

# **Gute Arbeit fördern, schlechte Arbeit abschaffen: Wider die moderne Form der Sklavenhaltung!**

Im Juni 2010

GewerkschaftsGrün Hessen legt hiermit ein Positionspapier vor, das als Grundlage gewerkschaftlichen und politischen Handelns dienen soll.

## **I. Zur Situation der lohnabhängig Beschäftigten**

### **1. Traditionelle Arbeitsverhältnisse**

Die Arbeit, oder genauer: die Bedingungen der lohnabhängig geleisteten Arbeit in Deutschland im Jahre 2010 sind geprägt u. a. durch viele historisch gewachsene rechtliche Bedingungen und Beschränkungen, die die Arbeitsbedingungen regeln und die Arbeit erträglich machen, Gesundheitsgefahren abwenden und das Direktionsrecht der Arbeitgeber einschränken sollen: Man denke dabei ganz exemplarisch nur an

- das Arbeitszeitgesetz, das etwa die maximale Wochen- und tägliche Arbeitszeit begrenzt,
- das Mutterschutzgesetz, das etwa Nachtarbeit von werdenden und stillenden Müttern verbietet,
- das Arbeitsschutzgesetz, das den Arbeitgeber zu einem Mindestmaß an Maßnahmen für den Gesundheitsschutz zwingt,
- das Entgeltfortzahlungsgesetz, das die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle sichert,
- das Kündigungsschutzgesetz, das willkürliche oder sozial nicht gerechtfertigte Kündigungen verbietet oder
- das Betriebsverfassungsgesetz, das die Arbeit und die Rechte des Betriebsrates regelt

und viele viele weitere Gesetze mehr. Zudem sind immer noch sehr viele Arbeitsverhältnisse - mehr als die Hälfte<sup>1</sup> - Tarifverträgen unterworfen, die ebenfalls und z. T. noch weiter gehend die

<sup>1</sup> in 2009 im Westen 64% der ArbeitnehmerInnen, im Osten 51%. Quelle: WSI-Tarifarchiv der Hans-Boeckler-Stiftung, [http://www.boeckler.de/549\\_103145.html](http://www.boeckler.de/549_103145.html)

Bedingungen der Arbeit regeln. All dies ist positiv, all dies hat die Marktwirtschaft im Bereich der Arbeit bislang sozial(er) und für die ArbeitnehmerInnen akzeptabler gemacht. Natürlich wird kaum zu bestreiten sein, dass Arbeitgeber durch den Einsatz von Arbeitskräften schlicht Gewinne erzielen wollen. Doch ist dies als Teil der gesellschaftlich so gewollten Marktwirtschaft zu akzeptieren und insofern nicht verwerflich, ja sogar innerhalb des Systems notwendig, um Arbeit und Einkommen zu verteilen und somit nicht per se in irgendeiner Form ungerecht. Für "Gerechtigkeit" hat, zumindest bislang, in letzter Konsequenz der Tarifvertrag gesorgt, mittels dessen sich die ArbeitnehmerInnen ihr Stück vom Kuchen erstreiken und somit sichern konnten.

## 2. "Moderne" Arbeitsverhältnisse

Den Arbeitnehmerschutzgesetzen und Tarifverträgen (die freilich auch Arbeitgeberinteressen berücksichtigten) steht die unmittelbare Macht der Arbeitgeber gegenüber. Diese Macht, die den Arbeitgebern keineswegs allein über das (Ihnen durchaus zustehende) Direktionsrecht verliehen wird, ist in den letzten Jahren aufgrund der veränderten Randbedingungen für den Arbeitsmarkt um ein Vielfaches angewachsen. Grund dafür ist vor allem die Angst der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor der Arbeitslosigkeit bzw. vor dem Verbleib darin, der damit verbundenen deutlichen Minderung des Lebensstandards - schon während des Bezugs von ALG I und viel mehr noch während des Bezugs von ALG II ("Hartz IV") -, vor dem sozialen Abstieg und vor dem Problem, den Kindern weder ein Aufwachsen unter normalen Bedingungen noch eine allzu oft sehr teuer gewordene Ausbildung finanzieren zu können; diese Ängste schwächen die (Markt-)Position vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewaltig. Hinzu kommt, dass auch die Gewerkschaften zwar langsam, aber zunehmend an Macht verlieren: Die Lohnabhängigen trauen sich gar nicht mehr, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, die Medien tun ein Übriges und schießen scharf gegen die Einheitsgewerkschaften, das Bewusstsein für Solidarität in einer "Geiz-ist-geil-Gesellschaft" nimmt immer mehr ab; all das mit der Folge, dass die Organisationsquote immer weiter sinkt und die Gewerkschaften oft nicht mehr in der Lage sind, Tarifverträge zu erzwingen.<sup>2</sup> Die genannten Ängste und die Entsolidarisierung treiben die Menschen statt dessen in Scharen in prekäre Arbeitsverhältnisse - und die Arbeitgeber nutzen dies in mitunter geradezu schamloser Weise aus, wie die Entwicklungen etwa in verschiedenen Handelsketten<sup>3</sup> gezeigt haben: Es drängt sich allzu oft geradezu auf, von einer "modernen Form der Sklavenhaltung" im Bereich der lohnabhängigen Arbeit zu sprechen.<sup>4</sup>

2 beeindruckende Zahlen nennt z. B. Wolf-Dieter Heinbach in der Publikation "Wirtschaft und Statistik" (3/2010, S. 300f) des Statistischen Bundesamtes beispielhaft für das produzierende Gewerbe: Wurden im früheren Bundesgebiet 1993 noch 95% der Arbeitnehmer nach Tarifvertrag entlohnt, so waren es 2005 nur noch 64%, Tendenz fallend - und das, trotz der innerhalb der Gewerkschaften immer noch herausragenden Stärke der IG Metall.

