Von der Regel zur Ausnahme – Strategien gegen die Prekarisierung der Arbeitsbedingungen

Wolfgang Pieper
Wolfgang Uellenberg-van Dawen

PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG UND IHRE FOLGEN

Die hohen Wachstumsraten der Wirtschaft und die positiven Zahlen auf dem Arbeitsmarkt können über eines nicht hinwegtäuschen: Der Beschäftigungszuwachs ist vor allem ein Aufschwung prekärer und ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse. Von Mitte 2009 bis Ende 2010 haben sich die Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeitsbranche von 524.000 auf über 1 Mio. fast verdoppelt. Neueinstellungen in der Industrie wie in den Dienstleistungen werden zu mehr als der Hälfte nur noch befristet vorgenommen. 5,2 Mio. Menschen waren 2009 in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit tätig, hinzu kommen mehr als 7 Mio. geringfügig Beschäftigte. Setzt sich diese Entwicklung fort, so kann sich die Relation von Normalarbeitsverhältnissen zu atypischer Beschäftigung dahingehend verändern, dass atypische Beschäftigung nicht mehr die Ausnahme von der Regel ist, sondern die Ausnahme die Regel wird.

Besonders betroffen von atypischer Beschäftigung waren und sind Frauen. Sie stellen mehr als die Hälfte der 2,3 Mio. der persönlichen Selbstständigen. Das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen hat auf den engen Zusammenhang von niedrigen Stundenlöhnen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen hingewiesen: 80 % der Minijobber und zwei Drittel aller Leiharbeitskräfte sowie 40 % der befristet Beschäftigten sind davon betroffen. Bei den sozialversicherten Teilzeitbeschäftigten ist das Risiko des Niedriglohns im Vergleich dazu zwar geringer, aber doch höher als bei Vollzeitbeschäftigten.

Die Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme werden zunehmend spürbar. Entgegen jahrelanger Beschwichtigung wird die Altersarmut in den nächsten Jahren dramatisch zunehmen: Der Paritätische Wohlfahrtsverband sagt voraus, dass Beschäftigte im Durchschnitt 27 Jahre in die Rentenkasse einzahlen müssen, um eine Rente auf dem Niveau der Grundsicherung zu erreichen. Beschäftigte im Niedriglohnsektor müssten 41 Jahre einzahlen. Für den Geschäftsführer des Deutschen Städtetages *Stephan Articus* ist der weitere Anstieg der Kosten für die Grundsicherung im Alter eine Zeitbombe für die kommunalen Haushalte; die Ausgaben haben sich seit 2003 verdreifacht. Die Subventionierung der Löhne durch Aufstockung über Hartz IV führt letztlich zu höheren Sozialausgaben durch die später notwendige Aufstockung der Renten.

ANTWORTEN DER VEREINTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT

Nur der Wechsel zu einer Politik, die das Normalarbeitsverhältnis stärkt und den Niedriglohnsektor durch einen gesetzlichen Mindestlohn wirkungsvoll begrenzt, ermöglicht ein im Durchschnitt höheres Entgelt in allen Branchen. Damit würden mehr als 1 Mio. Menschen aus dem Bezug von Sozialleistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) herauskommen. Zudem würden so auf Dauer die Einnahmen der sozialen Sicherungssysteme – wie auch die Einnahmen aus der Lohn- und Einkommensteuer – wieder erhöht, sodass sich Herausforderungen wie der demografische Wandel sozial gerecht bewältigen ließen.

Dieser Zusammenhang von politischer Reregulierung der Arbeitsverhältnisse, gesetzlichem Mindestlohn und Stabilisierung der Basis der sozialen Sicherung steht im Mittelpunkt der Strategie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und ist aktuell (neben einer sozial gerechten Finanzierung der öffentlichen Haushalte) das Leitmotiv der Kampagne „*Gerecht geht anders*“. Ausgangspunkt ist die Forderung nach dem gesetzlichen Mindestlohn. Unter dem Motto „Arbeit darf nicht arm machen“ forderte ver.di einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von zurzeit 8,50 €. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn steht nicht im Widerspruch zur Tarifautonomie. Im Gegenteil – er stabilisiert das Tarifvertragssystem und bildet die allgemeine Grundlage für die Tarifarbeit der Gewerkschaften. Er schafft aber vor allem in den Branchen, in denen kein tariffähiger Arbeitgeberverband besteht oder der Organisationsgrad der Beschäftigten sehr gering ist, eine Orientierung und verhindert das grenzenlose Lohndumping nach unten. Denn: Das Arbeiten im Niedriglohnsektor bedeutet auch eine niedrige Rente, sodass diese Menschen auf staatliche Unterstützung während des Erwerbslebens und des Rentenbezugs angewiesen sind. Die Steuerzahler subventionieren also indirekt die Arbeitgeber und ihre unmoralischen Gewinne über Jahrzehnte. Das ist in einer solidarischen Gesellschaft nicht hinnehmbar.

