DOKUMENTATION

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

WSI

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

DGB

Tagung

Konturen einer Neuen Ordnung der Arbeit

29. Mai 2013, Berlin

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einführung **3**

Konturen einer Neuen Ordnung der Arbeit **4**

Michael Sommer, Vorsitzender des DGB

Der Blick nach draußen: Was können wir von anderen Ländern lernen? Problemlösungen in anderen Ländern und Anregungen für die Deutsche Praxis **20**

Prof. Dr. Brigitte Unger, Wissenschaftliche Direktorin des WSI in der Hans-Böckler- Stiftung und Professorin für Finanzwissenschaft an der Utrecht University School of Economics

Resümee: Welt ist Arbeit, Demokratie ist Arbeit – auf dem Weg zur gesellschaftlichen Mobilisierung für eine Neue Ordnung der Arbeit? **32**

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf, Philipps-Universität Marburg

Interviews mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten **35**

geführt von Gudrun Giese

Einführung

Wir brauchen in Deutschland eine „Neue Ordnung der Arbeit“.

Denn die jetzige „Ordnung“ verdient ihren Namen kaum, weil sie auf dem Arbeitsmarkt zu einer tiefen Spaltung zu Lasten Vieler und zu problembeladenen Arbeitsbedingungen fast Aller geführt hat.

Zwar hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze zu- und die Arbeitslosigkeit abgenommen. Aber Niedriglöhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse verbreiten sich immer mehr bis in die Vollzeit. Und selbst im „Normalarbeitsverhältnis“ herrschen Arbeitsdruck und andere gesundheitsgefährdende Faktoren, Benachteiligung von Frauen und – bei Männern wie Frauen – eine geringe Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Diese Herausforderungen können nur durch neue und klare Rahmenbedingungen, Regeln, Bestimmungen usw. zu Schutz und Gestaltung von Arbeits- und auch Lebensbedingungen bewältigt werden. Welche Lösungswege sich anbieten in der Spannweite zwischen der Stärkung der Tarifautonomie und der Stärkung individueller Rechtsansprüche, das hat die Tagung am 29. Mai ausführlich beleuchtet.

Die Veranstaltung wurde vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes durchgeführt und richtete sich an Wissenschaft und Betriebspraxis, Verbände und Politik.

Konturen einer Neuen Ordnung der Arbeit

Michael Sommer, Vorsitzender des DGB

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich **begrüße Sie herzlich** zu unserer Veranstaltung. Wir wollen heute mit Ihnen über die Konturen einer neuen Ordnung der Arbeit diskutieren.
Natürlich ist die Voraussetzung für eine lebhafte Diskussion, dass ich Ihnen **unsere Sicht auf eine neue Ordnung der Arbeit vorstelle**.
Ohne zu viel vorwegzunehmen kann ich sagen: **wir wollen gute Arbeit schützen und voranbringen und prekäre Arbeit bekämpfen**.

Das ist der Kern einer neuen Ordnung von Arbeit, wie sie uns vorschwebt.

Brigitte Unger wird nach mir erläutern, was wir auf dem Weg dahin von anderen europäischen Ländern lernen und vielleicht übernehmen können.

Danach kommt der arbeitspolitische Elchtest: Wir haben **Gäste aus der Politik** eingeladen, die zu unseren Vorschlägen Stellung beziehen werden.

Und wir haben **Betriebs- und Personalräte** eingeladen, die den Gästen aus der Politik aus der betrieblichen Praxis berichten werden und Fragen stellen.

Ich glaube, wir können uns auf eine lebhafte Veranstaltung freuen.

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der DGB betont seit einiger Zeit, dass wir eine **neue Ordnung der Arbeit brauchen**.

Warum?

Kurz gesagt: weil der **deutsche Arbeitsmarkt tief gespalten** ist nach drei Jahrzehnten neoliberaler Deregulierung, nach dem Abbau von Arbeitnehmerrechten, nach dem Mitgliederverlust der Gewerkschaften und der Verbandsflucht vieler Arbeitgeber.

Zwar hat in Deutschland die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze zugenommen. Aber Niedriglöhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse wurden ausgeweitet.
So lautet die Schnell-Analyse, der Fakten-Check.
Aber ich möchte heute gerne etwas genauer hinschauen.
Betrachten wir also zunächst das sogenannte **Normalarbeitsverhältnis.**

Auch hier wächst die **Unsicherheit** z. B. durch Umstrukturierungen, Arbeitsplatzabbau – wenn auch sozialverträglich - und Tarifflucht. Und auch der **Arbeitsdruck** z.B. durch Stellenabbau und Leistungsverdichtung, aber auch durch neue Technologien, steigt.
Viele junge Menschen, Berufseinsteiger, kennen einen **unbefristeten Arbeitsvertrag nur noch vom Hörensagen**.

Auf Dauer **gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen** wie ständige Erreichbarkeit, Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit, ständiger Leistungs- und Zeitdruck werden nicht oder nur halbherzig bekämpft.

Frauen werden beim Entgelt und bei Aufstiegschancen immer noch **benachteiligt** und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt schwierig – für Männer wie für Frauen.

Die andere Seite der Medaille ist die, die Soziologen als **prekäre Arbeit** bezeichnen.
Deutschland hat inzwischen den **größten Niedriglohnsektor in Europa**.

Mit Niedriglöhnen nimmt die **Erwerbsarmut** zu und mit ihr die **Altersarmut**. Welche Langfristfolgen das haben wird können wir heute nur erahnen. Das Szenario ist überaus unerfreulich.

Leiharbeit, Werkverträge, Minijobs oder befristete Arbeitsverträge sind weitere **Synonyme** für schlecht bezahlte Arbeit und oftmals miese Arbeitsbedingungen, wo - wie z.B. bei Minijobs verbriefte Rechte wie Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht wahrgenommen werden.

Die Spaltung des Arbeitsmarktes geht zu Lasten Vieler. Besonders deutlich wird das am Beispiel der sogenannten **Aufstocker**.

Es ist schon eine perfide Strategie mancher Arbeitgeber, die Leute so schlecht zu bezahlen, dass der Lohn auch bei Vollzeit nicht mehr zum Leben reicht.
Und sie dann zum Amt zu schicken und den Steuerzahler den Lohn aufstocken lassen.
Doch damit nicht genug.
Unsere Sorge ist, dass sich die **Spaltung noch vertiefen** wird.

Wir leben mitten in Europa, sind **Teil eines Europa**, und deswegen auch von den Auswirkungen der europäischen Krise betroffen. Z.B. sinkt die Auftragslage in der deutschen Automobilindustrie, weil die Nachfrage in den südeuropäischen Ländern zurückgeht.

Insbesondere die hohe **Jugendarbeitslosigkeit** in vielen Ländern Europas kann den gesellschaftlichen Zusammenhalt zerstören. Eine verlorene Generation aber kann Europa sich nicht leisten.
Heute ist das Ausmaß bei uns vielleicht noch nicht zu spüren, vor allem da nicht, wo wir viel exportieren.

Aber wir hören aus allen Branchen, dass die Lage schlechter wird.

Und wer sagt uns, dass nicht auch hier so wie in vielen europäischen Ländern die **Krise missbraucht** wird, um den sozialen **Schutz** für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter **zu verschlechtern** oder **Regeln zu lockern** oder ganz abzuschaffen?

Angriffe auf Tarifautonomie, Löhne und Kündigungsschutz sind längst Realität und auf der Tagesordnung.

Ich habe jedenfalls nicht vergessen, dass führende Wirtschaftsvertreter Tarifverträge am liebsten verbrennen wollten.

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wollen nicht warten bis wir wieder in Abwehrkämpfe verwickelt werden. Bis wir Grundlagen unseres Wirtschaftsmodells verteidigen müssen, bis wir uns rechtfertigen müssen für Arbeitnehmerrechte, ja sogar für den Erhalt der Grundrechte wie der Tarifautonomie.

Unser Anspruch ist, die Zukunft unseres Landes in einem sozialen Europa zu gestalten.
So zu gestalten, dass nicht Wenige davon profitieren sondern möglichst Viele.
Wir müssen dabei weder bei Null anfangen noch Räder neu erfinden. Oft hilft es schon kurz innezuhalten und zu schauen, was da ist und sich bewährt hat.

Ich will Ihnen ein Beispiel geben: **Bewährt hat sich** ohne Frage die **Mitbestimmung.** Sie bringt Lösungen für betriebliche Probleme. Die hohe Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen bestätigt ihr Ansehen und ihre Wirkkraft.

Aber sie **stößt** eben **an Grenzen**.
Mit ihr alleine können politisch gewollte Fehlentwicklungen wie z.B. von Rahmensetzungen für Beschäftigungsformen nicht wieder korrigiert werden. Darauf komme ich zurück.

Als Gewerkschaften sind wir die Organisation der Arbeit, die Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
Diese Rolle wird heute wieder deutlich mehr akzeptiert als zu Hochzeiten der new economy, kurz nach der Jahrtausendwende.
Das freut uns sehr!

Es ist also naheliegend, dass wir **unsere Vorschläge auf unsere Kernkompetenz, auf die Gestaltung und Ordnung von Arbeit, ausrichten**.
Denn: Sie und ich und viele Millionen Menschen arbeiten oder arbeiteten in diesem Land jeden Tag viele Stunden, die Arbeit ist also ein zentraler Bestandteil ihres, unseres Lebens.

Wenn es um niedrige Löhne und miese Arbeitsbedingungen geht,
um die Entgrenzung der Arbeit,
die ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten,
die steigende Arbeitsverdichtung,
das Verschwimmen von Arbeits- und Freizeit,
die Verwandlung von Arbeitnehmern in Arbeitskraftunternehmer,
die Zunahme psychischer Belastungen bis hin zum Burnout.

Wenn es um all diese Phänomene und Probleme der modernen Arbeitswelt bis hin zum wachsenden Demographieproblem unserer Arbeitsgesellschaft geht,
dann braucht es **starke Tarifpartner und Betriebs- und Personalräte, die die Dinge neu ordnen** können.

Und dann braucht es auch - für die Rahmenbedingungen und damit **für gültige Regeln für alle - die Politik**. Denn ohne den Gesetzgeber wird es nicht gehen.

Schließlich war er es, der die schützenden Deiche eingerissen und den Arbeitsmarkt mit Befristungen, Minijobbern, Solo-Selbstständigen und Hartz IV-Aufstockern geflutet hat.

Politische Entscheidungen sind maßgeblich **verantwortlich** für den verwahrlosten Zustand auf dem Arbeitsmarkt.

Darum steht an allererster Stelle die **Politik in der Pflich**t, für eine neue Ordnung der Arbeit zu sorgen.

Die **Sozialpartner** können viel und leisten noch viel mehr. Aber sie **können nicht allein reparieren**, was die Politik zerstört hat.

Zumal die Arbeitgeber und ihre Verbände auch wenig Interesse an einer Neu-Regulierung der Arbeit haben. Und Verbände gibt es ja auch nicht überall.

Ohnehin bleiben die **Wirkungsmöglichkeiten der Sozialpartner begrenzt, wenn es nicht gelingt, die Geltung von Tarifverträgen und die Tarifbindung wieder zu stärken**.
Auch das wird nicht ohne die Politik gehen.

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen

bevor ich mich dem konkreten politischen Regelungsbedarf zuwende, möchte ich noch einige grundsätzliche Bemerkungen machen. Ich finde sie wichtig, weil sich aus ihnen viele Forderungen ableiten lassen.

Ich möchte mit dem **Thema des Wertes, der Würde von Arbeit** beginnen.
Die Wertschätzung der Arbeit ist ungeheuer wichtig. Denn **Arbeit ist mehr als reiner Broterwerb**.
Sie ist prägend für unser Gemeinwesen wie für uns selbst.

Lassen Sie mich dennoch mit dem Broterwerb beginnen. Den wenigsten ist es vergönnt, sich auf dem Ruhekissen eines ererbten Vermögens gemütlich einzurichten.

Unser Wohlstand gründet auf unserer Arbeit. Das gilt für die gesamte Gesellschaft, aber auch für jeden einzelnen.
Lob und Anerkennung für die erbrachte Arbeitsleistung sind wichtig, aber am Ende muss die Kasse stimmen.
Lob ersetzt keinen Lohn.
Und dieser **Lohn** muss **leistungsgerecht und fair** sein.

Gerade wenn es um ihre Arbeit geht, haben die Menschen ein feines Gespür für Gerechtigkeit. Sie sind bereit, Einkommensunterschiede hinzunehmen, wenn sie plausibel und transparent begründet sind.
Der **Arbeitsplatz ist aber noch viel mehr**. Er ist ein Ort, an dem wir gebraucht werden, **Werte schöpfen**, gemeinsam mit anderen Menschen etwas erschaffen.
Er ist auch ein Ort, an dem wir **Selbstbewusstsein tanken, Anerkennung** erfahren und unsere Fertigkeiten unter Beweis stellen können.

Wir sind bei der Arbeit originell und kreativ, leistungsbereit und fleißig, mutig und verlässlich.
Wir helfen uns gegenseitig und ziehen die Schwächeren mit.
Die besondere menschliche Fähigkeit zur **Solidarität** erleben wir Tag für Tag im Büro und in der Fabrik.

Und schließlich: Die Erwerbsarbeit ist nicht nur die Quelle unseres **Wohlstand**s. Sie gewährt auch **Sicherheit** für uns und unsere Familien.
Bei einer unbefristeten Beschäftigung schützt die Vertragssicherheit davor, von heute auf morgen grundlos vor die Tür gesetzt zu werden.

Die Sozialversicherungsbeiträge sichern uns ab gegen die großen Risiken des Lebens: Krankheit und Arbeitslosigkeit, Altersarmut und Pflegebedürftigkeit.

Das Gefühl, abgesichert zu sein, steigert nicht nur unsere Lebensqualität und Planungssicherheit bei der Gründung einer Familie.

Es ist zugleich die **Voraussetzung für** jene **Flexibilität und Mobilität**, die von den Arbeitgebern im Namen von Globalisierung und Wettbewerb gebetsmühlenartig eingefordert werden.
Denn wer wäre denn geografisch mobil und zeitlich flexibel, wenn die an Demenz erkrankte Oma oder der hilflose Vater zuhause versorgt werden müsste, weil keine Pflegeversicherung da ist, die die Kosten des Pflegeheims mitträgt?

Auch der **Staat** käme **ohne die massenhafte Erwerbsarbeit in arge Schwierigkeiten**. Eine der wichtigsten Einnahmequellen des Staates ist die **Lohnsteuer** und auch die Pfeiler unseres Sozialsystems ruhen auf dem Fundament der massenhaften Erwerbsarbeit.
Ob Rente oder Arbeitslosigkeit, Gesundheit oder Pflege – das **Geld für die Sozialversicherungen** kommt zum größten Teil **aus der Erwerbsarbeit**.
Nicht nur die Arbeitnehmer sind also abhängig von Lohn und Brot. Der Staat ist es ebenso. Bröckelt das Fundament der Erwerbsarbeit, wackeln die Pfeiler der Sozialversicherung.

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Arbeit hat also einen Wert und sie hat Würde.

Die Würde des arbeitenden Menschen in einer freiheitlichen Gesellschaft zu sichern – das ist unser Auftrag, Tag für Tag, im Betrieb, in der Politik, hier im Lande, in internationalen Zusammenhängen.

Wir bekennen uns zur und wir verteidigen die Freiheit. Gerade im **80. Jahr nach der Machtergreifung der Nazis** 1933 ist uns dieses Bekenntnis besonders wichtig.

Die Achtung und Verteidigung der Menschenwürde, der Grundrechte und der Freiheitsrechte unseres Grundgesetzes sind für uns eine Verpflichtung.

Unsere unmittelbaren **Freiheitsrechte** sind festgeschrieben im **Artikel 9 Absatz 3** unseres Grundgesetzes. Nur mit **Vereinigungsfreiheit und Koalitionsrecht, Tarifautonomie und Streikrecht** können wir dem Kapital auf Augenhöhe entgegen treten.
Das ist übrigens auch die Voraussetzung dafür eine neue Ordnung der Arbeit überhaupt errichten zu können.

Deswegen heißt für uns **Demokratie** auch, dass sie **nicht an den Werkstoren oder vor den Büropalästen enden** darf.

Deswegen ist für uns die Mitbestimmung ein zentrales Element der sozialen Marktwirtschaft und zugleich Ausdruck des Demokratieprinzips in der Arbeitswelt und der Teilhabe der Menschen.

Wer heute die Arbeitswelt ordnen will, wer gestalten will, der kann das nicht mehr im Herr-Knecht-Muster des 19. und frühen 20. Jahrhunderts.

Wir wollen Arbeit neu ordnen, als gleichberechtigte Partner und Akteure in der Arbeitswelt und als Interessenvertreter gegenüber der und Stichwortgeber für die Politik.