3 als Beispiel genannt seien Lidl und Schlecker, wobei sich hier zuletzt nach öffentlichem Druck die Gewerkschaft doch noch durchgesetzt hat

4 wobei uns bewusst ist, dass die Situation der Lohnabhängigen weltweit betrachtet - genannt sei nur China - mitunter noch deutlich schlechter ist, doch relativiert dies die Zustände in Deutschland in keiner Weise.

### 3. Handeln statt zusehen

Es gilt, dagegen in Opposition zu treten, diese Entwicklung zu stoppen und umzukehren, wenn sich die soziale Schere zwischen Arm und Reich nicht weiter öffnen soll, wenn nicht auf lange Sicht soziale Unruhen zu befürchten sein sollen und wenn wir nicht riskieren wollen, dass das so lange erfolgreiche deutsche Modell der sozialen Marktwirtschaft ad absurdum geführt wird.

## II. Was ist "prekäre Arbeit"?

Bevor wir konkrete politische Forderungen aufstellen, wollen wir zunächst den Begriff der "prekären Arbeit" an dieser Stelle näher umreißen. Wir erheben dabei keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit, dem wir an dieser Stelle nicht gerecht werden könnten, und verweisen stattdessen auf die vielen Publikationen zu diesem Thema. Dennoch lohnt es sich, zunächst den Begriff der "prekären Arbeit" für unsere Zwecke und aus unserer Sicht etwas klarer zu fassen.

"Prekäre Arbeit" umfasst nach unserer Ansicht drei große Aspekte, die gemeinsam oder - auch in Teilen - jeder für sich auftauchen können:

### 1. Entrechtete Arbeit

Die oben umrissenen Arbeitnehmerschutzrechte stehen nach wie vor auf dem Papier, doch sind sie in vielen Arbeitsverhältnissen ausgehöhlt und wirkungslos. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befinden sich heute zudem häufig in einer rechtlich deutlich schlechteren Position als noch vor einigen Jahren. Zu identifizieren sind vor allem

- die ohne Sachgrund befristete Beschäftigung, in der nach spätestens zwei Jahren ein Beschäftigungsverhältnis endet, ohne dass es dafür eines (rechtlichen) Grundes bedürfte (im Gegensatz zur durchaus akzeptablen Befristung mit Sachgrund wie etwa bis zur Rückkunft einer sich im Erziehungsurlaub befindenden Arbeitskraft). Viele Arbeitgeber nutzen dies aus, um grundsätzlich gar keine dauerhaften Arbeitsverhältnisse mehr aufzubauen.<sup>5</sup> Dies erleichtert den Arbeitgebern den Abbau von Arbeitsplätzen unter Verzicht auf Kündigungen, sie brauchen sich um die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen keine Gedanken zu machen.

---

<sup>5</sup> Der Anteil an befristeten Arbeitsverträgen nahm in den letzten Jahren kontinuierlich zu und erreichte 2008 (letzte verfügbare Zahlen) einen Höchststand von 8,9%; der Anteil der an den neu geschlossenen Arbeitsverträgen betrug dabei 47%! Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, URL: <http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=88&show=Lit> (31.05.2010)

Auch braucht der Betriebsrat nicht angehört zu werden. Selbst im Falle von Schwangerschaft und Elternzeit besteht kein Recht auf Fortsetzung des Arbeitsvertrages, auch wenn ausreichend Arbeitsplätze im Unternehmen vorhanden sind.

- der steigende Anteil an Leih- bzw. Zeitarbeit<sup>6</sup>, die de facto ein "hire and fire" ermöglicht (etwas schöner als "Synchronisation" bezeichnet, also die Bindung des Arbeitsplatzes an den Auftrag des Entleihers; zu den pekuniären Aspekte von Leiharbeit sogleich mehr).

## 2. Arbeit für Dumpinglöhne und ohne Auskommenssicherung

### a) Dumpinglöhne

Ein zweiter großer Aspekt prekärer Arbeit ist finanzieller bzw. pekuniärer Art: Angesichts der oben schon beschriebenen Ängste und der bei derzeit 3,4 Millionen arbeitslosen Menschen dazugehörigen Realität<sup>7</sup> - die sich in Kurzarbeit befindenden Beschäftigten<sup>8</sup> und vor allem sogenannte "verdeckte" Arbeitslosigkeit bzw. "stille Reserve", also aus der Statistik bereits herausgerechneten Arbeitssuchenden in "Maßnahmen" wie "1-€-Jobs" nicht mit ein berechnet<sup>9</sup> - ist es nur zu verständlich, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig Jobs annehmen, die ihnen und ihren Familien ein Auskommen aufgrund der geringen Entgelte nicht ermöglichen. Man bekommt in diesem Falle eben nur "ein bisschen was" vom Staat dazu, ist dann also nur "ein bisschen Hartz IV" (in Form sog. aufstockender Sozialhilfe, wie sie etwa 1,3 Mio. Menschen beziehen)<sup>10</sup> und fühlt sich jedenfalls moralisch ein bisschen gerechtfertigt, da ja nun kein "Drückeberger" - als ob es derer so viele gäbe. Eine absolute Grenze für solche Dumpinglöhne zu setzen, fällt schwer, da die Bedingungen, unter denen die Arbeitenden leben, je nach Region und Lebensumständen stark differieren. Dennoch kann mit den Gewerkschaften gesagt werden, dass ein Bruttolohn unterhalb 8,50 € in jedem Falle zu dieser Kategorie gehört.<sup>11</sup> Wir bevorzugen die Definition, nach der Dumpinglöhne einem Lohnniveau entsprechen, das dazu führt, dass