Mit der Zulassung der sachgrundlosen befristeten Beschäftigung, der Verankerung des Rechtes auf Teilzeitarbeit, ohne das Recht auf Rückkehr zur Vollzeit zu garantieren, der mit den Hartz-Reformen fast völlig deregulierten Leiharbeit, der Aufhebung der Zeitbegrenzung der ge-

Wolfgang Pieper *ist Vorstandssekretär und Leiter der Grundsatzabteilung in der Bundesverwaltung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).*
e-mail: wolfgang.pieper@verdi.de
Wolfgang Uellenberg-van Dawen, *Dr., ist Leiter des Bereichs 1 „Politik und Planung“ in der ver.di-Bundesverwaltung.*
e-mail: wolfgang.uellenberg@verdi.de

© WSI Mitteilungen 2011
Diese Datei und ihr Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Verwertung (gewerbliche Vervielfältigung, Aufnahme in elektronische Datenbanken, Veröffentlichung online oder offline) sind nicht gestattet.

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2011-8-430
Generiert durch IP '3.147.65.168', am 22.07.2024, 18:37:06.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

ringfügigen Beschäftigung und vor allem der verschärften Zumutbarkeit fast jeder Arbeit wurden dem Niedriglohnsektor wie der Entsicherung der Beschäftigungsverhältnisse fast gleichzeitig der Weg geebnet. Damit wurde die Einkommensverteilung zugunsten von Einkommen aus Gewinnen und Vermögen und zulasten der Arbeitseinkommen verstärkt. „Oben belasten und unten entlasten" – eine solche Politik steht im Widerspruch zum Gebot der sozialen Gerechtigkeit.

Diese Politik wurde auch mit dem Argument begründet, dass sich durch mehr Flexibilität und die Senkung der Arbeitskosten Millionen neue Arbeitsplätze vor allem im niedrig produktiven Dienstleistungssektor schaffen ließen. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes zielte somit weniger auf die Beschäftigungsverhältnisse in der Industrie, die als hochproduktiv und damit auch als kostengünstig angesehen werden, sondern vor allem auf die Dienstleistungen. Die „Erfolge" dieser Politik wurden bereits im letzten Aufschwung von 2005 bis 2008 sichtbar, in dem das zusätzliche Arbeitsvolumen fast ausschließlich in prekärer Beschäftigung mündete und der Niedriglohnsektor auf fast 20 % anstieg und heute schon darüber liegt. Damit ist der Niedriglohnsektor in Deutschland annähernd so groß wie in den USA. Besonders betroffen ist der Dienstleistungssektor.

Die Kritik an der wachsenden Kluft zwischen Arm und Reich und die Aktivitäten von ver.di und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in den letzten Jahren zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, die vor der Bundestagswahl in die Kampagne „*Stimmen für den Mindestlohn*" mündeten, haben wesentlich dazu beigetragen, dass in den DGB-Gewerkschaften und dann in der Politik sowie bei einer großen Mehrheit der Bevölkerung die Forderung nach dem gesetzlichen Mindestlohn verankert werden konnte. Selbst die aktuelle Bundesregierung hat es bis heute nicht gewagt, bestehende Mindestlöhne abzuschaffen bzw. von den Tarifparteien vereinbarte Löhne auf Dauer zu blockieren.