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Herausforderungen, die sich aus meiner kurzen Analyse ergeben, können nur durch neue und klare Regeln zum Schutz der Beschäftigten und zur Gestaltung von Arbeits- und Lebensbedingungen gemeistert werden. Wir sehen vor allem **vier Bereiche, für die es neue Regeln, eine neue Ordnung** braucht:

- die **Stärkung der Arbeitnehmerrechte**
- die **Bekämpfung des Niedriglohnsektors** und von prekärer Beschäftigung,
- den **Erhalt und die Schaffung von mehr und besser geschützten, unbefristeten und Existenz sichernden Arbeitsverhältnissen** und
- die **Bekämpfung der Arbeitslosigkeit** und wirksamere Unterstützung von Arbeitslosen

Wir haben uns damit viel vorgenommen, ohne Frage. Aber es geht hier immerhin nicht um die sprichwörtliche Quadratur des Kreises – etwas, das von vornherein nicht funktionieren kann.
Nein, es geht um die Quadratur der Arbeit, wenn ich diesen Begriff aufnehmen darf.
Und dafür haben wir mehr als eine Blaupause. Wir haben sehr konkrete Vorstellungen und Vorschläge.
Zunächst geht es uns um die **Stärkung der Rechte der Beschäftigten aus Tarifverträgen, der Mitbestimmung und der Tarifautonomie**.

Die Tarifbindung nimmt ab und wegen der Zersplitterungen der Betriebe gib es vermehrt Bereiche, die nur sehr schwer tarifierbar sind. Deswegen haben wir eine **Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen** durch **Wegfall des 50 %-Quorums** bei gleichzeitiger Präzisierung des öffentlichen Interesses als Voraussetzung einer AVE im Gesetz vorgeschlagen.

Das **stabilisiert** das Tarifvertragssystem **und schützt** vor Dumping- und Schmutzkonkurrenz. Übrigens Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen.

Und wir wollen den **Ausbau der Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte,** denn die neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt brauchen auch in den Betrieben und Verwaltungen neue Instrumente um gute Lösungen zu finden.

Stoßen die betrieblichen Interessenvertretungen doch jetzt schon bei den aktuellen Problemen der Leistungsverdichtung, Umstrukturierung und den Formen prekärer Beschäftigung deutlich an ihre Grenzen.

So fehlt es an Rechten bei Outsourcing und Einsatz von Werkverträgen.

Auch der Einstellungsbegriff Beschäftigter im Betrieb greift bei den heutigen Realitäten zu kurz und die Verhinderung von Benachteiligungen der Stammbeschäftigten durch schlecht bezahlte prekäre Beschäftigte läuft dadurch leer.

Der Ersatz von Stammbeschäftigten auf Dauerarbeitsplätzen kann derzeit nicht wirksam im Rahmen der geltenden Gesetze verhindert werden.

Der Ausbau der Mitbestimmung **der Aufsichtsräte durch Ausdehnung der Idee der Montanmitbestimmung auf andere Wirtschaftszweige ist eine weitere Forderung.**
Und dass wir die Mitbestimmung auch in den Gremien der ArbeitnehmerInnen in Europa stärken wollen, rundet diesen Katalog ab. Denn wenn die Wirtschaft immer stärker global und europäisch ausgerichtet arbeitet, dann wollen und werden wir uns dem nicht verschließen.

Im zweiten Bereich geht es uns um die **Bekämpfung des Niedriglohnsektors und von prekärer Beschäftigung**.

Die Vorschläge in diesem Kontext dürften Ihnen im Wesentlichen bekannt sein. Wir fordern:

- einen **flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro**,
- **gleiches Geld für gleiche Arbeit**, für Leiharbeiter sowie für Frauen und Männer,
- die **Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes** auf alle Branchen, um Aushöhlung von Mindestbedingungen zu unterbinden,
- die Bekämpfung **des Missbrauches von Werkverträgen** zum Lohn- und Sozialdumping,
- **mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte** bei **Leiharbeit und** der Vergabe von **Werkverträgen,**
- **faire Regeln für grenzüberschreitende Arbeit**, dazu gehören auch Leiharbeit, Entsendung und Dienstleistungen,
- gute **Beratung für mobile** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und
- **bessere europäische Mindeststandards** für gute Arbeit; insbesondere zur Arbeitszeit, zum Arbeitsschutz und zur Mitbestimmung.

Drittens wollen wir auch das sogenannte **Normalarbeitsverhältnis sichern und stärken**.
Unser **Ziel ist gute Arbeit statt perspektivloser Jobs**. Das heißt nicht mehr und nicht weniger als **anständige und sozialversicherungspflichtige Arbeit wieder als Regel** durchzusetzen.

Um dieses Ziel zu erreichen fordern wir

- **besseren Gesundheitsschutz gegen Stress, Burnout oder Mobbing**, z.B. durch eine Anti-Stress-Verordnung,
- die Einführung einer **Sozialversicherungspflicht für Mini-Jobs,**
- die **Verbesserung des Kündigungsschutzes,**
- **die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und die Einschränkung der Sachgrundbefristungen,**
- die **bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf** z.B. durch den weiteren **Ausbau der Kinderbetreuung, einen Anspruch auf befristete Teilzeit, Aufstockungsanspruch für Teilezeitbeschäftigte bzw. Rückkehranspruch auf Vollzeit,**
- die **Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern,**
- ein Ende der Diskriminierung von Frauen
- klar festgelegte **Zeiten für Weiterbildung und Qualifizierung,**
- die **Öffnung der Hochschulen** für beruflich Qualifizierte und
- qualitativ **hochwertige Ausbildung** statt „billiger Arbeitskräfte“ und
- guten **Beschäftigtendatenschutz** statt Bespitzelung und Überwachung.

Viertens schließlich wollen wir **wirksamen sozialen Schutz für Arbeitslose und prekär Beschäftigte** durchsetzen. Dazu gehört es,

- den **Zugang zum Arbeitslosengeld zu erleichtern,** etwa durch die Verlängerung der Rahmenfrist auf drei Jahre,
- einen **Anspruch auf Versicherungsleistung bereits nach sechs Monaten Beitragszahlung** einzuräumen,
- die **arbeitsmarktpolitischen Instrumente** zu stärken und geschlechterpolitisch zu schärfen,
- Menschen bei der **Bewältigung von Kindererziehungs-, Qualifizierungs- und Pflegephasen sowie Arbeitsplatzverlust aufgrund von Strukturwandels** besser zu **unterstützen,**
- die Potentiale aller Beschäftigten und Arbeitslosen durch ein **Weiterbildungsgesetz** besser zu erschließen und
- ein **Programm „2. Chance“** zum Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen umzusetzen.

Sie merken also, wir haben **klare Vorstellungen** davon wie eine neue Ordnung der Arbeit aussehen muss.

Und wir haben sehr **konkrete Vorschläge** entwickelt, wie sie umgesetzt werden kann.

Wir verlassen uns dabei nicht nur auf den Gesetzgeber.

Wir **machen was wir können selbst**, zusammen mit unseren Sozialpartnern. Denken Sie etwa an die Tarifverträge und betrieblichen Regelungen zur Leiharbeit oder auch an die zur Gestaltung des demographischen Wandels.

Wir **haben** also die **Instrumente**, die wir brauchen: **Soziale Marktwirtschaft, Tarifautonomie, Subsidarität, Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung im Betrieb und im Aufsichtsrat** .

Gremien, Verfahren, Akteure – es ist ja alles da, um die Arbeitswelt neu zu ordnen.
Es fehlt eben nicht an Instrumenten, die Missstände auf dem Arbeitsmarkt durch Regulierung zu beseitigen.

Die **entscheidende Frage** lautet: **Will die Politik überhaupt neue Regeln für die Arbeitswelt entwickeln und durchsetzen?**

Über viele Jahre hätte ich diese Frage mit einem glasklaren Nein beantwortet.
Es fehlte am politischen Willen zur Neuordnung der Arbeit.

Es fehlte an Mut, an Durchsetzungswillen und an Empathie für die Opfer einer neuen Arbeitswelt, in der sich alle demutsvoll den Mechanismen unregulierter Märkte unterwerfen sollen.

Doch **ich habe den Eindruck, dass wichtige Akteure in der Politik verstanden haben, worum es geht.**

Denken Sie nur daran, dass inzwischen alle im Bundestag vertretenen Parteien sich für Mindestlöhne einsetzen.
Das dürfen zwar noch nicht alle so deutlich sagen, sie schwurbeln dann von Lohnuntergrenzen, aber in der Sache sind sich alle einig:
Deutschland braucht und Deutschland kriegt den Mindestlohn!

Nachdem man sich jahrzehntelang an den Bedürfnissen des Marktes orientiert hat, ist es **an der Zeit, sich den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuzuwenden**.

Zu diesen Bedürfnissen gehört der **Wunsch nach Sicherheit und Planbarkeit**.

Wer mit offenen Augen – und vor allem offenen Ohren – durch die Arbeitswelt geht, der weiß, wie wichtig nicht allen, aber vielen Menschen ein sicherer, unbefristeter Job ist.

Ich hatte vor einigen Jahren die Ehre, als Mitglied einer Jury Unternehmen auszuzeichnen, die durch innovative Konzepte neue, sichere und wettbewerbsfähige Arbeitsplätze geschaffen haben.

Für eines der ausgezeichneten Unternehmen sprach ein Mitarbeiter, der dank des neuen Konzepts eine unbefristete Festanstellung erhalten hatte.

Seine Freude und Erleichterung über den neuen, unbefristeten Job kannten keine Grenzen und haben das Publikum bis in die letzten Reihen gerührt.

Der **feste, unbefristete Arbeitsplatz** – das war für ihn wie ein **„Sechser im Lotto"**, wie er es formulierte.

Ich sage: Es ist doch einiges unter die Räder gekommen, wenn ein Arbeitnehmer seinen festen Arbeitsplatz mit einem millionenschweren und äußerst unwahrscheinlichen Lottogewinn vergleicht.

Das hat viel zu tun mit der beschriebenen Deregulierung von Arbeit, mit ihrer Entwertung und ja, auch mit ihrer Entwürdigung.

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Politik wollte lange nicht wahrhaben, dass es ihre originäre Aufgabe ist, gerechte, schützende sowie verbindliche Regeln für die Arbeit von Menschen zu schaffen und deren Einhaltung zu kontrollieren – denn darum geht es bei einer neuen Ordnung der Arbeit.

Wir werden nachher hören, wie die Politik das heute sieht, ob sie eigene, konkrete Vorstellungen von einer neuen Ordnung der Arbeit hat.

Wir **jedenfalls erwarten von den Parteien, dass sie das Thema Ordnung der Arbeit im Bundestagswahlkampf in den Mittelpunkt stellen**. Denn da gehört es im Interesse der vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Familien hin.

Wir wollen einen Politikwechsel hin zu Guter Arbeit.

Spätestens **nach der Bundestagswahl** müssen ein **einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn, der Schutz und die Stärkung der Tarifautonomie, der Ausbau der Mitbestimmung, die Bekämpfung prekärer Beschäftigung und gleicher Lohn für gleiche Arbeit als Kernelemente für Gute Arbeit realisiert** werden.

Dann wären wir wirklich einen entscheidenden Schritt weiter – im Interesse der arbeitenden Menschen, ihrer Familien und unseres ganzen Landes.

Aber auch dann wären wir noch lange nicht am Ziel.

Denn **eine gute Ordnung der Arbeit kann und wird nichts Statisches** sein.

Es wird immer darum gehen, bestehende Regeln zu hinterfragen, sie neu zu justieren, sie an neue Umstände anzupassen.

Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeit für die Beschäftigten?

Wie wirkt sie sich auf ihre Rechte aus?

Was ist, wenn der Arbeitsort sich aus dem Betrieb in eine cloud, in eine Wolke, verlagert?

Und nicht zuletzt: wie sprechen wir Gewerkschaften die cloud worker noch an?

Wie, mit welchen Mitteln organisieren wir sie?

Das sind neue Fragen, auf die wir Antworten brauchen.

Ich bin sicher: wir werden sie auch geben können. Denn vieles, was ich Ihnen unter der Überschrift neue Ordnung der Arbeit vorgestellt habe, bleibt auch im digitalen Zeitalter gültig.

Gute Arbeit für gutes Geld unter guten Bedingungen – das ist und bleibt unser Leitbild und unser Angebot!

Der Blick nach draußen: Was können wir von anderen Ländern lernen? Problemlösungen in anderen Ländern und Anregungen für die Deutsche Praxis

Prof. Dr. Brigitte Unger, Wissenschaftliche Direktorin des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und Professorin für Finanzwissenschaft an der Utrecht University School of Economics

(Beitrag basiert auf dem Vortrag bei der DGB-WSI-Tagung „Konturen einer neuen Ordnung der Arbeit" am 29.05.2013 in Berlin)

Das Leitbild der Gewerkschaften lautet: Wir wollen gute Arbeit schützen und prekäre Arbeit bekämpfen.

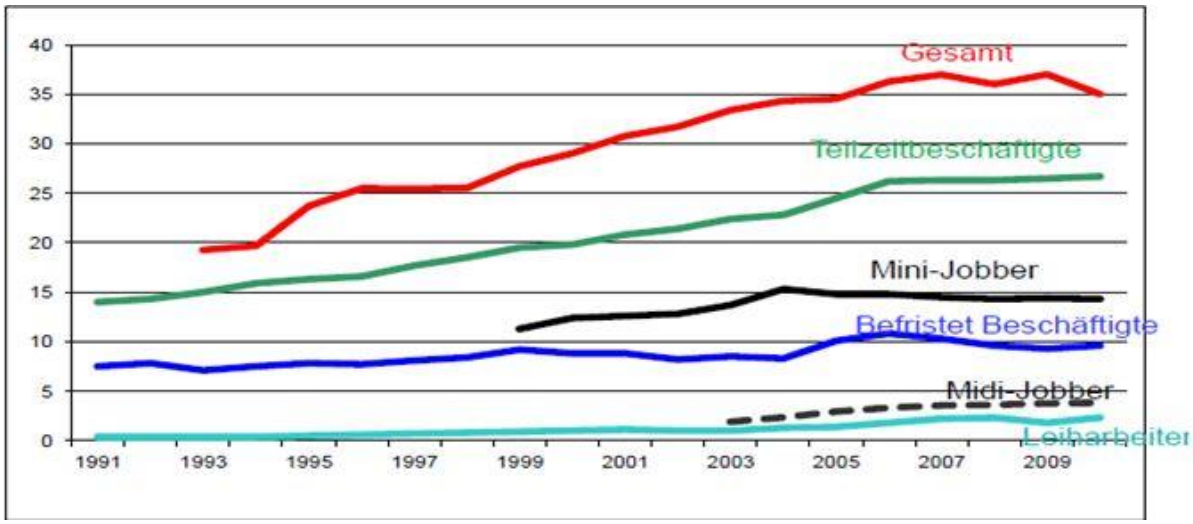
Zuerst ein positives Bild: Deutschland kann wirklich stolz sein. Es ist vom kranken Mann Europas bei der Arbeitslosigkeit zu einem Vorzeigebild in der Welt geworden. In Deutschland wurden im März 2013 Arbeitslosenraten von 5,3 Prozent erreicht, das ist die Hälfte der Arbeitslosigkeit, die die EU zurzeit verzeichnet.

Gute Nachricht – Deutschlands sinkende Arbeitslosenquoten

Quelle: Eurostat 2012

Die schlechte Nachricht: Ein Großteil des deutschen Erfolges ist einhergegangen mit zunehmender atypischer Beschäftigung, von Midijobbern, Minijobbern, Teilzeitbeschäftigten, Befristeten und Solo-Selbstständigen. Wir haben zum Beispiel vier Fünftel der Minijobber im Niedriglohnbereich, es sind somit nicht nur atypische Beschäftigungsplätze geschaffen worden, sondern auch prekäre. Im WSI-Mindestlohnbericht 2013 wurde festgestellt, dass Deutschland den höchsten Anteil der Beschäftigung im Niedriglohnsektor in ganz Europa aufweist. Das ist bedenklich.

Schlechte Nachricht – Atypische Beschäftigung in Deutschland hat zugenommen und ist oft prekär



Atypische Beschäftigung in Deutschland 1991 –2010 in % aller abhängig Beschäftigten

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

Es lohnt sich, einen Blick nach außen zu werfen: Wie stellen andere Länder Regeln auf, die atypische Beschäftigung schützen, und wie verhindern sie prekäre Beschäftigung? Dabei muss berücksichtigt werden, dass Deutschland eigene Institutionen hat, eigene Rechte. Allerdings: Wo kann man von anderen Ländern lernen, was kann man vielleicht auch auf Deutschland übertragen?

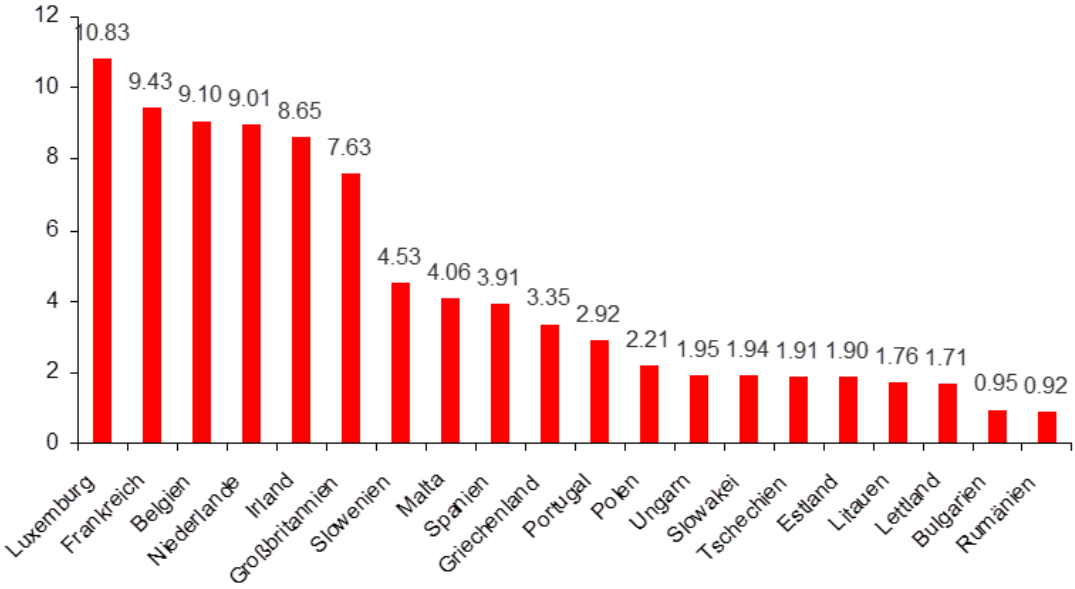
Kriterien für eine Regelung von atypischer und prekärer Beschäftigung sind: Einkommenssicherung gewährleisten, Beschäftigung sichern, vor allem die Übergänge abfedern, etwa im Fall von Mutterschaft oder einem Wechsel von einem Job zum anderen oder dem Übergang in die Rente oder von der Ausbildung in den Job. Dazu gehört auch, die Beschäftigungsfähigkeit, das heißt die Qualifizierung, zu erhöhen, und die Integration in soziale Sicherungssysteme, in Rente, Krankenversicherung, Arbeitsschutz zu gewährleisten.