6 sie erreichte in 2008 einen Höchststand von über 760000, im Juni 2009, also nach Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise, waren es noch 527611. Quelle: Antwort des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf die schriftliche Frage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Januar 2010

7 Quelle: Statistisches Bundesamt, www.destatis.de, Wert von April 2010

8 im Dezember 2009 (letzte verfügbare Zahl) ca. 885.000. Quelle: Statistisches Bundesamt

9 in 2007 (letzte verfügbare Zahl) knapp 1,4 Millionen, Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung, [http://www.bpb.de/wissen/KV63EE,0,0,Verdeckte\\_Arbeitslosigkeit.html](http://www.bpb.de/wissen/KV63EE,0,0,Verdeckte_Arbeitslosigkeit.html)

10 Stand Juni 2009. Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, IAB Kurzbericht 2/2009

11 in der Wissenschaft wird häufig ein Wert von 2/3 oder auch von 60% des mittleren Stundenlohnes (Median) aller abhängig Beschäftigten als Richtgröße für den Begriff des "Niedriglohns" gewählt (vgl. Claudia Weinkopf (2009): Niedrig-, Kombi- und Mindestlöhne. In: Kai Eicker-Wolf u. a. (Hg.): In gemeinsamer Verantwortung. Marburg). Dieser Wert liegt bei knapp 10 €, also deutlich höher als der von den Gewerkschaften geforderte Mindestlohn, den wird hier der Einfachheit halber übernehmen! Legt man diesen höheren Wert zugrunde, so befanden sich in 2005 22% aller abhängig Beschäftigter im Niedriglohnsektor; in 2006 betrug dabei der Anteil der in Vollzeit Beschäftigten an den Niedriglohnjobs 46,2% (Quelle: Weinkopf, a. a. O),

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Vollzeitbeschäftigung kein ausreichendes Einkommen für sich und ihre Familie erzielen und auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen sind.

Zu solchen prekären Arbeitsverhältnissen gehören u. a. wiederum die meisten in der Leih- bzw. Zeitarbeit, die überdies dazu dienen, die Tariflöhne ohne die Notwendigkeit der Verhandlungen mit den Tarifpartnern oder Kündigung von Tarifverträgen z. T. deutlich zu unterschreiten.<sup>12</sup>

#### b) Teilzeitarbeitsplätze

Eine ähnliche Situation trifft all jene, die zwar nicht für Dumpinglöhne arbeiten, die aber - unfreiwillig, aufgrund der Situation am Arbeitsmarkt - in Teilzeit beschäftigt sind und deren Lohn bzw. Gehalt am Ende des Monats deshalb genauso wenig ausreicht, um sich selbst und die Angehörigen ausreichend zu ernähren, zu kleiden und am kulturellen Leben in einem Mindestmaß teilzunehmen. Dies sind vielfach - aber bei weitem nicht nur - Menschen, die in sogenannten Minijobs beschäftigt sind, also in einem Arbeitsverhältnis, das ihnen max. 400 € pro Monat einbringt, das steuerfrei ist und den Arbeitgeber nur geringe Sozialversicherungsbeiträge kostet, ihnen aber hinten und vorne nicht ausreicht und darüber hinaus auch keine wesentlichen Rentenansprüche begründet.<sup>13</sup> Zwar sind sie aus der Arbeitslosenstatistik verschwunden, doch nützt das ihnen selbst herzlich wenig. Einzig die Arbeitgeber sparen wiederum, hier vor allem an Sozialversicherungsbeiträgen; ferner freut sich die jeweilige Regierung über die besagte Arbeitslosenstatistik. Die Zeche bezahlen dürfen die Kommunen bzw. der Staat, wiederum durch aufstockendes "Hartz IV". Und selbst wenn es sich um Teilzeitarbeitsplätze handelt, die oberhalb des "Minijob"-Levels bezahlt werden - überall dort, wo die Einkünfte nicht zum Bestreiten des Lebensunterhalts genügen, wo Menschen also auf aufstockendes "Hartz IV" angewiesen bleiben, bleiben die Arbeitsverhältnisse ungenügend, sprich: prekär.<sup>14</sup>

### 3. Arbeit ohne Interessensvertretung

Prekäre Beschäftigung wie oben beschrieben und die Angst vor Arbeitslosigkeit und Hartz IV haben eine weitere Konsequenz: Die Beschäftigten interessieren sich nicht mehr für die

---

<sup>12</sup> mehr als 2/3 der Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer erhalten Löhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. Quelle: Daniela Christ, Atypische und prekäre Beschäftigung in Deutschland, Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestags, März 2010, S. 16