LEIHARBEIT

Die Forderung nach einer Reregulierung der Beschäftigungsverhältnisse lässt sich demgegenüber schwerer vermitteln: Wie alle DGB-Gewerkschaften hatte sich ver.di 2004 auch auf den Weg der tariflichen Regulierung der Leiharbeit eingelassen. Ebenso wie diese hat die Unterbietungskonkurrenz der sogenannten christlichen Gewerkschaften, aber auch die mangelnde Überwachung der Verleihunternehmen und die fast völlige Abwälzung des Beschäftigungsrisikos auf die Leiharbeiter die Gewerkschaft ver.di 2007 veranlasst, den Grundsatz des „*Equal Pay and Equal Treatment*" ohne Ausnahme sowie das Synchronisationsverbot zu fordern. Ein gesetzlicher Mindestlohn soll dann für die verleihfreie Zeit ebenso gelten wie für die Beschäftigung bei Entleihern, die ihrer Stammbelegschaft nur Entgelte unter dem Mindestlohnniveau zahlen. Diese Reregulierung der Leiharbeit wird für ver.di umso dringlicher, je mehr sich die Verleihfirmen im Dienstleistungsbereich ausbreiten. Im Handel, im Druck- und Verlagswesen, in der Alten- und Krankenpflege wird Leiharbeit eingesetzt. Die Gründung spezieller Servicegesellschaften an Kliniken, die Überstellung des Personals und die Weiterbeschäftigung zu geringeren Löhnen werden hier ebenso zum „Geschäftsmodell" wie in der Industrie. Selbst kirchliche Wohlfahrtseinrichtungen scheuen sich nicht, dadurch Entgelte zu drücken und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern.

Die Kampagne „*Gerecht geht anders*" setzt ihren Schwerpunkt in der ersten Jahreshälfte 2011 auf die Reregulierung der Leiharbeit. Zugleich werden wir in den Unternehmen selbst Ausgründungen und Konzernleihe bekämpfen. Hierfür steht vor allem der Fall Schlecker. Die Firma hat versucht, mit den Filialen XL sowohl die Belegschaft als auch den Betriebsrat und den Tarifvertrag loszuwerden, indem sie für die neuen Filialen das Personal nur in einer firmeneigenen Leiharbeitsfirma zu deutlich verschlechterten Bedingungen einstellte. Ver.di ist es gelungen, dieses Vorgehen zu skandalisieren, sodass Schlecker davon Abstand nehmen musste und einen Tarifvertrag auf dem Niveau des Branchentarifvertrages vereinbarte. Einen Erfolg von ver.di gab es auch im Klinikum Essen, wo die Servicegesellschaft, in der geringere Entgelte gezahlt wurden, wieder aufgelöst und die Beschäftigten im Klinikum selbst angestellt wurden. Ebenso wird diese Form der Senkung von Arbeitskosten andernorts – auch im kirchlichen Bereich – zum Gegenstand harter betrieblicher Auseinandersetzungen werden.

BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

Gleichzeitig wird ver.di die Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowohl zum Gegenstand betrieblicher und tariflicher wie auch politischer Initiativen machen. Befristete Beschäftigung ohne sachlichen Grund sollte die Einstellung von Arbeitslosen erleichtern. Sie wurde tariflich häufig zur Übernahme von Ausgebildeten eingesetzt, um im Rahmen betrieblicher Personalpolitik über längere Zeiträume planen zu können. Faktisch ausgehebelt wurde damit jedoch der Kündigungsschutz. Denn immer mehr Arbeitgeber stellen befristete Beschäftigte ein, obwohl sie aus ökonomischen Gründen auch unbefristet einstellen könnten. Die Mehrfachbefristung im Rahmen von zwei Jahren verwandelt sich aus einer Einstiegs- in eine Testphase der Beschäftigten auf Leistung, Verhalten und Anpassungsfähigkeit auch an Zustände, gegen die sie sich bei unbefristeter Beschäftigung eher zur Wehr setzen würden.

Befristete Beschäftigung – und dies trifft auch auf die mit sachlichem Grund zu – verunsichert und fördert Anpassungsbereitschaft. Aktuell findet die Forderung, die sachgrundlose Befristung wieder abzuschaffen, wenig Gehör. Umso wichtiger wird die betriebliche Auseinandersetzung: Der befürchtete Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen und auch harte Auseinandersetzungen um jede neu zu besetzende Stelle könnten dazu führen, dass Arbeitgeber wieder unbefristet einstellen.