Bei einem Blick nach außen muss man in zwei Richtungen schauen: nach oben richten, auf die EU: Was macht die EU, und wie greift das in die deutschen Verhältnisse ein? Und man muss sehen, was andere Länder tun. Acht Beispiele sollen nach folgenden Bereichen untersucht werden: 1. Mindestlohn, 2. Allgemeinverbindlichkeit, 3. Gender Pay Gap, 4. Minijobs, 5. Leiharbeit, 6. Abfindungszahlungen, 7. Jugendarbeitslosigkeit und 8. Hausangestellten.

Zunächst ein Blick auf die EU. Positiv zu bewerten ist insbesondere die Initiative zu den WanderarbeiternehmerInnen, für die EU-Richtlinien aufgestellt wurden. Darüber hinaus gibt es ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs, vor dem zwei polnische Wanderarbeiter darauf geklagt hatten, in Deutschland Kindergeld zu erhalten für die Zeit, in der sie hier arbeiten. Es wurde ihnen Recht gegeben, das heißt, polnische Wanderarbeiter sind für die Zeit, die sie in Deutschland arbeiten, nach Europäischem Gerichtshof den Deutschen gleichzustellen. Auch bezüglich der Gleichstellung vor allem von Frauen, der Antidiskriminierung, hat die EU sehr viel erreicht, auch in Ländern, die schon relativ viel Schutz hatten. Dagegen hat die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sehr oft negativ in das nationale Arbeitsrecht eingegriffen, zum Beispiel über die Urteile von Lavalle, Rueffert, Viking, mit denen Tarifverträge und Lohnvereinbarungen ausgehebelt wurden.

Darüber hinaus betriebt die EU, nicht mit hartem, sondern weichem Gesetz die offene Methode der Koordinierung. Mittels Benchmarking wird festgelegt, wie es sein sollte, wie es andere Länder machen und wie ein guter Durchschnitt ermittelt wird. Was gute Arbeit im Schnitt Europas ist, ist jedoch häufig nicht das, was es in Deutschland ist. Von diesem Benchmarking sind wenig positive Effekte zu erwarten, weil Flexibilität und Kostendämpfung im Vordergrund der EU-Politik stehen und nicht gute Arbeit. Das heißt zusammenfassend, von der EU gehen sowohl positive als auch negative Signale aus. Die positiven sollten gestärkt werden, den negativen muss aktiv entgegengewirkt werden.

Gesetzliche Mindestlöhne fast überall in Europa pro Stunde in Euro im Januar 2013

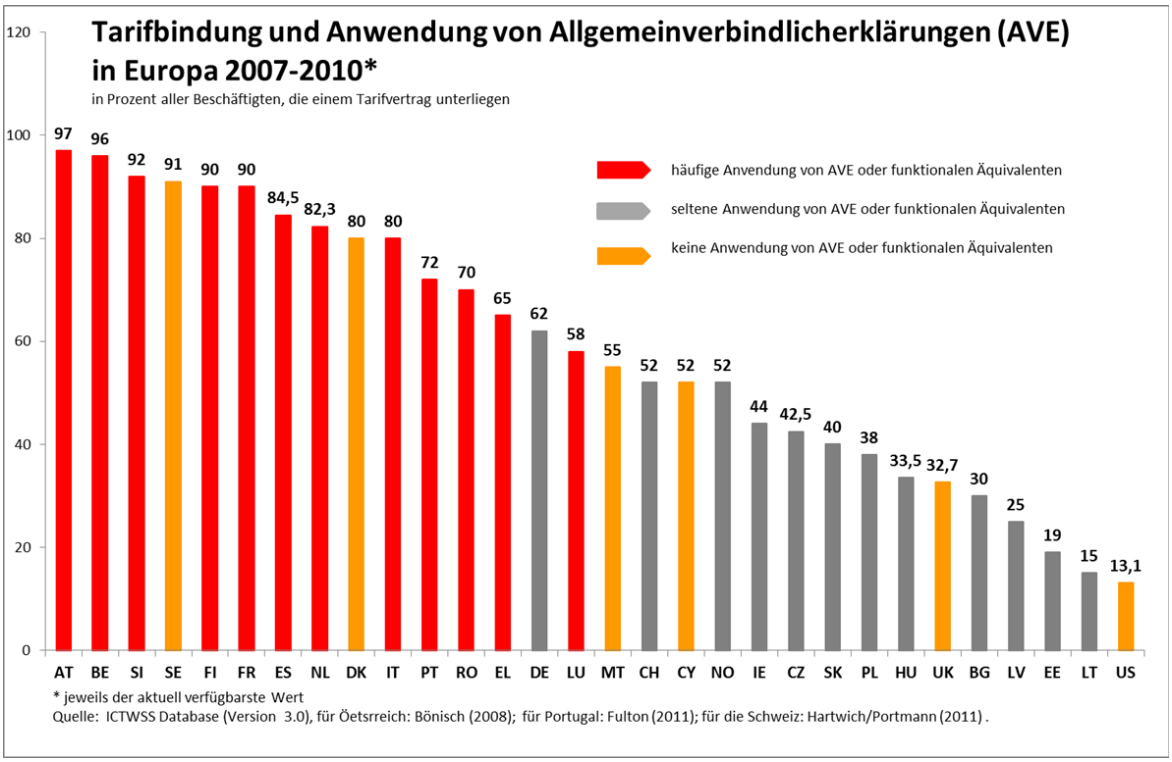


Quelle: WSI Mindestlohndatenbank

Beim Mindestlohn scheinen 8,50 Euro pro Stunde jetzt als feste Marke zu stehen, und alle Parteien müssen sich dazu verhalten. Sieht man sich die Entwicklung der Mindestlöhne in Europa an, dann ist festzustellen, dass Deutschland relativ spät kommt. In 20 von 27 EU-Ländern gilt ein Mindestlohn, und Luxemburg hat mit 10,83 Euro europaweit den höchsten Mindestlohn. Dabei muss die Kaufkraft berücksichtigt werden. Deutschland hinkt nach, was Mindestlöhne anbelangt. Es gibt nur wenige Länder, die keinen Mindestlohn festgesetzt haben. Zumeist verfügen sie dann jedoch über andere Regelungen, um das Minimum nach unten abzusichern.

Nun zum Beispiel England eingehen, obwohl der Mindestlohn dort nicht so hoch ist. Aber: für den Fall, dass der Mindestlohn beschlossen wird, stellt sich die Frage: Wer bestimmt dann die Höhe des Mindestlohnes? Und dabei ist Großbritannien beispielhaft, denn dort bestimmt dies eine unabhängige Kommission, an der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Wissenschaftler beteiligt sind und die in der Amtszeit nicht ihres Amtes enthoben werden können. Die Kommission verfügt über ein Budget, um die Wirkungen ihrer Entscheidungen zu überprüfen. Ein Vorschlag wäre somit die Bildung einer unabhängigen Kommission unter Beteiligung der Sozialpartner, die über Mittel verfügt, sich auch wissenschaftlich beraten zu lassen.

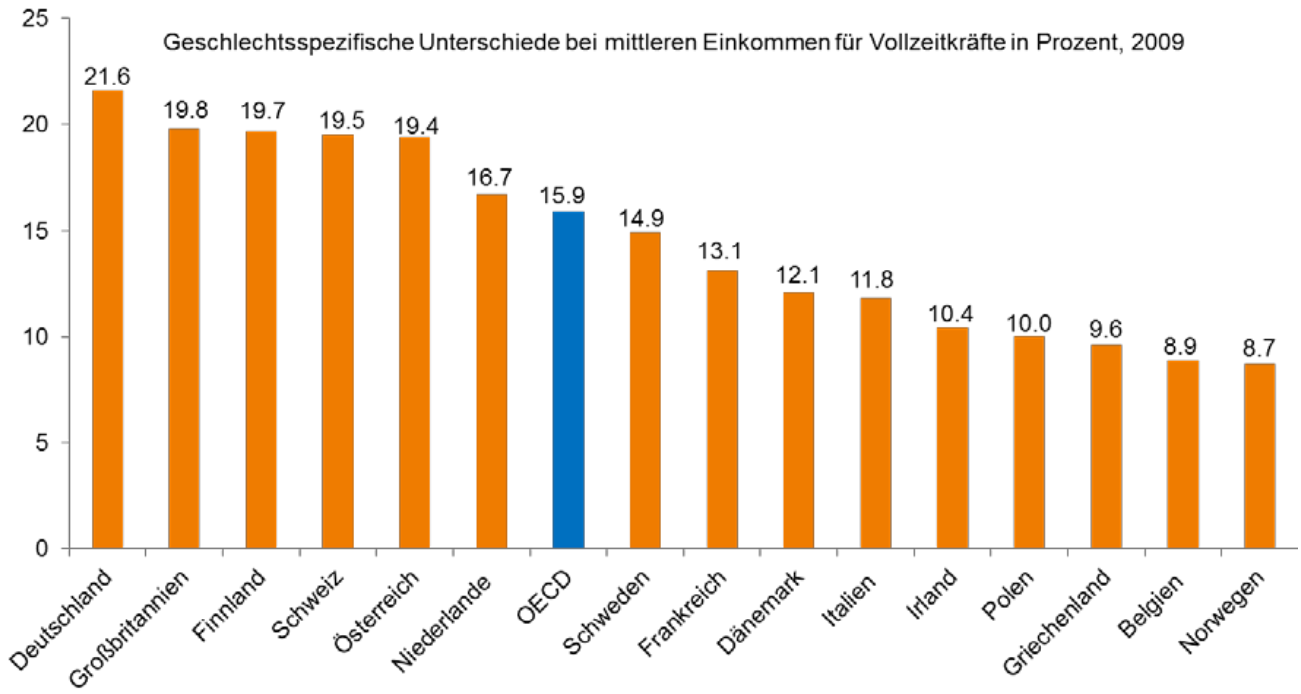
Zum zweiten Beispiel: Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge in Deutschland muss gestärkt werden. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Tarifbindung und der Anwendung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, gibt es eigentlich nur fünf Länder in Europa und die USA, in denen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung keine Anwendung findet. Alle anderen Länder verfügen entweder über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder ein funktionales Äquivalent, das die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. In Österreich heißen Tarifverträge Kollektivverträge und in Österreich verhandelt die Wirtschaftskammer, in der alle Unternehmer zwangsverpflichtet Mitglied sind, mit der Gewerkschaft, das heißt, der Tarifvertrag gilt automatisch für alle Unternehmen. Es braucht daher keine gesonderte Allgemeinverbindlichkeit, die Tarifverträge sind automatisch allgemeinverbindlich. Länder, die das aber nicht haben – und gerade Länder wie Deutschland, in denen dann Flickenteppiche entstehen –, braucht es unbedingt eine Stärkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, um die Reichweite auf alle Unternehmen ausdehnen zu können.



Deutschland hat eine geringere Tarifbindung als Österreich und ist ein Land, in dem die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im europäischen Vergleich noch nicht sehr weit fortgeschritten ist. Allgemeinverbindlichkeit kann auf mehrere Arten erreicht werden. Man kann sie gesetzlich festlegen oder ein funktionales Äquivalent einrichten, wie es zum Beispiel Italien hat: Dort gibt es die gesetzliche Bestimmung über „faires Entgelt".

Wenn ein Unternehmen sich nicht an die Bestimmung hält, dann kann dagegen beim Arbeitsgericht geklagt werden, und das Arbeitsgericht legt dann die Lohnhöhe zugrunde. Auf diese Art und Weise wird heute über die Gerichte die Allgemeinverbindlichkeit erzwungen. Man kann wie in Deutschland eine „kleine" Allgemeinverbindlichkeit auf öffentliche Auftraggeber beschränken, aber man kann natürlich auch so wie in Österreich über andere tragfähige Verhandlungspartner erreichen, dass der Staat die Tarifverhandlungen an diejenigen delegiert, für die Pflichtmitgliedschaften bestehen. Das ist in Deutschland nicht der Fall, es gibt keine Wirtschaftskammern, daher sollte das 50-Prozent-Quorum eingeschränkt und das öffentliche Interesse betont sowie die Allgemeinverbindlichkeit verbreitert werden.

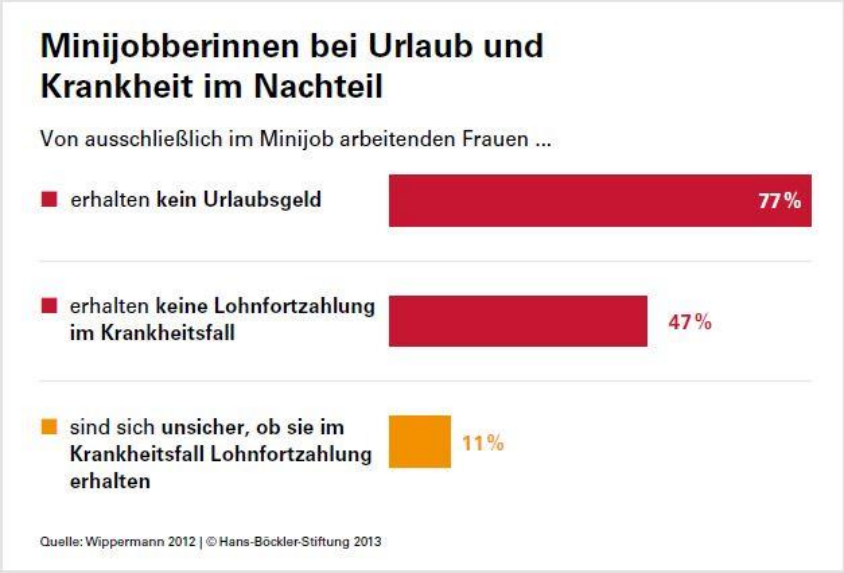
In den Niederlanden – als weiteres Beispiel –können die Arbeitgeber und Gewerkschaften, die über einen Tarifvertrag verhandeln, beim Arbeitsministerium darum ersuchen, dass er allgemeinverbindlich wird. Gelingt es, den Tarifvertrag als allgemeinverbindlich zu erklären, müssen alle Unternehmer, auch wenn sie nicht Mitglied dieses Arbeitgeberverbands sind, in die Kasse einzahlen, in den O&O-Fonds. Daher haben die Arbeitgeber ein enormes Interesse daran, den Tarifvertrag allgemeinverbindlich werden zu lassen, weil er damit ihre eigene Kasse füllt.



Quelle: OECD 2012

Zum nächsten Punkt: Deutschland ist beim Gender Pay Gap in der Tat führend. Als Land mit dem höchsten Gender Pay Gap besteht dringender Handlungsbedarf. Vor allem in Schweden und Frankreich ist besser gelungen, den Gender Pay Gap zu verringern. Man müsste in Deutschland flächendeckend einen allgemeinen Mindestlohn einführen, denn sehr oft sind Frauen diejenigen, die unterhalb des Mindestlohns arbeiten. Quoten für die Besetzung von Fach- und Führungskräften sind unbedingt notwendig. Nötig wäre vor allem ein Angebot auch an Kinderbetreuung für Kinder aller Altersgruppen, denn das machen die nordischen Länder extrem gut: eine sehr gute sozialpolitische und familienpolitische Absicherung der Frauen, sodass sie auch in der Tat arbeiten gehen können, auch in besseren Jobs.