<sup>13</sup> der Anteil der Minijobs an der Gesamtzahl der Arbeitsverhältnisse betrug 2008 mehr als 20%, der Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen ohne Minijobs 14,4% (darin jeweils enthalten aber sowohl "freiwillige" Teilzeitbeschäftigung wie auch Teilzeitbeschäftigung, die etwa aufgrund von Kinderbetreuung aufgenommen werden musste). Quelle: Daniela Christ, Atypische und prekäre Beschäftigung in Deutschland, Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestags, März 2010, S. 17

<sup>14</sup> im August 2008 gab es ca. 1,3 Mio. "AufstockerInnen"; AufstockerInnen arbeiteten (im Zeitraum Dezember 2006 bis Juni 2007) im West zu zu gut 20% in Vollzeit (> 35 Std./Woche), zu ca. 24 % zwischen 15 und 35 Std./Woche sowie zu über 55% unter 15 Std./Woche; der Verdienst lag im Westen zu knapp 60% unter 7,50€/Stunde, im Osten zu knapp 70%, Quelle: Dietz, Martin; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben. (IAB-Kurzbericht, 02/2009), Nürnberg, 10 S.

Betriebsräte. Wozu auch, denn wenn man eh nur für kurze Zeit im Betrieb beschäftigt ist oder ohnehin nur in geringem Umfang, also wenige Stunden arbeitet, hat man nicht mehr viel zu verlieren und auch nicht viel zu gewinnen. Zudem haben die Beschäftigten Angst, sich an der Bildung von Interessensvertretungen zu beteiligen in der (berechtigten) Annahme, dann erst recht nicht übernommen zu werden. Aber selbst davor, sich an die schon vorhandene Interessensvertretung zu wenden, haben viele Angst - gerade, wenn sie nur befristet beschäftigt sind.

Weiterhin meinen prekär Beschäftigte allzu oft, von ihrem bisschen Netto auch nichts mehr abgeben zu können als Beitrag für die zuständige Gewerkschaft; befristet Eingestellte werden sich überdies kaum getrauen, sich an einem Streik zu beteiligen. Und all dies gilt noch mehr für Menschen in Leih- und Zeitarbeit... . Für gewerkschaftliche Handlungsspielräume bleibt unter diesen Bedingungen kein Platz.

In der Summe bedeutet dies, dass die Menschen in prekären Verhältnissen häufig weit entfernt sind von der betrieblichen Interessenvertretung, dass die Betriebsräte womöglich auch selbst weniger Interesse haben an der Vertretung der prekär Beschäftigten, die ja ohnehin kaum präsent sind, und dass eine funktionierende Gewerkschaftsarbeit unter diesen Bedingungen nur sehr eingeschränkt oder oft gar nicht möglich ist.

Hinzu kommt, dass viele Arbeitgeber ohnehin nichts von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner wissen wollen, sondern dass Mitarbeitervertretungen generell von ihnen als Stachel im Fleisch wahrgenommen und häufig mit allen legalen und mitunter sogar illegalen Mitteln bekämpft werden. Oft getrauen sich selbst langjährige Mitarbeiter nicht, unter diesen Umständen in Betriebsräte zu gehen oder gar einen solchen zu gründen. Und wird überhaupt eine Interessensvertretung gebildet, so reibt sich diese auf im Kampf gegen den Arbeitgeber um die Durchsetzung ihrer Rechte.

In letzter Konsequenz bedeutet all dies, dass prekär Beschäftigte häufig zu allem Unglück auch noch eine Arbeit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessensvertretung leisten müssen.<sup>15</sup>

### **Ein kurzer Exkurs: Arbeit bei kirchlichen Trägern**

Und noch ein Wort zum kirchlichen Arbeitsmarkt und den Arbeitsbedingungen bei kirchlichen Arbeitgebern: Hier ist zunächst anzumerken - und fast schon skandalös -, dass etwa bei kirchlichen Arbeitgebern unter Verweis auf den Tendenzschutz eine Umgehung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (z. B. bei fehlender Religionszugehörigkeit) statt findet. Aber auch kollektivrechtlich sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geknebelt. Dass hier die

---

<sup>15</sup> nach einer Mitteilung der Hans-Boeckler-Stiftung haben ca. die Hälfte aller lohnabhängig Beschäftigten keine betriebliche Interessensvertretung; sie macht dafür neben den prekären Dienstleistungen noch die Bereiche "Patriarchalische Familienunternehmen", "New Economy" und "Hochspezialisierte Industrie" als wesentliche aus. Quelle: [http://www.boeckler.de/320\\_94367.html](http://www.boeckler.de/320_94367.html)

Möglichkeit, eine relevante Arbeitnehmervertretung zu wählen und zu bilden, ohnehin stark eingeschränkt oder schlicht nicht gegeben ist, mag in Zeiten noch erträglich gewesen sein, wo Kirchen im Wesentlichen karitativ, seelsorgerisch oder missionarisch tätig sein wollten und wirtschaftliche Aspekte angesichts sprudelnder Kirchensteuereinnahmen weniger Gewicht hatten. Heutzutage aber werden kirchliche Einrichtungen häufig in ähnlicher Weise gewinnorientiert geführt wie Einrichtungen des privaten Rechts mit den Konsequenzen, dass auch und gerade hier prekäre Beschäftigung geschaffen wird, dass auch hier outgesourct wird und dass auch hier (sogar kircheneigene) Leiharbeitsfirmen gegründet werden, von denen dann Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geliehen und diese dann unter schlechteren Bedingungen als die Stammbeslegschaft eingesetzt werden. Arbeit im kirchlichen Raum ist selbstverständlich nicht per se prekär, sie findet häufig unter guten Bedingungen statt - doch allein eine Anstellung bei einem kirchlichen Träger bedeutet noch lange nicht, dass es sich nicht auch um prekäre Arbeit handeln kann - mit von vorne herein beschnittenen Kollektivrechten bis hin zur Verweigerung eines Streikrechts.