MINIJOBS UND TEILZEITARBEIT

Die Auseinandersetzung mit geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit muss in den Zusammenhang der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen gestellt werden. Vor allem die nach wie vor unzureichenden Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die geringe Wertschätzung der Arbeit von Frauen in der Dienstleistungsarbeit selbst, hat die Akzeptanz dieser prekären Beschäftigungsformen gefördert.
Zunehmende Aufmerksamkeit findet jedoch der Wunsch vieler Frauen, die in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, nach einer etwas längeren Arbeitszeit oder nach Rückkehr in Vollzeit. Das Recht auf Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit könnte auf betrieblicher oder tariflicher Ebene thematisiert und dann auch vom Gesetzgeber eingefor-

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2011-8-430
Generiert durch IP '3.147.65.168', am 22.07.2024, 18:37:06.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

dert werden. Die Umwandlung von Minijobs in reguläre Teilzeit wird zunehmend erhoben, da die geringen Rentenansprüche von langjährig in Minijobs Beschäftigten und die Subventionierung dieser Beschäftigungsform aus den Sozialversicherungsbeiträgen der Vollzeitbeschäften nicht mehr akzeptiert werden können. Aber diese Umwandlung lässt sich nur verwirklichen, wenn es zu einer anderen Verteilung der Erwerbs- wie der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern kommt.

SOLOSELBSTSTÄNDIGKEIT

Stetig zugenommen hat die Erwerbsform der persönlichen Selbstständigkeit (Soloselbstständige). Dabei achten Arbeitgeber in der Regel sehr genau darauf, dass nicht Scheinselbstständigkeit vermutet werden kann. Unselbstständige und abhängige Arbeit lässt sich nicht problemlos in Arbeit auf der Basis von Honorar und Werkverträgen umwandeln. Darum werden solche Beschäftigungsformen zunehmend dort angeboten, wo qualitativ hochwertige Dienstleistungsarbeit professionell erledigt werden kann. In Medien und Kultur ist die Übertragung von Arbeit an Selbstständige seit Jahren der Fall. In den sozialen Dienstleistungen wächst der Anteil der Selbstständigen in pflegerischen, erzieherischen und therapeutischen Berufen. Selbstständigkeit wird von vielen Menschen auch bewusst gewählt. Gewerkschaftliches Handeln kann sich deshalb erstens darauf konzentrieren, die Umwandlung abhängiger Arbeit in die Auftragsvergabe an Selbstständige kritisch zu hinterfragen und zum Gegenstand von betrieblichen Auseinandersetzungen zu machen. Zweitens engagiert sich ver.di für die wirkungsvolle Wahrnehmung der Rechte der Selbstständigen gegenüber den Auftraggebern und für den erleichterten Zugang zur sozialen Sicherung.

NIEDRIGLOHNSEKTOR

Eine Strategie, den Niedriglohnsektor einzudämmen und zu überwinden und die atypischen Beschäftigungsverhältnisse wieder einzugrenzen, zielt vor allem auf die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Sie wird aber nur dann durchgesetzt werden können, wenn in den Betrieben, Verwaltungen und Einrichtungen die Beschäftigten im Vollzeitsegment und zu unbefristeten normalen Arbeitsbedingungen von ihr überzeugt werden können. Es muss klar sein, dass auf Dauer auch sie durch Prekarisierung bedroht sind, wenn immer mehr Arbeit durch prekär Beschäftigte erledigt wird und damit der Druck auf ihre Löhne wächst. Mindestlohn und sichere Arbeitsverhältnisse stärken die Beschäftigten in den Auseinandersetzungen um Entgelt, Arbeitszeit, Weiterbildung und Beschäftigung.

Andererseits gibt es keinen Anlass für prekär Beschäftigte, sich als temporäre Randbelegschaft zu verstehen, die zufrieden ist, überhaupt Arbeit gefunden zu haben. Vielmehr bleibt der Anspruch, in ein Normalarbeitsverhältnis zu gelangen und einen ihrer Leistung entsprechenden Lohn zu bekommen. Übergänge in die Normalarbeit schaffen und Solidarität entwickeln – das sind Ziele der betrieblichen und tariflichen Handlungsebene. Den Druck in der Öffentlichkeit und auf die Politik zu erhöhen, ist eine Handlungsebene der Gewerkschaften, gemeinsam mit möglichst vielen Bündnispartnern, um die rechtlichen Möglichkeiten von prekärer Beschäftigung einzuschränken, damit unsichere Beschäftigungsverhältnisse nicht von der Ausnahme zur Regel werden.

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2011-8-430
Generiert durch IP '3.147.65.168', am 22.07.2024, 18:37:06.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.