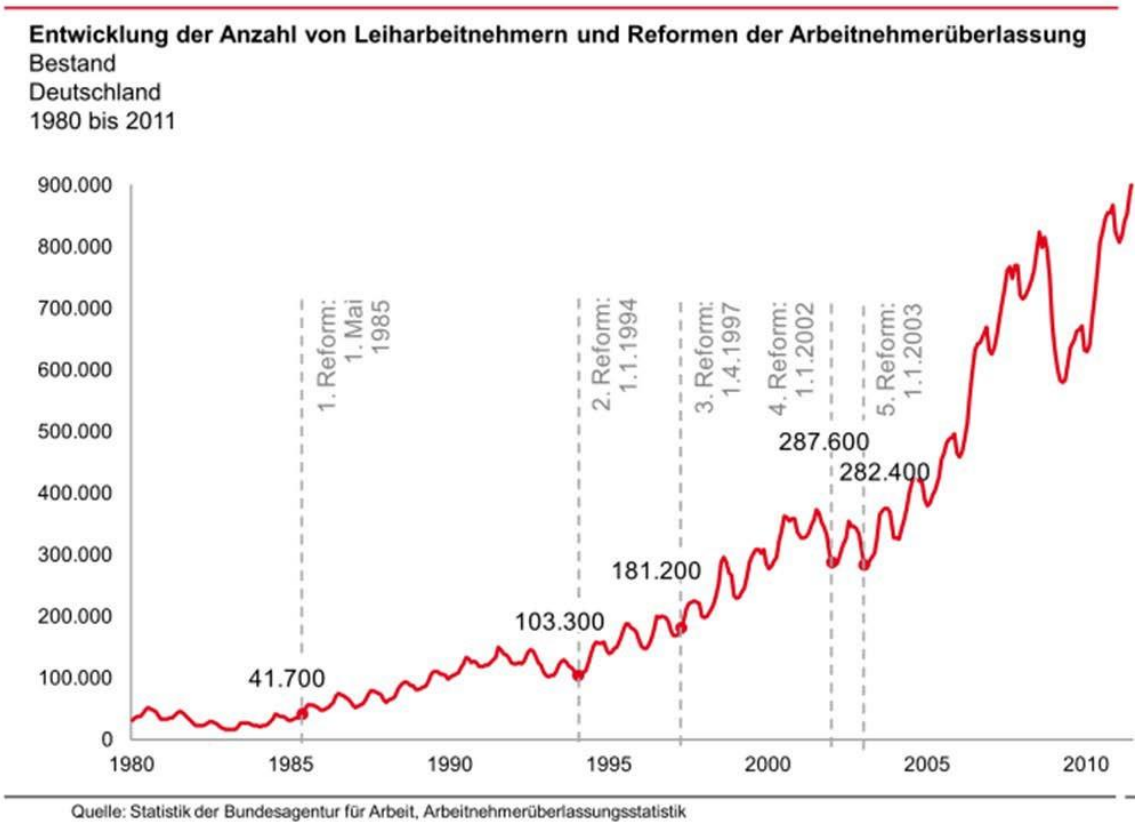
Minijobs sind ein deutsches Problem: Zwei Drittel aller Minijobber arbeiten für einen Lohn von unter 8,50 Euro, hier würde der Mindestlohn relativ schnell helfen, ein großes Problem zu beseitigen. Eine Umfrage unter weiblichen Beschäftigten in Minijobs hat ergeben: Sie kennen kein Urlaubsgeld, 77 Prozent von den Frauen in Minijobs haben noch nie in ihrem Leben Urlaubsgeld erhalten.
47 Prozent haben keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, und 11 Prozent wissen überhaupt nicht, ob sie im Krankheitsfall überhaupt eine Lohnfortzahlung erhalten. Das sind prekäre Jobs.



Zwar gibt es in Deutschland die Neuregelung, dass ab 01.01. 450-Euro-Minijobs nicht mehr versicherungsfrei sind. Aber rund 90 Prozent der Beschäftigten werden sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, diese Regelung wird also nicht greifen. Damit sind Minijobs in Deutschland nach noch immer nicht sozial abgesichert. Warum sie also nicht abschaffen oder sich an Frankreich und Großbritannien orientieren?

Dort wird nicht der Minijob gefördert, sondern es gibt eine Förderungsschwelle: Die ganz schlechten Jobs fördert man nicht, man fördert ab einer gewissen Grenze, um das ganz geringfügige Segment nicht noch zu verstärken. Das ist eine sinnvolle Strategie, wobei in Frankreich eine Doppelstrategie herrscht: Dort werden sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gefördert. Den Arbeitgebern wird die Sozialversicherung teilweise ersetzt, und die Arbeitnehmer erhalten einen Lohnzuschuss. In Großbritannien gibt es einen Tax Credit, also eine negative Steuer, einen Zuschuss an die Arbeitnehmer. Damit könnten Minijobs abgeschafft werden.

Zahl der Leiharbeitnehmer hat sich in den letzten 10 Jahren mehr als verdoppelt



Das nächste Problem heißt Leiharbeit. Die Leiharbeit ist in Deutschland in den letzten zehn Jahren enorm gestiegen. In der EU weisen nur noch England und die Niederlande einen höheren Anteil an Leiharbeitern auf.

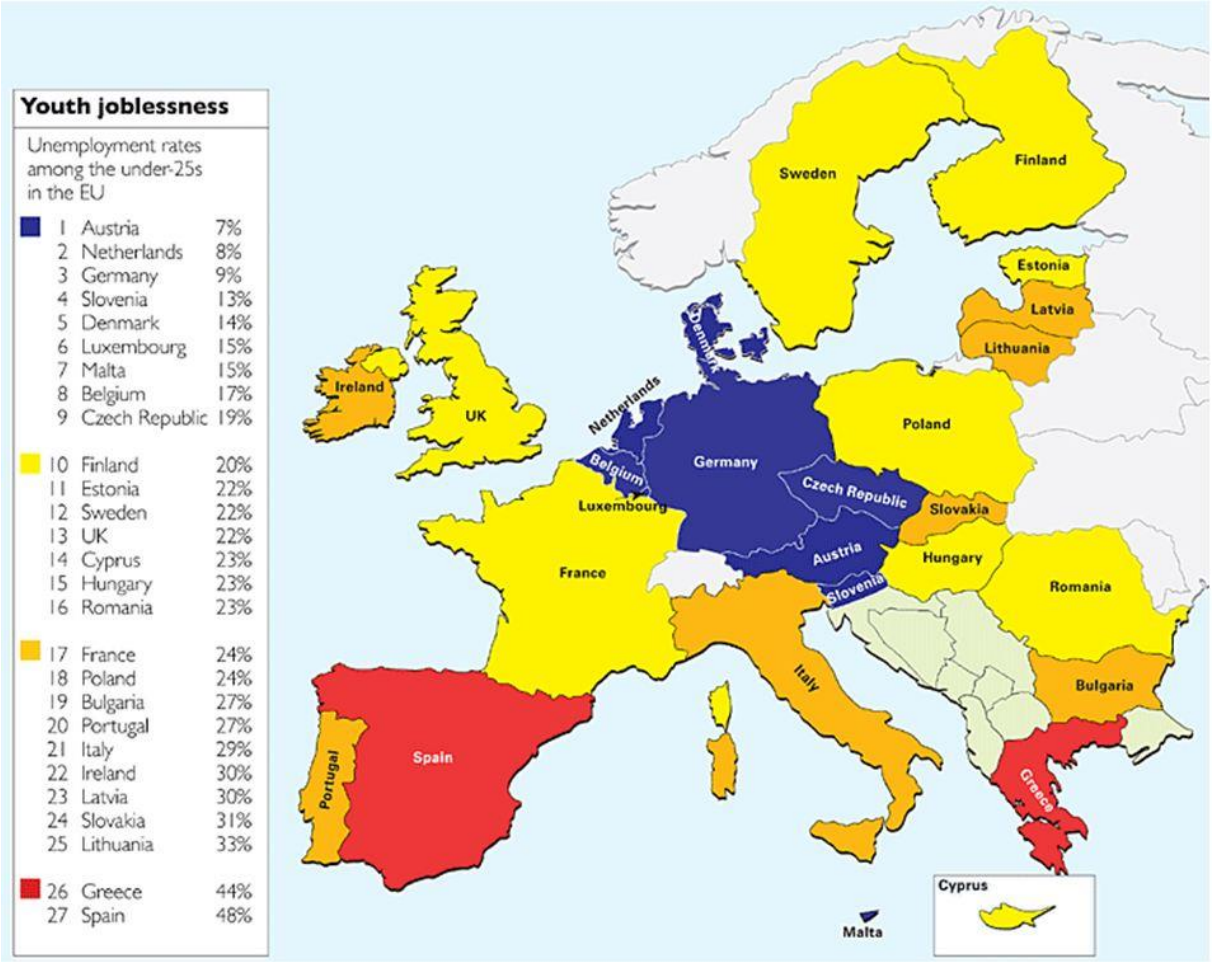
Hier könnte man sich am französischen Beispiel orientieren: In Frankreich gibt es Equal Pay, das heißt, ein Leiharbeiter und ein normal Beschäftigter werden gleich entlohnt, von Beginn an. Zudem muss der Unternehmer für den Leiharbeiter noch zehn Prozent der Bruttolohnsumme aufsparen, um sie ihm am Ende des Einsatzes dafür auszuzahlen, dass der Leiharbeiter sich ja in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befindet und sich wieder auf einen neuen Job einstellen muss.

Es gibt auch einen branchenbezogenen Qualifizierungsfonds: Die Arbeitsverleiher zahlen 2,15 Prozent der Bruttolohnsumme in einen Fonds ein, und dieser Fonds wird für Qualifikation und Weiterbildung verwendet. Die Umfrageergebnisse in Frankreich waren erstaunlich: Unter den Leiharbeitern herrscht eine hohe Arbeitszufriedenheit. Das wäre eine Idee, von der man sich inspirieren lassen könnte.

Nächstes Thema Abfindungen: In Österreich ist der Unternehmer ab einer Mindestanzahl von Arbeitsjahren des Beschäftigten verpflichtet, eine Abfindungssumme zu zahlen. Neben dem Kündigungsschutz ist diese Regelung eine weitere soziale Absicherung von Übergängen. Vorschläge zur Absicherung von Übergängen gab es auch in Deutschland. Günther Schmid hat zum Beispiel gefragt: Warum versichern wir die Arbeitslosigkeit, warum nicht die Beschäftigung? Zur Versicherung von Beschäftigung und von Übergängen wird laut seiner Idee in einen Fonds eingezahlt. Die Ansparungen in dem Fonds können für Weiterbildung genutzt werden. Ziel ist, die Übergänge zwischen verschiedenen Jobs oder zwischen Ausbildung und zwischen Arbeit und Rente besser überbrücken zu können.

Zurück zu den Kernthemen: zum einen die Jugendarbeitslosigkeit. In einem Jahr ist in Griechenland die Jugendarbeitslosigkeit von 48 Prozent auf 60 Prozent gestiegen. Mehr als jeder zweite griechische Jugendliche ist arbeitslos und hat keine Aussicht auf einen Job. Die roten Flecken Europas sind sozusagen Katastrophenflecken. Obwohl eineinhalb Millionen Deutsche nicht ausreichend ausgebildet sind, kann man trotzdem feststellen, dass sich das duale Ausbildungssystem bewährt hat, dass Jugendliche hier beschäftigt sind – wenn auch nicht alle in guten Jobs. Inzwischen ist eine Jobgarantie für Jugendliche durch den EU-Ministerrat beschlossen worden, die beinhaltet, dass innerhalb von vier Monaten jeder Jugendliche in Europa ein Jobangebot bekommen soll.

Wie das aber geht, ist unklar: Es handelt sich um Empfehlungen an nationale Regierungen, die diese dann wieder umsetzen müssen, und was sie daraus machen, ist eher offen. Jobgarantien gibt es bereits in Schweden und Finnland. Schweden hat zum Beispiel nicht nur diese Jobgarantie, sondern investiert auch kontinuierlich in Bildung. Und in Österreich fokussiert man sich im Augenblick sehr stark gerade auf junge Menschen, die nur den Pflichtschulabschluss haben, um diese Niedrigqualifikation von Jugendlichen besser in den Griff zu bekommen.



Quelle: MoneyWeek (2011), The MoneyWeek map: youth unemployment in Europe, November 29, 2011

Letztes Beispiel: Hausangestellte. Die ILO hat das Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte abgeschlossen. Der Bundestag hat den Gesetzesentwurf zu dieser ILO- Konvention am 16. Mai 2013 angenommen. Das Problem in Deutschland ist jedoch, dass 90 bis 95 Prozent der Hausangestellten in irregulären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. In Österreich ist das nicht anders. Es scheint also ein allgemeines Problem beider Länder zu sein. In Deutschland gibt es seit 2007 das sogenannte Haushaltscheckverfahren in Form der Anmeldung bei der Minijobzentrale, aber das ist kein sehr griffiges Instrument. Daher wäre es sinnvoll, sich Länder anzuschauen, die das besser geregelt haben: In Frankreich wird vom Bankkonto des Privathaushaltes automatisch der Lohn für die Haushaltsangestellte abgezogen. In Frankreich gibt es einen nationalen Tarifvertrag, der für Hausangestellte ausgehandelte Mindestlohn darf nicht unterschritten werden. Wenn jemand mehr als acht Stunden wöchentlich arbeitet, muss er einen Normalarbeitsvertrag bekommen.

Das heißt, nur bei Arbeitsverhältnissen unter acht Stunden wird automatisch vom Konto des Privathaushaltes der Lohn abgezogen. In diesem Fall muss der Privathaushalt lediglich 50 Prozent der Sozialabgaben bezahlen, die anderen 50 Prozent schießt der Staat zu. Das heißt, ein Privathaushalt der eine Haushaltshilfe anstellt, hat gegenüber anderen Unternehmern den Vorteil, dass er aufgrund der staatlichen Förderung nur die Hälfte der Sozialabgaben zahlen muss. In Belgien kaufen die Haushalte bei einer Firma Sodexo einen Scheck für 7,50 Euro und lösen den für die Beschäftigung der Hausangestellten ein. Und die Firma, die die Hausangestellte anstellt, bekommt vom Staat 20,80 Euro, wenn sie den Scheck einlöst. Die Differenz von 13,30 Euro zahlt der Staat. Das heißt, hier subventioniert der belgische Staat die Sozialkosten. Das ist ein einfaches Verfahren, die Schecks sind leicht zu erwerben, da steht 7,50 Euro drauf, und sie können wie Banknoten eingelöst werden. Und das dritte Beispiel, ein ganz anderes, kommt aus Genf. Im Kanton Genf hatte die Schweizer Gewerkschaft UNIA geklagt, weil sie herausgefunden hatte, dass eine unzureichende Bezahlung von Haushaltsangestellten als Lohnunterlaufung interpretiert werden kann. Damit kann gerichtlich eingefordert werden, dass der Mindestlohn zu zahlen ist. Und ein Privathaushalt musste gerade 70.000 Franken an ein in ihrem Haushalt beschäftigtes Ehepaar nachzahlen.

Fazit: Der Weg hin zur guten Arbeit, führt über eine Hochlohn-Road mit Innovation, Qualifikation, betrieblicher Flexibilität, Sicherheit und Mitbestimmung und weg von der in den letzten Jahren in Deutschland eingeschlagenen Low Road, dem Weg über Hartz IV und Niedriglohn.

Resümee: Welt ist Arbeit, Demokratie ist Arbeit – auf dem Weg zur gesellschaftlichen Mobilisierung für eine Neue Ordnung der Arbeit?

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf, Philipps-Universität Marburg

(Beitrag basiert auf dem Vortrag bei der DGB-WSI-Tagung „Konturen einer neuen Ordnung der Arbeit" am 29.05.2013 in Berlin)

Versuch eines ersten Resümees:

Es gibt viel zu tun – und viele tun auch sehr viel –, aber ob sich daraus eine „Neue Ordnung der Arbeit" im Sinn der Initiative des DGB ergibt, scheint mir eher ungewiss.

Auf die Frage, ob die Politik überhaupt neue Regeln für die Arbeitswelt entwickeln und durchsetzen wolle lautet die Antwort: Jein. Zwar werden immer wieder „neue Regeln" diskutiert und auch aufgestellt, aber nicht unbedingt und zum Teil auch gar nicht im Sinn der Gewerkschaften.

Versuch eines zweiten Resümees: offene Fragen, die sich aufdrängen

- Wenn es um eine „Neue Ordnung der Arbeit geht, was war eigentlich die alte? Und warum taugt sie nicht mehr?
- Wie, wo und von wem wird die „Neue Ordnung der Arbeit" in welchen Interessenkonstellationen und unter welchen Rahmenbedingungen verhandelt?
- Bedarf die „Neue Ordnung der Arbeit" eines neuen Verständnisses von Arbeit? Wenn ja, in welche Richtung soll der gewerkschaftliche Arbeitsbegriff weiterentwickelt werden?
- Bedarf die „Neue Ordnung der Arbeit" auch neuer Leitbilder – diesseits oder jenseits des Normalarbeitsverhältnisses und/oder der Vollbeschäftigung?
- Reicht das Leitbild „Gute Arbeit für gutes Geld" als Mobilisierungsimpuls und Orientierung nach innen und außen?

Die zurzeit existierende Arbeitswelt ist gekennzeichnet durch „Refeudalisierung" einerseits und „Prekarisierung" andererseits

Der Frankfurter Soziologe Sighard Neckel hat 2010 festgehalten: „Der Abstand zwischen entrückten Eliten und der Prekarität unterer Schichten nimmt in westlichen Ländern heute ein Ausmaß an, wie es bisher nur typisch für Entwicklungsländer war. Einem steigenden Armutsrisiko korrespondiert die Zunahme der Abwärtsmobilität bis weit in die mittleren Einkommensschichten hinein.
Andererseits ist in den unteren Schichten bis zur gesellschaftlichen Mitte Aufstiegsmobilität faktisch zum Erliegen gekommen, während in den oberen Funktionsschichten der Gesellschaft mittlerweile ein hohes Ausmaß an Selbstrekrutierung vorherrscht, das weitgehende Exklusivität garantiert und sich gegenüber anderen Sozialschichten in den Parallelgesellschaften der Begüterten und Bevorteilten abschotten kann.“
Diese Entwicklung setzt sich fort.
Gleichzeitig erfolgt eine „Doppelte Entkopplung“.
Mit der Entkopplung von Arbeit und Reichtum am oberen Ende der sozialen Hierarchien entzieht sich Reichtum im Sinn von persönlichem Einkommen und Vermögen immer mehr der Notwendigkeit, durch Arbeit oder Leistung legitimiert zu werden. Am unteren Ende wird die Teilhabe an den modernen Arbeitswelten für immer größere Bevölkerungsgruppen faktisch zum unerreichbaren Privileg. Auch programmatisch wurde das Konzept der Existenzsicherung durch Arbeit zumindest hier zu Lande aufgegeben: Eine staatlich gewährleistete Grundsicherung greift nicht nur im Fall dauerhafter Arbeitslosigkeit, sondern stockt auch nicht existenzsichernde Arbeitseinkommen auf.