### III. Volkswirtschaftliche Folgen

Nur mit wenigen Worten und (angesichts der Komplexität der Materie) nur höchst stichwortartig sei an dieser Stelle kurz angerissen, dass die Zunahme prekärer Beschäftigung - aber auch die Veränderung der staatlichen Transferleistungen etwa durch die Hartz-IV-Gesetze und die Lohnzurückhaltung der Gewerkschaften - zu einer ganz deutlichen Zunahme der Armut in Deutschland geführt hat. Aber auch die Mittelschichten mussten Einkommenseinbußen hinnehmen. Zugleich sind die Einkommen vor allem der am meisten verdienenden 10% der Gesellschaft gestiegen.<sup>16</sup> Während die Einnahmen der Geringverdiener aber typischerweise in den Konsum und damit die Binnennachfrage fließen, legen Großverdiener typischerweise einen großen Teil ihrer Einnahmen an den Kapitalmärkten an - die Gelder bleiben also nicht zwingend in Deutschland, um dort reinvestiert zu werden und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Überdies hat auch und gerade die mangelnde Binnennachfrage die Exportorientierung Deutschlands verstärkt mit der Folge, dass die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise Deutschland so stark getroffen hat und die Staatsfinanzen ganz massiv und nachhaltig belastet.<sup>17</sup> Dass diese Entwicklung also in keiner Weise im Interesse unserer Gesellschaft liegen kann, liegt auf der Hand.

---

<sup>16</sup> lag die Armutsquote 1999 noch bei 10,7%, so stieg sie bis 2005 auf 16,4%, um im Zuge des Aufschwungs 2006 (letzte Zahlen) bei 14,9% zu liegen. Zu diesen und weiteren Zahlen zu diesem Themenkomplex vgl. Irene Becker: Einkommens- und Vermögensverteilung. In: Kai Eicker-Wolf u. a. (Hg.), a. a. O.

<sup>17</sup> vgl. dazu Kai Eicker-Wolf u.a.: Vom unerwarteten Aufschwung in den Sog der Weltrezession. In: Kai Eicker-Wolf u. a. (Hr.): a. a. O.

## **IV. Schlechte Arbeit abschaffen, gute Arbeit schaffen**

### **1. Schlechte Arbeit abschaffen**

All dies bewegt uns, entsetzt uns, all dies muss politisch diskutiert werden und hätte längst diskutiert werden müssen.

Die Hoffnungen, die in "moderne" Instrumente der Arbeitsmarktpolitik gesetzt wurden, haben sich nicht erfüllt. Es mag angesichts der schier zur Verzweiflung treibenden hohen Arbeitslosenzahlen der 1990er Jahre verständlich sein, dass versucht wurde, die Bedingungen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu verbessern. Allein, von der gesetzlichen Vereinfachung der Leiharbeit, von der (Wieder-)Einführung der Minijobs und von der Schaffung sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse haben letztlich fast nur die Arbeitgeber profitiert, Gleiches gilt für die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse. Verloren haben dagegen die meisten Betroffenen, unsere Volkswirtschaft (aufgrund der weggebrochenen Kaufkraft und damit Binnennachfrage), der Staat (aufgrund von Steuerausfällen und höheren Ausgaben durch Aufstockungs-Hartz IV sowie als Spätfolge des Wegfalls der Binnennachfrage durch die steigende Exportorientierung mit den bekannten verheerenden finanzpolitischen Folgen) und letztlich die Gesellschaft als Ganze gingen leer aus, ja haben "draufgezahlt" - von den einzelnen abgehängten Familien ganz zu schweigen. Hier gilt es, massiv gegenzusteuern und die Fehler vergangener Tage endlich zu korrigieren.

Aber schlechte Arbeit geht noch weit über diese beiden Aspekte hinaus: Überall wo Menschen sich in ein lohnabhängiges Arbeitsverhältnis begeben (müssen) und etwa durch immer weiter steigende Arbeitsverdichtung (man denke nur an den Gesundheitssektor), durch eine Missachtung ihrer Persönlichkeitsrechte (man denke an die Bspitzelungen bei gewissen Handelsketten), durch Unterdrückung der betrieblichen Mitbestimmung (wiederum im Handel wie etwa im Gesundheitswesen zu finden), durch Missachtung des Datenschutzes oder auf sonstige Weise in ihrer körperlichen und psychischen Persönlichkeit eingeschränkt, ja verletzt werden, wo Arbeitgeber in einer Art "Standorthopping" Subventionen abgreifen ohne jede Rücksicht auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (z. B. bei Call-Centern) oder wo Ungerechtigkeiten etwa in der Bezahlung von Frauen evident sind, möchten wir von "schlechter Arbeit" sprechen, die in einem kultivierten und demokratischen Rechtsstaat nichts zu suchen haben darf.

