp.c.65191.de&asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d (Abruf am 25.06.2017).

Sozialdemokratische Partei Österreichs (Hrsg.) (o. J.): Weblexikon der

Wiener Sozialdemokratie: Arbeiterkammer,

<http://www.dasrotewien.at/seite/arbeiterkammer.html> (Abruf am 30.06.2017).

Im Gegensatz zu unserem Nachbarn Österreich sind in Deutschland Arbeitskammern eine fast vergessene Institution des Korporatismus. Lediglich in den vergleichsweise kleinen Bundesländern Bremen und dem Saarland gibt es institutionell und politisch etablierte Arbeitskammern. Aber genau jene Arbeitskammern können durch ihre Expertise und ihre Netzwerke Antworten auf zeitgenössische Probleme der Arbeitswelt geben und den Wandel, der beispielsweise mit der Digitalisierung einhergeht, mitgestalten. Mithilfe dieser Studie sollen die Chancen und Hemmnisse im Hinblick auf die mögliche Implementierung einer Arbeitskammer in NRW aufgearbeitet und diskutiert werden.