Außerdem: erfolgte eine „Gentrifizierung“ der Arbeitsgesellschaft? Und gar eine „Gentrifizierung der Gewerkschaften?
Im Zwischenraum der Entkopplung von Arbeit und Reichtum einerseits, Arbeit und Existenzsicherheit andererseits unterliegt der Wandel der Arbeitsgesellschaft der Tendenz zur „Gentrifizierung“ – d. h. einer Entwicklung, die der räumlichen Segregation der Lebensverhältnisse ähnelt, die seit längerem in der Stadt- und Regionalpolitik mit diesem Begriff belegt wird. Die soziale „Gentrifizierung“ der Arbeitsgesellschaft droht sich auch in die Gewerkschaften hinein zu verlängern.
Die Gewerkschaften sind sicher nicht die treibende Kraft der Gentrifizierung der Arbeitsgesellschaft, aber sie fungieren darin auch nicht per se als „Gegenmacht“. Die Initiative für eine „Neue Ordnung der Arbeit“ ist Teil des Bemühens, diese wieder in stärkerem Maße zu werden.

Versuch eines dritten Resümees: Thesen

- Die „Alte Ordnung der Arbeit" basierte auf dem Konstrukt des Normalarbeitsverhältnisses und dem Konzept der Vollbeschäftigung. Beide waren schon immer durchaus fragwürdige Konstrukte, aber sie haben „irgendwie" funktioniert. Das ist aber schon seit einiger Zeit nicht mehr gegeben.
- Eine „Neue Ordnung der Arbeit" kann nicht nur in den Betrieben und auch nicht als Appell an „die Politik" durchgesetzt werden. Sie kann auch nicht allein durch die „eigene Kraft" der Gewerkschaften erkämpft werden, sondern bedarf einer umfassenden gesellschaftspolitischen Mobilisierung.
- Die Gewerkschaften brauchen ein mobilisierungsfähiges Konzept zur Zukunft der Arbeit und ein mobilisierungsfähiges Projekt, das als Antrieb für neue Allianzen und Wiederbelebung alter Bündnisse fungieren kann.

Gute Arbeit für ein gutes Leben

Dieser Satz ist doppelt zweiseitig in Hinsicht auf das „gute Leben" und die „gute Arbeit": „Gut leben" kann im Sinn von Wohlstand und Wohlergehen, aber auch im Sinn von Ethik und Moral verstanden werden. „Gut arbeiten" bezeichnet sowohl die Güte des Arbeitsproduktes wie die Qualität der Arbeitsbedingungen.

Versuch eines vierten Resümees: Demokratie ist Arbeit – Auf der Suche nach/im Kampf um eine „Neue Ordnung der Arbeit"

Es gibt auf dem Feld der Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung viele einzelne Initiativen, Vorschläge und Maßnahmen, die auch durchaus erfolgreich voran gebracht werden. Aber daraus formt sich zurzeit noch kein umfassendes gesellschaftspolitisches Projekt zur Zukunft der Arbeit. Viele sind auf der Suche nach gleichermaßen möglichen wie wünschenswerten Konturen einer Neuen Ordnung, einer neuen Verfassung der Arbeit und sie befinden sich gleichzeitig aber auch schon im Kampf um dieses Projekt. Die neue Ordnung der Arbeit ist ein Kernelement jenes neuen Gesellschaftsvertrags, von dem schon so lange die Rede ist. Der Kampf um die Zukunft der Arbeit ist ein Kampf um die Zukunft der Demokratie und er muss auch so geführt werden. Dass dieser Kampf die Form einer Suchbewegung hat, muss ihn nicht schwächen. Im Gegenteil: er kann gerade auch aus der Komponente des demokratischen Ringens um Zukunftskonzepte und Zukunftsentwürfe das Mobilisierungspotential einer sozialen Bewegung entfalten.

Interviews mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten

geführt von Gudrun Giese

(Texte von Gudrun Giese, auf Basis der durch sie geführten Interviews mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten)

Wolfgang Beyer, Betriebsratsvorsitzender Alstom Power Services GmbH, Berlin

„Ursprünglich war hier am Standort der Hersteller für Kraftwerkskomponenten Bergmann-Borsig mit rund 4.000 Beschäftigten. Das Unternehmen ist dann von ABB übernommen worden, und seit dem Jahr 2000 gehören wir zum französischen Alstom-Konzern, der weltweit agiert. Am Standort Berlin-Wilhelmsruh haben wir derzeit eine Stammbelegschaft von etwa 380 Beschäftigten. Das zentrale Aufgabengebiet ist der Kraftwerksservice, das heißt, die Wartung aller Komponenten von Dampf- und Gaskraftwerken weltweit.

Seit das Unternehmen von Alstom übernommen wurde, sind viele Arbeitsbereiche ausgegliedert und anschließend per Dienstleistungsvertrag vergeben worden, so beispielsweise die Instandhaltung und die Logistik. Betroffen sind davon rund 45 Kollegen, von denen an die 30 früher zur Stammbelegschaft gehört haben. Eine eindeutige Abgrenzung zu den Alstom-Beschäftigten und -Vorgesetzten existiert nicht. So geben auch Alstom-Chefs den Mitarbeitern der Dienstleistungsfirmen Anweisungen. Zudem besteht an vielen Stellen Abstimmungsbedarf zwischen Stammunternehmen und den ‚Fremdfirmen'. Wir als Betriebsrat achten allerdings sehr darauf, dass wir an jeder Vergabe an Dienstleister beteiligt werden. Dafür gibt es einen ganzen Katalog an Regularien, unter anderem auch die Bezahlung nach den Tarifverträgen der IG Metall.

Auch für die Vergabe von Aufträgen an Leiharbeitsfirmen gelten klare Kriterien für Bezahlung und Arbeitsbedingungen. Leiharbeitskräfte werden vorwiegend im Sommer eingesetzt, wenn die großen Revisionen in den Kraftwerken anstehen. In der Regel werden immer dieselben Leiharbeitsfirmen beauftragt.

Ein großes Problem ist die Arbeitsverdichtung. Da Alstom vor allem an den Profit denkt, wird am Personaleinsatz gespart. Neueinstellungen werden grundsätzlich nicht bewilligt; lediglich die Auszubildenden werden übernommen. Doch fehlt es in vielen Bereichen an Nachwuchs. Nicht nur durch die steigende

Arbeitsbelastung nimmt der Stress zu, sondern auch durch die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit. Es gibt Wochenendarbeit, Nachtarbeit – was auf ständige Verfügbarkeit hinausläuft. Hier sind wir in der Diskussion, um nach Möglichkeit Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Dabei sollte es etwa darum gehen, nach Arbeitsschluss keine dienstlichen Mails und Anrufe mehr entgegenzunehmen. Wir müssen die Entwicklung stoppen, dass Arbeitnehmer rund um die Uhr erreichbar sein sollen.
Meine Forderung an die Politik ist eine übergreifende: Ich sehe eine erhebliche Diskrepanz darin, dass Politiker ständig auf die Tarifautonomie verweisen und meinen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite könnten alle betrieblichen Angelegenheiten miteinander regeln, gleichzeitig aber den Austritt der Arbeitgeber aus der Tarifbindung erlauben. Damit hat die Arbeitnehmerseite, also Betriebsräte und Gewerkschaft, gar keinen Verhandlungspartner mehr. Die Tarifautonomie wird so ausgehöhlt! Und genau deshalb haben wir seit Jahren den Trend zu Niedrigstlöhnen, weil Tarifverträge unterlaufen werden und Arbeitgeber sich zunehmend aus der Verantwortung stehlen. Die Politik könnte an dieser Stelle Abhilfe schaffen, indem die Möglichkeit der so genannten oT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung) in den Arbeitgeberverbänden abgeschafft wird."

Ellen Brunet, Betriebsrätin bei der CSL Behring GmbH, Marburg

Wir sind ein weltweit tätiges Unternehmen mit Produktionsstandorten in Australien, USA, der Schweiz und in Deutschland. In unserem Betrieb in Marburg arbeiten derzeit mehr als 2.000 Beschäftigte. Wir produzieren lebensrettende Medikamente aus Blutplasma, unter anderem gibt es auch eine Abteilung für Forschung und Entwicklung die sich um die ständige Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Produkte bemüht.
Die Hauptschwierigkeit für die Kolleg/innen in der Produktion stellt der Schichtbetrieb dar, der allerdings unumgänglich ist. Es geht also darum, Schichtmodelle zu finden, die möglichst vielen Beschäftigten gerecht werden. Denn derzeit zeigt sich immer häufiger, dass Schichtarbeiter/innen jenseits des 50. Lebensjahrs physisch wie psychisch Probleme bekommen. Wir als Betriebsrat versuchen dann im Einzelfall, gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen dauerhaften Wechsel in die Tagschicht zu ermöglichen. Für die betroffenen Kolleg/innen bedeutet das natürlich finanzielle Einbußen, weil die Schichtzulagen wegfallen.

Seit längerem befassen wir uns als Betriebsrat mit unterschiedlichen Schichtmodellen und planen dazu in Kürze eine Veranstaltung mit Experten unserer Gewerkschaft IG BCE, zu der auch Geschäftsführung und Personalabteilung eingeladen sind. Man weiß zum Beispiel längst, dass kürzere vorwärtsrollierende Schichtwechsel besser mit dem Biorhythmus vereinbar sind als längere. Doch viele Beschäftigte bevorzugen längere Schichtwechsel, weil die eine Teilhabe am sozialen Leben eher möglich machen; also etwa abends zum Sport oder zu einer Elternversammlung zu gehen. Dies alles gilt es abzuwägen, und wir machen das gemeinsam mit den Kolleg/innen. Wir wollen der Belegschaft nicht einfach ein fertiges Konzept vorsetzen, sondern ein gemeinsam entwickeltes.

In einer Gesellschaft, in der alle immer länger arbeiten sollen, muss es zumindest alternsgerechte Arbeitsplätze geben. Bei CSL Behring wird in punkto Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit sehr viel getan. So hat es in so genannten Gesundheitszirkeln eine Befragung der Beschäftigten nach ihrer Arbeitszufriedenheit und nach Problemen mit der Arbeit gegeben, die viele Schwachstellen zu Tage gefördert hat. Diese wurden in der Folge aufgelistet und werden nach betrieblichen Möglichkeiten nach und nach abgestellt. Die Arbeitsprozesse in der Produktion sind generell so angelegt, dass die Kolleg/innen in relativ kurzem Abstand ihre Tätigkeit nach ergonomischen Erkenntnissen verändern, damit die Arbeitsabläufe Abwechslung bieten z.B. sitzend oder stehend im Wechsel. Die gute Ergonomie der Arbeitsplätze ist dabei ein wiederkehrendes Thema.

Doch trotz aller Verbesserungen im Detail bleibt das Problem, dass Beschäftigte im Schichtdienst weder bis zum 65. Lebensjahr und schon gar nicht bis zum 67. Lebensjahr durchhalten können. Die psychischen Belastungen sind hoch, und leider erkranken Kolleg/innen aufgrund dieser Belastungen häufiger. Neben einer Rückkehr zum Renteneintrittsalter 65 wäre aus meiner Sicht sinnvoll, über eine geförderte Altersteilzeit nachzudenken. Hier müssten sowohl Arbeitgeber als auch die Politik Fördermodelle entwickeln. Diese Modelle könnten für ältere Mitarbeiter ein geeignetes Mittel sein, den Ruhestand bei besserer physischer und psychischer Gesundheit zu erreichen."

Uwe Drößler, Betriebsratsvorsitzender ESE GmbH Neuruppin

„An unserem Standort stellen rund 230 Beschäftigte Müllbehälter her. Wir haben einen großen Anteil von Kollegen mit befristeten Verträgen, und der Anteil der Leiharbeitnehmer liegt konstant bei über 10 Prozent.

Auch wenn immer wieder einmal einzelne Kollegen fest übernommen werden, weil die sachgrundlose Befristung nach zwei Jahren ausgeschöpft ist, halten wir die Situation insgesamt für unzuträglich. Die ständige Fluktuation ist nicht einmal betriebswirtschaftlich sinnvoll, und die Beschäftigten befinden sich in permanenter Unsicherheit, wie es mit ihrer Anstellung weitergeht. Wer befristet beschäftigt ist oder als Leiharbeitnehmer arbeitet, kann eben nicht mit einem festen Einkommen rechnen und auf dieser Basis seine Zukunft planen. Deshalb sind Änderungen beim Teilzeit- und Befristungsgesetz überfällig.

Leiharbeit war ursprünglich dazu gedacht, Produktionsspitzen abzudecken. Aber längst werden mit ihr reguläre Festanstellungen verhindert. Der Mindestlohn in der Leiharbeit ist viel zu gering, um diesem Instrument wieder seinen ursprünglichen Sinn der Deckung einer hohen Auftragsbelastung zu geben. Der richtige Weg wäre, Leiharbeit besser zu bezahlen, denn die betroffenen Beschäftigten tragen ohnehin das Risiko des plötzlichen Arbeitsplatzverlustes.

Außerdem halte ich eine Stärkung des Kündigungsschutzes für sehr wichtig. Es gibt – gerade in unserer Region – viele Unternehmen ohne Betriebsrat, und dort können Beschäftigte mittlerweile viel zu leicht gekündigt werden. Da die Betroffenen keine Unterstützung finden und sich nicht gegen die Kündigung wehren, geraten sie schnell in die Abwärtsspirale, etwa in Minijobs oder andere prekäre Arbeitsverhältnisse.

Dringend erforderlich ist zudem ein Sicherungssystem für Beschäftigte, die nicht bis zum höher gesetzten Renteneintrittsalter von 67 Jahren arbeiten können. Gerade bei uns im produzierenden Gewerbe müssen die meisten aus gesundheitlichen Gründen mit 60 aufhören. Da aber auch die Hürden für eine Erwerbsminderungsrente sehr hoch sind, entsteht eine erhebliche Lücke, die die meisten wiederum mit Minijobs füllen müssen. Im Ergebnis reicht die Rente letztlich bei weitem nicht. Meiner Meinung nach hätte der Gesetzgeber bei der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters eine soziale Sicherung für all jene schaffen müssen, die aufgrund der starken physischen Belastung nicht bis zum 67. Lebensjahr arbeiten können.“

Kamillus Frank, Betriebsratsvorsitzender MVV Enamic IGS Gersthofen GmbH

„Unser Unternehmen betreibt einen Industriepark und erbringt mit 210 Beschäftigten Dienstleistungen für die hier angesiedelten überwiegend chemischen Betriebe. Dazu gehören Feuerwehr, Werkschutz, Energieversorgung, Abwasserentsorgung, Eisenbahnbetrieb, IT-Bereich sowie Ausbildungsabteilung.

In den zurückliegenden Jahren haben unsere Kunden erheblichen Kostendruck aufgebaut. Das führt im Ergebnis zu einer erheblichen Leistungsverdichtung für die Beschäftigten, die dadurch zunehmend psychisch belastet sind. Leider haben wir als Betriebsrat nicht die Möglichkeit, Neueinstellungen zu bewirken, obwohl das dringend nötig wäre. An dieser Stelle müsste das Betriebsverfassungsgesetz dringend so geändert werden, dass Arbeitnehmervertreter mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe über notwendige Einstellungen verhandeln könnten.

Im Bereich der Abwasserentsorgung etwa wurde eine Stelle im Schichtdienst abgebaut, wodurch eine erhebliche Mehrbelastung entstanden ist. Wir haben daraufhin eine Gefährdungsbeurteilung veranlasst, deren Ergebnis eindeutig ist: Eine zusätzliche Kraft in diesem Bereich ist erforderlich. Die Abteilungsleitung zeigt sich bereit, die entsprechende Schicht durch eine Einstellung wieder aufzustocken, doch die Geschäftsleitung sperrt sich dagegen. Wir als Betriebsrat werden versuchen, alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, damit die Einstellung realisiert wird. Eine Stärkung unserer Rechtsposition durch eine entsprechende Ausweitung der Mitbestimmung wäre dabei zweifellos der beste Weg.

Eigenverantwortung, Identifikation mit der Arbeit und Selbstorganisation der Beschäftigten in unserem Betrieb sind stark ausgeprägt. Auch deshalb haben wir unterdurchschnittliche Krankheitsquoten. Doch auf längere Sicht wird das angesichts der wachsenden psychischen Belastungen und des zunehmenden Altersdurchschnitts unserer Belegschaft kaum so bleiben. Schon jetzt zeigt sich, dass Ausfälle durch psychische Erkrankungen sehr langwierig sind und nur wegen der lang gelebten guten Kultur im Unternehmen von den Kolleginnen und Kollegen kompensiert werden können.