Statt dessen hat sich in Deutschland - neben einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen mit durchaus akzeptablen, mitunter guten und sogar sehr guten Arbeitsbedingungen - eine Art moderner Sklavenhaltung im Bereich der lohnabhängigen Arbeit etabliert, die die Angst der Menschen auf z. T. fast schon brutale Weise ausnutzt und prekäre oder auf sonstige Art schlechte, nicht akzeptable Arbeitsverhältnisse schafft zu Lasten der Beschäftigten und daneben des Staates, der

Volkswirtschaft und der Gesellschaft. Die Globalisierung mit einer zeitweise beträchtlichen Verlagerung von Betriebsstätten in Billiglohnländer und zuletzt das dilettantische und höchste Risiken in Kauf nehmende Verhalten vieler Banker mit den bekannten Folgen für die Weltwirtschaft und die desaströsen Folgen für den Arbeitsmarkt gerade beim exportorientierten Deutschland, die nur aufgrund der hohen staatlichen Ausgaben etwa für die massiv ausgeweitete Kurzarbeit einigermaßen begrenzt werden konnten, haben dies alles nur noch verstärkt.

Wir, die Landesarbeitsgemeinschaft der GRÜNEN Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (GewerkschaftsGrün) in Hessen, fordern daher, den Arbeitsmarkt und die die Arbeitsbedingungen regelnde Gesetzgebung zu reformieren oder besser noch zu transformieren. Ob es einen gesellschaftlichen Konsens geben wird hin zu einem allgemeinen und bedingungslosen Grundeinkommen, das nach unserer Überzeugung die Situation der lohnabhängig arbeitenden Bevölkerung schlechthin verbessern könnte und würde - der Druck wäre schlicht aus dem Deckel, der die Menschen in prekäre oder schlechte Arbeitsverhältnisse zwingt - sei dahin gestellt. Bis es soweit ist und unabhängig von dieser wahrlich großen Idee fordern wir aber ernst zu nehmende und durchgreifende Reformen. Bevor wir diese im Folgenden kurz umreißen wollen, möchten wir zunächst ein Gegenmodell entwerfen bzw. zu einem großen Teil von den Gewerkschaften übernehmen: Das der "guten Arbeit".

## 2. Gute Arbeit schaffen

Dieses Konzept wird seit geraumer Zeit in den DGB-Gewerkschaften diskutiert. Auch wenn wir dieses Konzept weitgehend übernehmen, betonen wir doch zugleich, dass es für ein Konzept der Arbeit der Zukunft allein noch nicht ausreicht. Dennoch seien hier die einzelnen Aspekte der "guten Arbeit" in etwa der Form aufgeführt, wie sie z. B. Ver.di vertritt und wie wir sie für richtig erachten<sup>18</sup>:

- **Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten:** Die Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen ist neben der individuellen Weiterentwicklung insbesondere in innovativen Branchen die Voraussetzung für den ökonomischen Erfolg eines Unternehmens. Die Beschäftigten müssen in die Lage versetzt werden, durch die Aneignung neuen Wissens mit den spezifischen qualifikatorischen Anforderungen in innovativen Bereichen mit einer kurzen Halbwertszeit des Wissens Schritt halten zu können.
- **Kreativität:** Wissensbasierte Arbeit verlangt von den Beschäftigten ein hohes Maß an Kreativität und erfordert gleichzeitig entsprechende Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Mitarbeiter motiviert und in der Lage sind, ihr Wissen und ihre Ideen in den

---

<sup>18</sup> Die hier aufgeführten Aspekte guter Arbeit sind weitgehend der Seite <http://verdi-gute-arbeit.de/> entnommen

betrieblichen Leistungsprozess effektiv einzubringen. Mitarbeiterkreativität und innovative Produkte sind zudem gerade in wissensintensiven Bereichen die Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und letztlich auch den wirtschaftlichen Erfolg, an dem die Beschäftigten Teil haben.

- **Aufstiegschancen:** Mangelnde Aufstiegschancen führen langfristig zu Einkommenseinbußen und Unzufriedenheit.
- **Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten:** Eine hohe Autonomie der Beschäftigten bei der Arbeitserledigung ist insbesondere bei hochqualifizierten Tätigkeiten die Voraussetzung für eine hohe Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.
- **Informationsfluss:** Ohne einen umfassenden Austausch von Informationen ist eine gute und selbständige Arbeitserledigung sowie die Nutzung von Handlungsspielräumen durch die Beschäftigten kaum möglich.
- **Führungsqualität:** Führung in positivem Sinn kann motivieren und Handlungsspielräume schaffen. Ein auf einem partnerschaftlichen Führungsverständnis basierender kooperativer Führungsstil steigert die Zufriedenheit und damit die Motivation der Mitarbeiter und fördert die Qualität der Zusammenarbeit im Team.
- **Betriebskultur:** In der Betriebs- oder Unternehmenskultur kommen die im Unternehmen gemeinsam getragenen Grundüberzeugungen zum Ausdruck. Die Kultur in den Unternehmen zeigt sich sowohl durch die Wertvorstellungen des Managements, als auch durch die Art und Weise des Umgangs untereinander (Kollegialität) sowie zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern und in der Einstellung zu Kunden und sonstigen Stakeholdern des Unternehmens. Eine positive Betriebskultur kann und wird ganz wesentlich zum Wohlbefinden der Beschäftigten beitragen.
- **Kollegialität:** Die Kollegialität unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eng verbunden mit einer guten Unternehmenskultur. Unter Kollegialität verstehen wir die freundschaftliche und hilfsbereite gegenseitige Unterstützung sowie die Solidarität der an einem Arbeitsplatz, im gleichen Betrieb bzw. Unternehmen tätigen Beschäftigten. Steigender Leistungsdruck am Arbeitsplatz wirkt sich offensichtlich auch negativ auf das Verhalten zwischen den Mitarbeitern aus.
- **Sinnvolle Arbeit:** Einen hohen Sinngehalt ihrer Arbeit erfahren Beschäftigte insbesondere dann, wenn sie das Gefühl haben, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte und Dienstleistungen beteiligt zu sein. Die Sinnhaftigkeit ist ein wesentlicher Grundstein zur Arbeitszufriedenheit; eine sinnvolle Erwerbstätigkeit trägt dazu bei, dass der Arbeitende gesellschaftliche und persönliche Anerkennung für seine Arbeit erfährt.