Wir als Betriebsrat achten dabei darauf, dass anfallende Mehrarbeit grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen wird. Nur in Ausnahmefällen und dann auch nur mit unserer Zustimmung kann Mehrarbeit materiell entgolten werden. In Anbetracht der dünnen Personaldecke und der fehlenden Bereitschaft der Geschäftsleitung zu Neueinstellungen ist das nicht leicht durchzuhalten. Doch nur auf diesem Weg lässt sich deutlich machen, dass das vorhandene Personal auf Dauer die Arbeit nicht in dieser Qualität und vor allem nicht ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen leisten kann."

Bernd Fuhrmann, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender United Parcel Service Deutschland Inc. & Co. OHG Flughafen Köln/Bonn

„Mit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sollte verhindert werden, dass Leiharbeit auf regulären Arbeitsplätzen stattfindet. Genau das passiert bei uns – und es gibt keine Handhabe dagegen. Wir sind mit rund 2.400 Beschäftigten am Standort. Es gibt aber auch noch die Schwestergesellschaft UPS Transport Services GmbH mit lediglich zwei oder drei Festangestellten und 30 Leiharbeitnehmern, die zu Zeiten auf Arbeitsplätzen der Muttergesellschaft eingesetzt werden, wenn diese nicht besetzt sind. Ein glatter Gesetzesverstoß, aber der Gesetzgeber müsste auch dafür sorgen, dass etwas dagegen unternommen wird.

Die Möglichkeit, die Beschäftigten zwei Jahre lang befristet einzustellen, wird komplett ausgenutzt. Faktisch läuft das auf eine zweijährige Probezeit hinaus, denn natürlich sind die Betroffenen zu extremem Wohlverhalten verurteilt, wenn sie ihre anschließende Übernahme nicht gefährden wollen. Wir haben in einer Auswertung festgestellt, dass die befristet Beschäftigten in diesen zwei Jahren keinerlei Fehlzeiten haben. Meistens haben sie dann kurz nach der Übernahme einen kleineren Ausfall, einfach weil sie so lange alle physischen und psychischen Belastungen unterdrückt haben.

Bei uns sind rund 600 Befristete in der Belegschaft; die meisten arbeiten im gewerblichen Bereich, vor allem in der Paketsortierung. Die Arbeit, die dort anfällt, muss getan werden; es würden auch ohne Befristungsmöglichkeiten genauso viele Menschen eingestellt, aber so wird eben Wohlverhalten und Anpassung erzwungen. Aus lauter Angst um ihren – befristeten – Job halten sich die Kollegen etwa bei Betriebsratswahlen an die Vorgabe ihres Gruppenleiters. UPS als US-amerikanisches Unternehmen pflegt natürlich gerne die ‚Kultur' des ‚hire & fire'. Ich denke jedoch, dass das hier kein Maßstab sein sollte. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristungen hat keinerlei Beschäftigungseffekt – das wurde in mehreren Untersuchungen nachgewiesen –, und sollte deshalb aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen werden.

Grundsätzlich ist die Personalausstattung bei uns zu knapp. In der Folge fällt regelmäßig Mehrarbeit an, die zwar bezahlt wird, aber nicht in die Berechnungen für Urlaubs- und Weihnachtsgeld einfließt. Dass die befristet Beschäftigten, die oft nur Verträge über 15 Stunden pro Woche haben, die Chance gerne nutzen, etwas mehr zu verdienen ist nachvollziehbar. Aber wir haben auch Kollegen, die zu einem zwei-

ten Job müssen und durch die regelmäßige Mehrarbeit Probleme bekommen, den rechtzeitig zu erreichen. Dass aber Zweitjobs nötig sind, kann sich jeder ausrechnen: Wer einen 15-Stunden-Vertrag mit einem Stundensatz von 12,96 Euro hat, erhält im Monat mal gerade 842,40 Euro brutto.
Ein weiteres Ärgernis ist aus meiner Sicht die Kündigungsregelung bei befristet Beschäftigten. Wenn es schon möglich ist, Kollegen ohne Sachgrund zwei Jahre lang befristet zu beschäftigen, dann sollte wenigstens eine Kündigung ausgeschlossen sein – abgesehen von außerordentlichen Gründen. Wer einen Vertrag für ein Jahr hat und dann trotzdem jederzeit mit der Kündigung rechnen muss, genießt nicht einmal ein Minimum an Arbeitsplatzsicherheit.
Für alle Beschäftigten sollte die Möglichkeit erleichtert werden, von Vollzeit auf Teilzeit und auch wieder zurück zu wechseln. Gerade für Mütter würde das einen erleichterten Wiedereinstieg nach dem Mutterschutz bedeuten. Am besten wäre ein Rechtsanspruch auf die Rückkehr auf Vollzeit nach einer Teilzeitphase."

Michaela Ghazi, Lehrerin und Personalratsmitglied in Berlin-Reinickendorf

„Ich unterrichte an einer Integrierten Sekundarschule im Märkischen Viertel, einem sozial nicht ganz einfachen Ortsteil von Berlin-Reinickendorf. Die Schule ist aus der Fusion einer Haupt- mit einer Realschule hervorgegangen und hat derzeit rund 50 Beschäftigte – vorwiegend Lehrer/innen – und etwa 500 Schüler/innen.
Lehrer müssen sich stets mit dem Vorurteil auseinandersetzen, sie hätten einen lauen Job mit viel Freizeit und Ferien. Da war nie etwas dran. Die Arbeitsbelastung ist enorm und besteht keineswegs nur aus den klassischen Aufgaben des Unterrichtens, Korrekturlesens und der Notenvergabe. In den zurückliegenden Jahren sind die Anforderungen stetig gewachsen, gerade auch im Bereich der Bürokratie und durch zahlreiche Reformen. Doch trotz der vielfältigen Aufgaben sind alle Schulen in Berlin gehalten, mit einer 100-prozentigen Ausstattung zu funktionieren, das heißt, ohne nennenswerte Reserven für Vertretungskräfte.
Selbst dort, wo es über die Personalkostenbudgetierung entsprechende Mittel gibt, fehlt es viel zu oft an ausgebildeten Fachlehrer/innen. Da die Arbeitsbedingungen für Lehrer in Berlin vergleichsweise unattraktiv sind, wandern viele junge Kolleg/innen in andere Bundesländer ab. Und wir müssen, überspitzt gesagt, nehmen, was wir bekommen können: Die als Lehrer eingesetzten Kräfte sind dann zwar an Hochschulen eingeschrieben, haben aber oft keinerlei pädagogische Ausbildung. Kein Wunder also,

dass viele dieser als Vertretungslehrer eingesetzten Kolleg/innen oft nicht einmal ihren befristeten Vertrag erfüllen. Da in Berlin in allen naturwissenschaftlichen Fächern, Mathematik und Latein Lehrermangel besteht, muss dringend gegengesteuert werden. Bildung gibt es nun einmal nicht zum Nulltarif, und so muss der Senat eben auch Geld in die Hand nehmen, um den Lehrerberuf attraktiver zu machen und so junge Kolleg/innen in der Stadt zu halten.

Sehr problematisch ist die Situation für Sprach- und Kulturmittler, die in den so genannten Lerngruppen für Neuzugänge eingesetzt werden, das heißt, für Jugendliche ohne Deutschkenntnisse. Obwohl absehbar ist, dass wir in Berlin auf lange Sicht Zuwanderung aus Ländern wie Rumänien und Bulgarien haben werden, erhalten diese Beschäftigten grundsätzlich nur befristete Verträge. Dabei beherrschen sie die entsprechenden Sprachen, kennen sich in der Kultur aus und können zumeist auch einen Hochschulabschluss vorweisen. Aus meiner Sicht gibt es keinen triftigen Grund, in diesem Bereich nicht endlich auch feste Stellen zu schaffen. Befristungen sollen schließlich einen zeitlich begrenzten Engpass schließen helfen, aber nicht zum Dauerzustand werden.

Insgesamt nimmt mit den Belastungen auch der psychische Druck auf Lehrer/innen zu. Eine zunehmende Zahl von Lehrkräften wird krank und muss vorzeitig in den Ruhestand gehen. Schwierig ist das dann vor allem für Frauen, die in Teilzeit gearbeitet haben, weil sie keine auskömmliche Erwerbsminderungsrente und später auch keine ausreichenden Altersbezüge erhalten. Das trifft in ähnlicher Weise andere Berufsgruppen ebenso, so dass politische Lösungen dringend nötig sind. Denn Erzieherinnen etwa, die wir auch vertreten, landen nach den derzeitigen Bedingungen in der gesetzlichen Rentenversicherung unweigerlich in Altersarmut, wenn sie eine Teilzeitstelle hatten und dann womöglich aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Rente gehen müssen."

Monika Heim, Betriebsratsmitglied, Festo AG & Co KG, Esslingen

„Auf den ersten Blick sieht es so aus, als gebe es bei Festo, einem Automatisierungsunternehmen, keine ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Das gilt aber nur dann, wenn weibliche und männliche Beschäftigte die gleiche Tätigkeit ausüben. Wir haben als Betriebsrat vor drei Jahren das Projekt Entgeltgleichheit angestoßen und mit Unterstützung des Stuttgarter IMU-Instituts herausgefunden, wie ungleich Frauen und Männer auf Aufgaben verteilt sind und wie ungleich damit auch die Bezahlung tatsächlich ist. So besteht etwa die Abteilung Personal zu mehr als 60 Prozent aus Kolleginnen, hat aber keine einzige Chefin.

Nur sechs Prozent der weiblichen Beschäftigten werden übertariflich bezahlt. Frauen bei Festo arbeiten vor allem in der Montage, in der Produktion und in der Verwaltung – also in den unteren bis mittleren Entgeltgruppen. Und – obwohl insgesamt nur knapp 30 Prozent der Belegschaft weiblich ist – liegt der Frauenanteil bei den Befristungen bei nahezu 50 Prozent.

Von einer bewussten Diskriminierung gehe ich dabei nicht aus. Aber es muss eben noch eine Menge in den Köpfen der Chefs passieren, damit Frauenförderung und Entgeltgleichheit nicht länger Lippenbekenntnisse bleiben, sondern in die Realität umgesetzt werden. Wir als Betriebsrat achten seit Abschluss des Projektes genau darauf, dass es bei der Übernahme befristeter Beschäftigter gerecht zwischen Männern und Frauen zugeht und wir zu mehr Frauen in Führungspositionen kommen.

Natürlich geht das Thema über Festo hinaus. Ich frage mich zum Beispiel, warum in Baden-Württemberg eine Erzieherin nach einer dreijährigen Ausbildung und einiger Berufserfahrung mit 2.469 Euro Tariflohn nach Hause geht, aber ein Baggerfahrer, der neben seinem Baggerführerschein keine spezielle Ausbildung vorweisen muss, rund 2.700 Euro erhält. Die Vorstellung, dass überwiegend von Frauen geprägte und ausgeübte Berufe weniger wert sind und damit schlechter bezahlt werden, ist immer noch sehr verbreitet. Die Politik hat hier meiner Meinung nach die Aufgabe, solchen überkommenen Vorurteilen gegenzusteuern. Doch statt die von EU-Kommissarin Reding geforderte Frauenquote von 40 Prozent in Aufsichtsräten zu unterstützen, bleibt es in Deutschland bei unverbindlichen freiwilligen Selbstverpflichtungen der Vorstände und Aufsichtsräte. Kein Wunder, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen fast gar nicht steigt.

Von den Abgeordneten möchte ich wissen, welche ganz konkreten Schritte sie planen, dem AGG die gebührende Durchsetzung zu verschaffen – gerade in den Bereichen Frauen in Führung und Entgeltgleichheit.“

Jan Heinrich, Betriebsratsvorsitzender PFW Aerospace GmbH, Speyer

„Das Unternehmen hat eine lange und wechselvolle Geschichte. Von der letzten Eigentümerin, Airbus, sind wir 1997 ausgegliedert worden. Inzwischen ist Airbus allerdings wieder mit 74,9 Prozent an der PFW Aerospace beteiligt. Am Standort Speyer produzieren rund 1.200 Beschäftigte Strukturkomponenten, Rohr- und Frachtladesysteme für Airbus und Boeing.

Die Belegschaft besteht überwiegend aus Facharbeitern, die sehr komplexe Aufgaben haben. Das trägt auch dazu bei, dass der Arbeitgeber keinen Wert auf ständig wechselnde Leiharbeitskräfte legt. Die Einarbeitungszeit dauert einfach zu lange.

Bei uns ist Leiharbeit seit dem Jahr 2000 ein Thema. Wegen des damaligen Booms in der zivilen Luftfahrt wurden zusätzliche Arbeitskräfte benötigt, die der Arbeitgeber aber nicht fest einstellen wollte, um keine dauerhaften Verpflichtungen einzugehen. Parallel dazu wurden zu der Zeit von der Regierungskoalition die Hürden für den Einsatz von Leiharbeitern gesenkt. Dazu gehörte z.B. auch die Abschaffung des Synchronisationsverbotes, mit dem verhindert worden war, dass Leiharbeitnehmer nur für die Dauer eines akquirierten Auftrages eingesetzt werden konnten.

Bei uns ist die Situation wegen der sehr hohen Anforderungen etwas anders. Wir haben zwei Betriebsvereinbarungen, die den Einsatz von Leiharbeitnehmern regeln. Dazu gehört, dass eine Firma alleiniger Ansprechpartner in allen Fragen der Leiharbeit ist (‚Master Vendor'). Auf maximal 16 Prozent ist der Anteil der Leiharbeitskräfte an der Belegschaft begrenzt. Es gelten für sie gleiche Bedingungen wie für die Stammbelegschaft, etwa beim Kantinenessen. Leider haben wir bisher Equal Pay nicht durchsetzen können. Leiharbeitnehmer werden nach dem Tarifvertrag Zeitarbeit entlohnt. Die, die identische Leistungen wie die PFW-Beschäftigten erbringen, erhalten von PFW 3 Euro Stundenlohn mehr (‚Besservereinbarung'). Allerdings wollte der Verleih-Arbeitgeber dieses Plus im vergangenen Jahr mit dem in der Tarifrunde 2012 vereinbarten Branchenzuschlag verrechnen. Das haben wir gemeinsam mit der IG Metall erfolgreich verhindert.

Über die Jahre hinweg hat der Betriebsrat es immer wieder erreicht, dass das Gros der Leiharbeitskräfte fest übernommen wurde. Während der Konjunkturkrise von 2009 bis 2011 musste bei uns niemand gehen, auch alle Leiharbeitnehmer wurden gehalten. Möglich war das durch flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit. Leider setzt der Arbeitgeber weiterhin auf den Einsatz von Leiharbeitskräften; derzeit sind es rund 100, die wiederum eingearbeitet werden müssen und deren feste Übernahme wir perspektivisch erreichen wollen.

Leiharbeit wie sie heute gehandhabt wird, nämlich als dauerhafte Beschäftigung zu schlechteren Konditionen, sollte die Politik unterbinden. Dort, wo es außergewöhnliche Auftragsspitzen gibt, mag Leiharbeit – allerdings unter Anwendung des Synchronisationsverbotes – sinnvoll sein. Generell muss aber Equal Pay und Equal Treatment gelten. Sonst bleiben Leiharbeitnehmer immer Beschäftigte 2. Klasse."

Andreas Höppner, Betriebsratsvorsitzender Fricopan Back GmbH, Immekath

„Unser Unternehmen mit rund 550 Beschäftigten am Standort gehört seit einiger Zeit zur Aryzta AG, dem weltweit größten Konzern für Tiefkühlbackwaren. Seit bei uns 2007 erstmals ein gewerkschaftlich ausgerichteter Betriebsrat gewählt worden ist, konnten wir vieles verbessern. So war vorher die Mehrzahl der Belegschaft befristet beschäftigt. Inzwischen haben wir lediglich rund 8 Prozent Befristete, die in aller Regel fest übernommen werden. Das ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Ebenso legt eine weitere Vereinbarung zu Leiharbeitnehmern fest, dass ihr Anteil maximal 10 Prozent betragen darf, für sie identische Arbeitsbedingungen gelten wie für die Stammbelegschaft und dass sie Anspruch auf Übernahme haben, wenn sie länger als 6 Monate am Standort beschäftigt sind. Unterbrechungen des Einsatzes werden bei der Fristberechnung mit berücksichtigt.

Doch das Engagement der Betriebsräte allein reicht nicht – das zeigt sich in vielen Fällen. So wurde etwa in einer anderen Tochtergesellschaft der Versuch gemacht, Kurzarbeit zur Überbrückung einer kleinen Auftragsflaute zu beantragen. Doch dieses Instrument ist 2008 ausdrücklich zur Bewältigung echter Krisen eingeführt worden, um dann, wenn es erforderlich ist, Arbeitsplätze zu retten. An dieser Stelle zeigt sich deutlich, dass die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte gestärkt werden müssen, um in diesem Bereich Missbrauch zu verhindern.

Ähnliches gilt für den Bereich der Werkverträge. Bisher haben Betriebsräte keine wirklichen Eingriffsmöglichkeiten, wenn der Arbeitgeber Teile des Betriebs auslagern und an so genannte Werkvertragsfirmen vergeben will. Das kann Produktionsbereiche oder den Fuhrpark betreffen, und im Ergebnis heißt Auslagerung immer, dass sich die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten dort massiv verschlechtern. Früher bedeutete ‚Werkvertrag' die Vergabe eines klar umrissenen Auftrages an eine Fremdfirma, den der Betrieb nicht eigenständig erbringen konnte. Doch heute verbirgt sich hinter demselben Begriff nur eine weitere Variante des Lohndumpings. Betriebsräte können wenig dagegen ausrichten, weil sie keine ausreichenden Mitbestimmungsrechte haben. Insofern ist meiner Meinung nach an dieser Stelle politische Initiative dringend erforderlich. Da die Beschäftigten in Werkvertragsfirmen in aller Regel große Angst haben, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren und zudem die Fluktuation dort sehr

hoch ist, müssen wir vor allem über die Gewerkschaften den Druck erhöhen und auch öffentlich deutlich machen, dass diese Art der Arbeitnehmerausbeutung politisch gestoppt werden muss. Genau wie bei der Kurzarbeit wäre es wichtig, hier die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte im Betriebsverfassungsgesetz zu erweitern, so dass der Arbeitgeber nicht einfach gut wirtschaftende Betriebsteile auslagern kann, nur weil er noch mehr Gewinn erzielen will.
Aufgabe der Politik wäre es schließlich auch, die sachgrundlosen Befristungsmöglichkeiten aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu streichen. Diese Möglichkeit der verlängerten Probezeit braucht kein Mensch. Mit Befristungen werden Beschäftigte vor allem in stetiger Angst gehalten, und wer einen solchen Vertrag hat, muckt nicht auf. Die Möglichkeit befristeter Anstellungen mit Sachgrund – etwa wegen der Vertretung einer Beschäftigten im Mutterschutz – hat ihren Sinn, doch die Möglichkeit, Arbeitnehmer bis zu zwei Jahre ohne Sachgrund befristet einzustellen gehört dringend abgeschafft."

Kay Janke, GBR-Vorsitzender Goethe-Institut

„Der Gesamtbetriebsrat vertritt rund 930 Beschäftigte, die als Entsandte an den 158 Auslandsinstituten und Verbindungsbüros in 93 Ländern, in der Münchner Zentrale und in den 13 Niederlassungen des Goethe-Instituts im Inland arbeiten. Die Ortskräfte, die im Ausland für das Goethe-Institut tätig sind, unterliegen dem jeweiligen Landesrecht. Ihre Interessen vertreten die Ortskräftekommission (OKK) bzw. der Europäische Betriebsrat (EBR).
In der Zentrale sind mittlerweile etwa 25 Prozent der rund 400 ArbeitnehmerInnen befristet angestellt – mit steigender Tendenz. Es gibt sachgrundlose Befristungen und solche mit Sachgrund, v.a. in den häufigen Fällen von Projektarbeit, bei Vertretungen im Urlaub, Krankheitsfall oder bei Schwangerschaft. Neueinstellungen sind heute in der Regel befristet. Für die Betroffenen bedeutet dies permanente Unsicherheit über den Fortgang des Arbeitsverhältnisses. Die so Beschäftigten haben kaum eine Möglichkeit, ihre berufliche und private Zukunft zu planen. Der Arbeitgeber hingegen hat kein Interesse, die Befristungsquote zu senken, da er Kräfte flexibel nach Bedarf einsetzt und darüber hinaus keine längerfristigen Verpflichtungen eingeht. Aus meiner Sicht müssen die sachgrundlosen Befristungen ersatzlos gestrichen werden. Wozu gibt es eine Probezeit? Arbeitgeber sollten mit einer Anstellung auch eine soziale Verpflichtung eingehen und Arbeitskräfte nicht als ‚Dispositionsmasse' begreifen.
In den Instituten im Inland arbeiten in den Verwaltungen ebenfalls viele befristet Beschäftigte. Bei den dortigen Lehrkräften hingegen überwiegen freie Mitarbeiter/innen. Während früher ein Schlüssel von 70

Prozent Festangestellten zu 30 Prozent Freien als revolutionär galt, liegt das Verhältnis heute bei gerade noch über 20 Prozent Festen und bald 80 Prozent freien Mitarbeiter/innen. Hier liegt vieles im Argen: Die Freien haben Stapel von Verträgen für ihre Einsätze und keinerlei Absicherung im Krankheitsfall. Ihre Sozialabgaben werden nicht durch einen Arbeitgeberanteil gedämpft, erhalten sie schlechte Bewertungen, werden sie nicht fortgebildet, sondern fallen raus und erhalten keine Aufträge mehr. Zudem ist die Konkurrenz in diesem Bereich sehr groß.
Hier sind mehrere Schritte nötig: Wir brauchen eine soziale Absicherung für Freie; gut wäre ein Sozialversicherungsmodell analog zur Künstlersozialkasse. Außerdem sollten die zuständigen Gewerkschaften – in unserem Fall ist das die GEW – Tarifverträge mit den jeweiligen Arbeitgebern für freie Mitarbeiter/innen aushandeln können. Allerdings ist von der Arbeitgeberseite bisher keine Bereitschaft dazu erkennbar. An dieser Stelle könnten politische Vorgaben sinnvoll sein."

Ulrich Janßen, Betriebsratsvorsitzender Nordwest-Zeitung, Oldenburg

„Das Kernproblem in unserem Betrieb besteht darin, dass seit Jahren ein knappes Viertel der Belegschaft zu schlechteren als den tariflichen Konditionen arbeiten muss. Und dieser Anteil der Belegschaft wächst. Bis vor etwa neun Monaten wurden freie Stellen fast ausschließlich mit Personal aus einer verlagseigenen Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft – sprich: Leiharbeitsfirma – besetzt. Inzwischen ist der Arbeitgeber in den OT-Status (‚ohne Tarifbindung') des Verlegerverbandes gewechselt und hat die Leiharbeiter zwar übernommen, die meisten aber zu nach wie vor schlechteren Bedingungen. Das heißt, dass bei der Nordwest-Zeitung quasi eine ‚Zwei-Klassen-Gesellschaft' bei Bezahlung und Arbeitsbedingungen herrscht. Gerade unter den ehemaligen Leiharbeitnehmer/innen waren etliche seit Jahren in der Redaktion beschäftigt, haben aber dann bei der ‚Neueinstellung' Arbeitsverträge erhalten, mit denen sie im Jahr um einige tausend Euro unter dem der Stelle entsprechenden Tarifentgelt liegen.
Selbstverständlich sollte nach meiner Auffassung der Grundsatz ‚Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit', also Equal Pay, durchgesetzt werden. Deshalb versuchen wir als Gewerkschafter, einen Haustarifvertrag mit dem Arbeitgeber auszuhandeln. Leider ist das Vorhaben bisher nicht gelungen, auch weil es der Mehrheit der Belegschaft an der nötigen Bereitschaft zum Arbeitskampf fehlt. Das hat wiederum mit den Veränderungen der zurückliegenden Jahre zu tun: In dem Maße, in dem die nach Tarif bezahlten Vollzeitstellen zugunsten befristeter und prekärer Anstellungsverhältnisse zurückgedrängt worden sind, hat die Angst aller Beschäftigten, auch der Stammbelegschaft, zugenommen, sich für die eigenen Inte-

ressen zu engagieren. Auch wenn es keine gesetzliche Handhabe gegen die OT-Mitgliedschaft eines Arbeitgebers gibt, sollte auf jeden Fall gewährleistet sein, dass Arbeitnehmer/innen sich für ihre Belange einsetzen können, ohne Angst vor Repressalien haben zu müssen. Schließlich heißt es von Politikern aus CDU/CSU und FDP oft, dass ein gesetzlicher Mindestlohn nicht erforderlich sei, da bei uns ja Tarifautonomie bestehe. Doch dann müssen Arbeitnehmer/innen ihre Rechte im Betrieb auch wahrnehmen können.

Wie in vielen anderen Branchen werden bei uns viele zu besetzende Stellen sachgrundlos befristet vergeben. Auf diese Weise wird das Kündigungsschutzgesetz ausgehebelt und die Probezeit auf bis zu zwei Jahre verlängert. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung muss meiner Meinung nach aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen werden.

Psychische Erkrankungen von Beschäftigten sind schließlich auch Resultat der zunehmenden Belastungen durch verdichtete Arbeitsabläufe, aber eben auch der Angst vor Arbeitsplatzverlust und Abgleiten in Langzeitarbeitslosigkeit oder in prekäre Arbeitsverhältnisse. Ich denke, dass diesen Aspekten bei Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen künftig sehr viel mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden muss als das bisher der Fall ist."

Michael Kalis, Konzernbetriebsratsvorsitzender, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates Kühne und Nagel, Frankfurt/Main

„Kühne und Nagel ist ein weltweit agierender Logistikkonzern mit insgesamt rund 72.000 Beschäftigten, in Deutschland zirka 10.000.

Leiharbeitnehmer werden in allen Logistikunternehmen, nicht nur bei uns, beschäftigt. Es geht darum, ihren Anteil zu begrenzen und dafür zu sorgen, dass Leiharbeit nicht zum Dauerzustand wird. Wir haben innerhalb von Kühne und Nagel Standorte mit starken Betriebsräten, die auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen und Verhandlungen die sukzessive Übernahme von Leiharbeitnehmer/innen erreichen. Leider gibt es auch andere Bereiche, in denen Leiharbeit zum Dauerzustand wird.

Daraus ergibt sich die Forderung, Leiharbeit grundsätzlich auf Auftragsspitzen zu begrenzen und nur einzusetzen, wenn ein Unternehmen nachweislich starke Schwankungen bei den Aufträgen hat. Der sicherste Weg, Leiharbeit zu begrenzen, führt über equal pay, denn bei gleicher Bezahlung und gleichen Arbeitsbedingungen entfällt der ‚Vorteil' der Kostenreduzierung für den Arbeitgeber beim dauerhaften Einsatz von Leiharbeitnehmer/innen.

Allerdings ist nicht zu übersehen, dass die Arbeitgeber schon jetzt häufig so genannte Werkvertrags-anstelle von Leiharbeitsfirmen einsetzen und damit schlecht bezahlte Arbeit in vielen Bereichen des Unternehmens etablieren. Da die Betriebsräte kein Mitbestimmungsrecht beim Abschluss von solchen Werkverträgen haben, muss der Gesetzgeber dafür sorgen, dass eindeutig definiert wird, wer überhaupt als Externer welche Dienstleistungen zu welchen Konditionen anbieten darf.

Wir haben im Unternehmen häufig die Situation, dass Aufträge an ‚Scheinwerkvertragsfirmen‘ vergeben werden, die jeweils zuständigen Betriebsräten vor Ort aber kaum den Nachweis antreten können, dass hier ein Dienstleister zu Unrecht beauftragt worden ist. Außerdem übt der Arbeitgeber häufig Druck aus, indem er darauf hinweist, dass ein kompletter Auftrag verlorengehen könne, wenn etwa ein regionales Logistikprojekt des Auftraggebers nicht über eine Werkvertragsfirma ausgeführt werde, weil es gerade dort an festen Arbeitskräften mangele. Es stellt sich natürlich immer die Frage, wo der Arbeitgeber ein entsprechendes Projekt ansiedelt. Da der Wettbewerbsdruck in der Logistikbranche tatsächlich sehr hoch ist, kann im Einzelfall durchaus die Gefahr bestehen, einen großen Auftrag zu verlieren, wenn Unteraufträge nicht abgewickelt werden können. Es liegt aber in der Regel nicht in der Kompetenz der jeweiligen Betriebsräte, den Nachweis dafür zu führen.

In einem konkreten Fall waren neben Kühne und Nagel gleich zwei weitere Firmen als Auftragnehmer in ein Logistikprojekt involviert. Da die Koordinierung nicht funktionierte und die Kosten immer weiter stiegen, kündigte Kühne und Nagel letztlich den Vertrag, doch ein Teil des Auftrages wird von den beiden Auftragnehmern weiter abgewickelt. Ein befriedigendes Arbeitsergebnis ist eher nicht zu erwarten, wenn mehrere Unternehmen mit einem Auftrag befasst sind, und so zeigt ein solcher Fall, wie unsinnig der Einsatz von Werkvertragsfirmen sein kann.

Deshalb richte ich die Forderung an die Politik, sowohl für Auftraggeber wie Auftragnehmer eindeutig zu definieren, was ein Werkvertrag ist und dann auch zu kontrollieren, dass die Vorgaben eingehalten werden.“

Uwe Schreiner, Betriebsratsmitglied Rewe- und Penny-Filialbetriebe Lehrte

„Ich betreue als Betriebsratsmitglied die Beschäftigten von 80 Rewe- und Penny-Märkten in Hannover. Eines der Hauptprobleme bei uns ist die zunehmende prekäre Beschäftigung. Der Anteil von so genannten Minijobs auf 450-Euro-Basis liegt bei knapp 30 Prozent. Obwohl im Einzelhandel zu 80 Prozent Frauen arbeiten, sind unter den Minijobbern Frauen und Männer. Zum Teil arbeiten hier Schüler und Studenten, insbesondere bei der Regalbefüllung und in den Abendstunden an der Kasse.

Aus meiner Sicht sind Minijobs weitgehend überflüssig; ganze Berufszweige werden durch sie prekarisiert, vormals vollwertige Arbeitsplätze werden auf mehrere Minijobber verteilt. Da diese Beschäftigten so gut wie nichts in die Rentenkasse einzahlen, ist bei ihnen Altersarmut programmiert. Es ist höchste Zeit, Halteleinen für Minijobs einzuziehen. Ich hätte auch nichts gegen ihre vollständige Abschaffung, aber mindestens müssen sie deutlich zurückgedrängt werden.
Den Abschluss von Werkverträgen mit Fremdfirmen lehnen wir vollständig ab. Das ist aber nur für den Bereich der filialisierten Rewe-Märkte möglich, den wir als Betriebsrat vertreten. Dort, wo Selbstständige Märkte übernommen haben, endet unser Einfluss. Auch hier wäre eine Abschaffung der beste Weg, denn die Beschäftigten in den Werkvertragsfirmen werden in der Regel sehr schlecht bezahlt. Arbeit muss aber grundsätzlich so entlohnt werden, dass jeder Beschäftigte davon auch leben kann.
Ein in Zukunft immer wichtiger werdendes Thema ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da es perspektivisch immer schwerer werden wird, ausreichend Arbeitskräfte für den Einzelhandel zu gewinnen müssen jetzt die Weichen richtig gestellt werden. Bisher fehlt es nämlich an ausreichenden Kinderbetreuungseinrichtungen, die zu den Öffnungs- und Arbeitszeiten im Einzelhandel passen. Hier ist die Politik aufgerufen, mehr und bessere Angebote zu schaffen. Denkbar wäre etwa die Förderung von Betriebskindergärten, die den Kindern von Beschäftigten mehrerer Betriebe offenstehen könnten. Außerdem müssen die Gebühren für Kindergärten so gestaffelt sein, dass etwa eine alleinerziehende Teilzeitverkäuferin sich die Unterbringung ihres Kindes dort leisten kann, ohne einen Großteil ihres Einkommens für die Betreuung aufwenden zu müssen. Die Politik sollte die Förderung in diesem Bereich nicht länger mit der ‚Gießkanne' verteilen, sondern gezielt einsetzen."

Sabine Skubsch, Konzernbetriebsratsvorsitzende Internationaler Bund, Frankfurt/Main

„Der Internationale Bund (IB) ist ein Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit mit rund 9.000 Beschäftigten. Wir sind Erzieher/innen, Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen und Ausbilder/innen, die in Kitas, Jugendzentren, Jugendmigrationsdiensten, Ausbildungsstätten, Wohnheimen für Menschen mit Behinderungen täglich Menschen darin unterstützen, selbstbestimmt zu leben.
Leider wird unsere Tätigkeit von der Politik nicht wertgeschätzt. Bildungs- und Sozialarbeit wird schlecht bezahlt. Das führt dazu, dass tarifgebundene Träger, wie es der IB zum größten Teil ist, ständig am wirtschaftlichen Abgrund stehen.

Besonders katastrophal ist die Situation in der beruflichen (Weiter-)Bildung. Die rechtliche Grundlage für die Vergabepraxis der durch die Agentur für Arbeit geförderten Maßnahmen führt zu einem gnadenlosen Unterbietungswettbewerb. Die Träger nutzen zwangsläufig alle gesetzlichen Möglichkeiten zur Senkung der Lohnkosten. Dort, wo es einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat gelingt, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu installieren, folgen Gegenmaßnahmen der Arbeitgeber, wie das Ausgliedern in neue, tariffreie Tochtergesellschaften. Das ist ein Wettlauf wie zwischen Hase und Igel. Solange dem von Seiten des Gesetzgebers kein Riegel vorgeschoben wird, bleiben die Kolleginnen und Kollegen die Gejagten!

Im letzten Jahr konnten wir in der beruflichen Bildung endlich einen gesetzlichen Mindestlohn durchsetzen (12,60 Euro im Westen und 11,25 Euro im Osten). Das liegt immer noch weit unter dem, was durchschnittlich im Öffentlichen Dienst gezahlt wird. Leider geht der Trend dahin, dass der Mindestlohn zum Normallohn wird.