- **Arbeitszeit:** Steigende Flexibilisierung und Extensivierung der Arbeitszeiten machen es den Beschäftigten schwer, Erwerbsarbeit und außerberufliches Leben miteinander in Einklang zu bringen. Die Anpassung von Dauer und Lage der Arbeitszeiten an die betrieblichen Notwendigkeiten und Kundenbedürfnisse sind in vielen Bereichen des Dienstleistungssektors mittlerweile zur Selbstverständlichkeit geworden, eigene private oder familiäre Zeitbedürfnisse treten dabei oft in den Hintergrund. Demgegenüber wird gute Arbeit ein Arbeitszeitmanagement umfassen, das gerade private und familiäre Zeitbedürfnisse in angemessener Weise bestmöglich berücksichtigt und den Arbeitenden ein gewisses Maß an Freiheit und Kreativität bei der Arbeitszeit ermöglichen.
- **Arbeitsintensität:** Wissenschaftliche Studien belegen einen steigenden Anteil von Beschäftigten, die ihre Arbeit unter hohem Zeit- und Termindruck erledigen müssen, was nicht zuletzt zum Anstieg psychosomatischer Erkrankungen führt. Gute Arbeit heißt, Zeitdruck im erträglichen Maße zu halten, unerwünschte Unterbrechungen zu vermeiden und ein Arbeitspensum zuzuweisen, das innerhalb der Arbeitszeit zu bewältigen ist ohne Abstriche bei der Qualität der Arbeit.
- **Emotionalen Anforderungen gerecht werden:** In einigen Arbeitsfeldern bestehen emotionale Anforderungen an die Tätigkeit. Das heißt, dass von den Beschäftigten bestimmte Emotionen wie z.B. Freundlichkeit, Enthusiasmus, Hilfsbereitschaft etc. bei der Arbeit gezeigt werden müssen. Emotionale Anforderungen finden sich vorrangig in der Dienstleistungsarbeit, wo der Umgang mit Kunden, Klienten etc. von hoher Bedeutung ist (z.B. Flugbegleitung, Pflege, Einzelhandel etc.). Entspricht die eigene emotionale Situation solchen Anforderungen nicht, so resultieren daraus eine erhebliche Belastung. Gute Arbeit wird den emotionalen Bedürfnissen und Anforderung von und an die Arbeitenden gerecht, indem sie Ausgleich und Freiräume schafft.
- **Gestaltung der körperlichen Anforderungen/Umgebungsbedingungen:** Die körperlichen Anforderungen ergeben sich zunächst aus der Arbeitsumgebung (Luft, Licht, Lärm, Klima). Allerdings spielt auch die ergonomische Gestaltung und Anordnung des Arbeitsplatzes eine bedeutende Rolle (Arbeit im Sitzen/Stehen, einseitige Bewegungsabläufe, Heben, Tragen etc.). Weitere Umgebungsbedingungen ergeben sich aus Einwirkungen durch Gefahrstoffe (Gase, Staub, Dämpfe) oder Strahlung. Den körperlichen Anforderungen wird gute Arbeit durch geeignete Schutzmaßnahmen und durch eine geeignete Gestaltung der Arbeitsplätze gerecht.
- **Arbeitsplatzsicherheit:** Die Arbeitsplatzsicherheit ist ein ganz wesentliches Grundbedürfnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein sicheres, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bietet dem Einzelnen nicht nur die materiellen

Lebensgrundlagen in Form eines verlässlichen Einkommens, es sorgt zudem für eine Reihe sozialer Kontakte, bietet die Chance für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und garantiert letztlich die gesellschaftliche Anerkennung.

- **Entgelt/Einkommen:** Das Arbeitseinkommen ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die primäre Quelle der Existenzsicherung. Es entscheidet darüber, ob Menschen am gesellschaftlich erreichten Wohlstand teilhaben können oder nicht. Wer häufig nicht weiß, ob er am Monatsende seine Rechnungen bezahlen kann, erlebt dies als Form von gewaltiger Unsicherheit und Bedrohung, oder anders ausgedrückt, als massiven Stresszustand. In der Literatur wird mitunter ein Bruttomonatsgehalt von weniger als 2.000 Euro als prekär eingestuft, weil sich davon meist nur die materiellen Grundbedürfnisse (Wohnen, Kleidung, Essen) decken lassen. Ob dem zuzustimmen ist, sei dahin gestellt; abstrakt genügt die Eigenschaft guter Arbeit, dass sie ein Einkommen ermöglicht, mit dem ein gewisses Maß an kultureller Teilhabe für alle Haushaltsmitglieder einer Durchschnittsfamilie bei einer Vollerwerbstätigkeit eines Haushaltsmitglieds sicher gestellt werden kann - wobei absolut wünschenswert und letztlich erforderlich ist, dass die sozialen Randbedingungen (insbesondere Kinderbetreuung, Arbeitsmarkt, Lehrstellenangebot etc.) die Teilnahme *aller* erwachsener Haushaltsmitglieder am Berufsleben ermöglichen.