In Bildung und Sozialer Arbeit haben wir eine hohe Anzahl von befristet Beschäftigten, die sich von Vertrag zu Vertrag hangeln. Außerdem gibt es die Besonderheit der befristet aufgestockten Teilzeit, die vor allem in Kindertagesstätten sehr häufig genutzt wird. Konkret bedeutet das, dass eine Kollegin etwa eine feste Stelle für 30 Wochenstunden hat – und eine befristete Aufstockung beispielsweise über weitere 10 Stunden erhält, wenn der Bedarf entsprechend hoch ist. Damit wird das Risiko der schwankenden Auslastung vollständig auf die Beschäftigten verlagert. Die betroffenen Kolleg/innen haben keinen Anspruch auf Umwandlung in ein volles Normalarbeitsverhältnis.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Befristungen, Leiharbeit, Honorar oder unfreiwillige Teilzeitarbeit schaffen im Bildungs- und Sozialbereich keinen einzigen zusätzlichen Arbeitsplatz, sondern vernichten gerecht bezahlte Arbeit. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen dringend reguliert werden.

Im Sozial- und Bildungsbereich gibt es keinen staatlichen Schirm, der die Kolleginnen und Kollegen vor Lohndumping, prekären Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeit schützt. Für unsere jungen Kolleginnen und Kollegen stellt es ein erhebliches Risiko dar, eine Familie zu gründen. Angesichts prekärer Beschäftigungsverhältnisse und ständigem Reallohnverlust sitzt einem die Angst vor dem sozialen Abstieg stets im Nacken.

Es reicht. Im Moment kann man jungen Menschen nur dringend davon abraten, sich in diesem Bereich einen Job zu suchen.

Bildungs- und Sozialarbeit, die aus öffentlichen Mitteln – wie der Bundesagentur für Arbeit oder den Kommunen – finanziert wird, darf nicht zum Lohndumping beitragen. Die Gehälter der Beschäftigten in Bildungs- und Sozialarbeit müssen mindestens dem Niveau des TVÖD entsprechen."

Hermann Soggeberg, Konzernbetriebsratsvorsitzender, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates Unilever, Hamburg

„Unilever beschäftigt allein in Deutschland rund 6.000 Beschäftigte in neun Fabriken sowie am Standort der Hauptverwaltung in Hamburg. Der Europäische Betriebsrat hat sich intensiv mit Leiharbeit in Europa befasst und dabei große Unterschiede festgestellt. In Frankreich etwa ist Leiharbeit bei Bezahlung und Arbeitsbedingungen der der Festangestellten gleichgestellt – und wird deshalb nur gezielt für Auftragsspitzen eingesetzt.

Bei Unilever Deutschland liegt der Anteil der Leiharbeit durchschnittlich unter 20 Prozent, aber etwa in den Eiskremfabriken in Europa werden oftmals mehr Leiharbeitnehmer/innen eingesetzt, da Eis ein Saisonprodukt ist. Wir als KBR wollen den Anteil der Leiharbeit deutlich senken und erreichen, dass sie – wie in Frankreich – für Auftragsspitzen genutzt wird. Erreichbar wäre das durch equal pay und equal treatment. Doch der Arbeitgeber ist bisher nicht bereit, eine Regelung über die gleiche Bezahlung und die gleichen Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer/innen abzuschließen, da er befürchtet, dann zum Vorreiter in dieser strittigen Frage in Deutschland zu werden. Deshalb richtet sich meine Forderung klar an die Politik, equal pay und equal treatment für Leiharbeit gesetzlich zu regeln.

Politische Unterstützung ist auch im Bereich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig. Es gibt nach wie vor zu viele Unternehmen, die diesen wichtigen Bereich nicht in Form von Betriebsvereinbarungen regeln wollen, auch wenn sie allmählich merken, dass der demografische Wandel einen anderen Umgang mit den Beschäftigten erfordert. Doch zu echten Veränderungen sind sie oftmals nicht bereit. Eine klare Positionierung der Politik zu diesem Thema wäre auf jeden Fall sehr hilfreich.

Bei Unilever existiert eine Konzernbetriebsvereinbarung zu den Auswirkungen des demografischen Wandels und dies beinhaltet u.a. auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Momentan befassen wir uns in Arbeitsgruppen mit den Möglichkeiten, den Schichtdienst zu verbessern, etwa durch mehr Selbstbestimmung bei den Schichtmodellen. Diskutiert werden auch Themen wie Kinderbetreuung während der Nachtschichten und neue Teilzeitmodelle. Derzeit sind wir dabei, die Beschäftigten zu befragen und

Informationen zu sammeln, so dass sich noch nicht sagen lässt, welche Ideen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf letztlich umgesetzt werden."

Carsten Timmer, Betriebsratsvorsitzender Steinway & Sons, Hamburg

„Wir gehören zum Steinway Music Instruments-Konzern mit Hauptsitz in den USA. In Hamburg ist der einzige Produktionsstandort in Deutschland. Beschäftigt sind hier insgesamt rund 350 Menschen, etwa 260 in der Fertigung, 90 im kaufmännischen Bereich.

Da das Unternehmen in der Vergangenheit kaum neueingestellt hat, haben wir – angesichts voller Auftragsbücher – mit nicht unerheblicher Arbeitsverdichtung und -belastung zu kämpfen. Auch wenn inzwischen neu eingestellt wird, bedeutet das keine umgehende Entlastung, da die Einarbeitungszeit in der Produktion, wo vor allem Klavierbauer, Tischler und Oberflächentechniker arbeiten, bis zu einem halben Jahr dauert.

Mit dem so genannten Flexi-Arbeitszeitmodell, das bei uns gilt, lässt sich die Mehrarbeit nicht zufriedenstellend ausgleichen, so dass Beschäftigte teilweise auf ihren Arbeitszeitkonten Stundenstände haben, die über die ursprünglich vereinbarte Höchstgrenze hinausgehen. Deshalb verhandeln wir als Betriebsrat seit einiger Zeit mit dem Arbeitgeber über die Einführung von Altersteilzeit, damit Defizite des Arbeitgebers kompensiert werden können, und ältere Beschäftigte früher aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand wechseln können. Beschäftigte mit Zeitverträgen können dafür langfristig weiterbeschäftigt werden. Der Arbeitgeber wendet sich noch gegen die Altersteilzeit, weil es keine staatlichen Zuschüsse mehr gibt. Aus meiner Sicht wäre es in jedem Fall sinnvoll, wenn das frühere, staatlich geförderte Altersteilzeitmodell wieder etabliert würde.

Regelungsbedarf gibt es aus meiner Sicht auch im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen. Seit 2012 haben wir eine entsprechende Betriebsvereinbarung mit Paritätischer Kommission und Wirksamkeitskontrolle. Die Analysen haben ergeben, dass es starke psychische Belastungen bei Beschäftigten wegen des Verhaltens von Vorgesetzten gibt. Um dagegen wirksam vorgehen zu können müssten wir allerdings mit zusätzlichen Kompetenzen ausgestattet sein, die bei der Umsetzung von Maßnahmen hilfreich sein können. Dies wäre nötig, damit die Gefährdungsbeurteilung nicht nur die gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz aufzeigt und der begonnene Prozess dann endet.

Leiharbeitnehmer werden bei Steinway & Sons in relativ geringem Umfang beschäftigt, der Anteil liegt bei unter 4 Prozent. Im Wesentlichen arbeiten diese Beschäftigten in der Instandhaltung des Betriebes,

nicht in der Produktion. 2012 haben wir als Betriebsrat erwirkt, dass Leiharbeitnehmer vorrangig übernommen worden, wenn eine Neueinstellung vorgesehen ist. Grundsätzlich wäre es mir lieber, wenn es keine Leiharbeit gäbe, aber zumindest können wir für unseren Betrieb sagen, dass diese Form der Beschäftigung nicht systematisch eingesetzt wird, um die Belegschaft zu spalten."

Jirka Wittulski, Betriebsratsvorsitzender Asklepios Fachklinikum Teupitz

„Asklepios ist ein bundesweit tätiger privater Klinikkonzern mit vielen Tochtergesellschaften. In der Asklepios Fachkliniken Brandenburg GmbH (*Fachkliniken für Psychiatrie und Neurologie*) sind die Standorte Teupitz, Lübben und Brandenburg/Havel mit über 1.800 Beschäftigten zusammengefasst.

Seit 2007 ist in unseren Häusern der Anteil an Leiharbeit erheblich ausgeweitet worden – er beträgt derzeit in Teupitz rund 30 Prozent. Abgesehen von Ärzten, leitenden Angestellten und Mitarbeitern in Schlüsselpositionen, sind alle im Krankenhaus vertretenen Berufsgruppen von Leiharbeit betroffen. Seit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungs-gesetzes und der EU-Richtlinie zur Leiharbeit im Dezember 2011, darf es Leiharbeit in unserem Bereich nicht mehr als Dauerzustand geben. Schließlich haben Krankenhäuser keine saisonalen Spitzen, die einen stark schwankenden Arbeitskräftebedarf verursachen würden. Vielmehr handelt es sich bei uns um Betriebe mit Dauerarbeitsplätzen. Deshalb ist der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht zulässig. Doch trotz entsprechender Urteile der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte versucht der Arbeitgeber, die Angelegenheit auszusitzen, so lange der Instanzenweg noch nicht voll ausgeschöpft ist.

Skandalös ist der Umstand, dass Asklepios nicht etwa frei am Markt tätige Leiharbeitsfirmen beauftragt, sondern zwei konzerneigene Gesellschaften. Das Einstellungsprocedere erfolgt über den örtlichen Arbeitgeber – Bewerber werden zu ‚Kennlerngesprächen' eingeladen –; Vertreter dieser Firmen treten nicht in Erscheinung. Die Einstellung läuft aber über die Leiharbeitsfirma, und das bedeutet für die Beschäftigten nicht nur schlechtere Bezahlung – nach dem iGZ-Tarifvertrag –, sondern auch weniger Weihnachts- und Urlaubsgeld, weniger Urlaubstage und Schlechterstellung bei der betrieblichen Altersvorsorge. Dabei fehlt es in privat betriebenen Krankenhäusern keineswegs an Geld. Es wäre kein Problem, alle Stellen dauerhaft mit qualifiziertem und nach Tarifvertrag bezahltem Personal zu besetzen. Schließlich gilt es zu bedenken, dass Krankenhäuser Einrichtungen der Daseinsvorsorge sind, in die sowohl Steuergeld wie auch die Beiträge der gesetzlich Krankenversicherten fließen. Im Gegenzug ist aus meiner Sicht ein Betreiber verpflichtet, sich an Qualitätsstandards beim Einsatz und Umgang mit den Beschäftigten zu halten.

An die Politik richtet sich die Forderung, die Einrichtung konzerneigener Leiharbeitsfirmen zu unterbinden. Hier werden nur die Personalkosten gedrückt – oft zu Lasten der Qualität –, Tarifverträge unterwandert und der Wettbewerb verzerrt. Es ist grundsätzlich nichts dagegen einzuwenden, bei außergewöhnlicher Arbeitsbelastung für einen begrenzten Zeitraum zusätzliches Personal über eine externe Leiharbeitsfirma einzustellen; dann aber zu gleichen Bedingungen und realen Kosten für alle Wettbewerber, wie dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten, Gebühren der Dienstleister sowie die gesetzliche Mehrwertsteuer. Konzernleihe fördert hingegen nur die Gewinnmaximierung.
Darüber hinaus sind die psychischen Belastungen der Krankenhausbeschäftigten in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich gestiegen. Immer weniger Personal muss immer mehr leisten. Mit der Einführung z.B. der Fallpauschalen (DRG) haben sich die Liegenzeiten der Patienten drastisch verkürzt; müssen insgesamt viel mehr Patienten in kürzerer Zeit versorgt werden, begleitet von entsprechenden Dokumentationspflichten. Auch das erhöht neben der Leiharbeit den Arbeitsdruck und führt bei immer mehr Kolleg/innen zu Überarbeitung und schlimmstenfalls zum Burn-out. Hier muss dringend gegengesteuert werden, denn kranke und überlastete Krankenhausbeschäftigte kann niemand wollen."

Winfried Zenk, Betriebsratsvorsitzender Freudenberg NOK Mechatronics, Berlin

„Wir sind ein Autozulieferbetrieb mit 110 Beschäftigten in Berlin und gehören zum Familienkonzern Freudenberg. Bei uns werden neue Stellen zunächst fast immer befristet besetzt oder mit Leiharbeiternehmer/innen. Dabei ist in vielen Fällen klar, dass eine frei gewordene Stelle dauerhaft neu besetzt werden muss. So wie etwa die einer Teamassistentin. Aber auch dieser Vertrag wurde zunächst befristet. Und von drei Qualitätsprüfern, die die Fertigungsüberwachung im Drei-Schicht-Betrieb sicherstellen, sind zwei befristet eingestellt. Das Argument der Geschäftsleitung lautet stets, sie müsse flexibel agieren und bei schlechter Auftragslage oder Unstimmigkeiten die Beschäftigten schnell wieder loswerden können. Doch aus meiner Sicht schafft Befristung nur dauerhaft Unsicherheit bei den Betroffenen. Wie sollen denn Beschäftigte, die sich von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln, etwa eine Familiengründung planen?
In unserem Betrieb liegt der Anteil an befristeter Beschäftigung bei rund 10 Prozent. Wir als Betriebsrat haben auch schon erreicht, dass Befristete dauerhaft übernommen wurden, aber das bedeutet jedes Mal sehr starken Einsatz und lässt sich nicht immer erreichen. Leiharbeitnehmer/innen sind seit der Krise weniger stark im Betrieb vertreten; wir hatten aber auch schon 40 von ihnen, einige von ihnen waren vier bis fünf Jahre bei uns. Auch hier gilt – genau wie bei den Befristungen –, dass Beschäftigte weder

ihre persönliche noch berufliche Zukunft planen können, außerdem deutlich schlechter bezahlt werden, obwohl sie die gleiche Tätigkeit wie Festangestellte ausüben. Aus meiner Sicht sollten freie Stellen weder befristet noch mit Leiharbeitskräften, sondern dauerhaft besetzt werden. Auch deshalb sollte die Möglichkeit, für zwei Jahre befristete Verträge ohne Sachgrund abzuschließen, aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wieder herausgenommen werden.

Leiharbeit und Befristungen tragen letztlich zu einem weiteren Problem bei, das in Zukunft noch zunehmen wird: zur Altersarmut. Alle Formen unsicherer und schlecht bezahlter Arbeit führen zu einer nicht existenzsichernden Rente. Hinzu kommt die Ausweitung psychischer Erkrankungen durch den wachsenden Stress am Arbeitsplatz bei einer gleichzeitig immer stärker alternden Belegschaft. Die älteren Kolleg/innen bei uns etwa stehen durch den Drei-Schicht-Betrieb unter erheblichem psychischen Druck. Doch ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben bedeutet mittlerweile ebenfalls absehbare Altersarmut, da die Rentenabschläge erheblich sind. Auch hier fehlt eine Lösung, denn wir haben in sehr vielen Branchen Menschen, die wegen der starken physischen und psychischen Belastungen kaum in der Lage sein dürften, ein Renteneintrittsalter von 67 Jahren gesund zu erreichen."

Gabriele Zielke, Betriebsratsvorsitzende Abbott Laboratories GmbH, Hannover

„An unserem Betrieb, einer Tochtergesellschaft in Hannover mit rund 550 Beschäftigten, gibt es konkret wenig zu kritisieren: Wir haben einen hohen Anteil an qualifizierten Frauen in der Belegschaft, es gibt wenig Arbeitnehmerüberlassung, und es existiert sogar eine betriebseigene Kindertagesstätte, die jeden Tag von 7.30 bis 17.30 Uhr geöffnet hat. Das sind fast schon optimale Zustände.

Doch sehe ich über den Tellerrand hinaus und muss zu meinem Bedauern feststellen, dass sich das traditionelle Frauenbild hartnäckig hält. Teilzeitstellen sind in aller Regel Frauenstellen, obwohl immer mehr Frauen Vollzeit arbeiten wollen und – etwa als Alleinerziehende – auch müssen. Doch immer noch werden Frauen zu oft als Zuverdienerinnen angesehen und in Teilzeit- oder auch Minijobs gedrängt. Und leider scheint es für die Mehrheit nach wie vor selbstverständlich zu sein, dass Frauen zu Hause bleiben, wenn Eltern oder Schwiegereltern pflegebedürftig werden oder auch, wenn kein Kindergartenplatz vorhanden ist.

Es wird zwar ständig seitens der Politiker und der Wirtschaftsvertreter betont, wie wichtig Frauen als Arbeitskräfte seien. Doch in der Praxis fehlt die gesellschaftliche Akzeptanz für Frauenkarrieren und generell für Frauenförderung. Das konservative Frauenbild verfestigt sich eher. Und so ist es nicht verwunderlich, dass mittlerweile Akademikerinnen weniger Kinder bekommen als noch vor wenigen Jahren.

Aus meiner Sicht benötigen wir dringend einen offenen gesellschaftlichen Diskurs über dieses Thema, der von der Politik angestoßen werden sollte. Dabei würde sich vermutlich schnell zeigen, wie sehr etwa das Ehegattensplitting oder auch die Minijobs zur Verfestigung der Geschlechterrollen beitragen. Dabei ist mir klar, dass sich Einstellungen nicht von heute auf morgen verändern werden. Als Betriebsrätin bin ich daran gewöhnt, ‚dicke Bretter zu bohren‘. Doch entscheidend ist, die ernsthafte Diskussion überhaupt zu beginnen. Nur so kann der empörende Umstand, dass Frauenarbeit nach wie vor weniger geachtet und deutlich schlechter bezahlt wird als Männerarbeit, endlich aufhören.“