### 3. Politisch handeln - Arbeit wieder menschlich gestalten

Überall dort, wo ein gesellschaftliches System aus dem Gleichgewicht gerät, ist es Aufgabe der Politik, die Rahmenbedingungen neu zu definieren. Dies kann pragmatisch erfolgen, aber auch visionäre Züge tragen. Wir scheuen uns nicht, hier Forderungen aufzustellen, die solch einen visionären Charakter haben, da wir davon überzeugt sind, dass die Arbeit von Morgen nicht mehr mit den Mitteln von Gestern gerecht zu verteilen sein wird. Wir gehen über gewerkschaftliche Forderungen hinaus, da wir als Teil einer politischen Partei über die Aspekte der gerechten Verteilung von Arbeit und Einkommen hinaus gehen wollen und müssen.

Wir fordern:

- Die **Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes**, der nach britischem Vorbild von einer paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gebildete Kommission vorgeschlagen wird und nicht unter 8,50 € liegen darf.
- Die **Einführung einer Verpflichtung zu gleicher Bezahlung von Leiharbeit und "normaler" Arbeit** ("equal pay"), von der auch durch Tarifvertrag nicht nach unten

abgewichen werden darf, und **die Verpflichtung zu gleicher Behandlung der Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer und der Stammbesetzungschaft** ("equal treatment").

- Die **Einführung eines Synchronisationsverbotes**, also eines Verbotes, die Beschäftigung eines Leiharbeiters/einer Leiharbeiterin beim Verleiher an den unmittelbaren Einsatz in einem Entleiherunternehmen zu binden.
- Die **ersatzlose Streichung des § 14 Abs. 2 TzBfG**, also die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung.
- Die **Abschaffung der steuerlichen Privilegien** und der geringen Sozialabgaben von/ bei **Minijobs** (und Midijobs).
- Eine deutliche **Verschärfung der Sanktionen, mit denen die Behinderung der Betriebs- oder Personalratsarbeit bedroht wird**.
- Die **Abschaffung des kirchlichen Sonderweges** auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.
- Eine **generelle Überprüfung der die Arbeitsbedingungen regelnden Gesetze** einschließlich der Sanktionsdrohungen bei Zuwiderhandeln sowie eine deutlich strengere staatliche Überwachung der Einhaltung dieser Gesetze.
- Eine **relevante Erhöhung des Hartz-IV-Regelsatzes** für Erwachsene wie auch für Kinder, solange kein bedingungsloses Grundeinkommen etabliert ist, um menschenwürdige Lebensumstände abzusichern und die Angst vor der Arbeitslosigkeit und damit die Erpressbarkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zumindest zu verringern.
- Die **Einführung einer Grundrente für alle sowie einer allgemeinen Rentenbeitragspflicht**, für die somit alle Menschen mit Einkünften Beiträge leisten, **und einer Bürgerversicherung**, also einer gesetzlichen Krankenversicherung unter Einbeziehung aller Beschäftigten einschließlich der Beamtinnen und Beamten sowie unter Einbeziehung der Selbständigen und Freiberuflerinnen und -berufler, um die Lasten der Sozialversicherungsbeiträge auf alle Schultern gerechter zu verteilen und so zudem insbesondere die gering entlohnten Arbeitsplätze von Sozialversicherungsbeiträgen zu entlasten, so dass den Arbeitgebern das Argument genommen ist, Mindestlöhne seien nicht bezahlbar.

Von den Tarifparteien wie von der Politik gleichermaßen fordern wir darüber hinaus, neue und weiterführende Instrumente für eine gerechte Verteilung der Arbeit zu finden, für eine gerechtere Verteilung der Einkommen zu sorgen und von Irrwegen der jüngeren Vergangenheiten abzugehen. Wir glauben, dass auch in unserer Zeit Arbeit für alle, also Vollbeschäftigung oder ein Zustand

nahe an der Vollbeschäftigung möglich ist. Dies bedarf, wie wir glauben,

- einer **Verkürzung der Arbeitszeit** etwa bzgl. der Wochenarbeitszeit und/oder der Lebensarbeitszeit
- einer **Ausweitung der Elternzeit**
- einer **Ausweitung der Altersteilzeit**
- einer **Absenkung des Renteneintrittsalters** auf 65 mit der Möglichkeit, freiwillig bis 67 weiter zu arbeiten
- sowie unbedingt einer **Verbesserung der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung**, um einem Abhängen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im High-Tech-Land Deutschland vorzubeugen.

Wir fordern zuallererst unsere Partei und darüber hinaus auch die anderen demokratischen Parteien in Deutschland auf, sich die veränderte Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewusst zu machen und unsere Forderungen zu unterstützen und zu übernehmen. Wir erwarten nicht, dass freiwillige Selbstverpflichtungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu einem guten Ende führen. Wir wünschen uns eine breite gesellschaftliche Diskussion, und wir brauchen parteiübergreifend die Bereitschaft zu handeln, statt der zunehmenden Prekarisierung weiter Bevölkerungsteile tatenlos weiter zuzusehen!