

## Protokolle aus den Foren

---

Donnerstag, 14. Mai 2009

### Forum 4 – „Fair statt prekär“

**Verantwortliche:** Tanja Smolenski  
**Moderatorin:** Margit Miosga  
**Protokollantin:** Jessica Heyser

#### **Referent/innen:**

Dr. Alexandra Wagner (FIA, Berlin)

Prof. Dr. Ulrich Jürgens (WZB Berlin): Qualifikation und Fortbildung

Alexandra Scheele (Uni Potsdam)

Markus Breitscheidel (Autor)

#### **Input:**

Markus Breitscheidel (Autor) hat sich intensiv mit den Themen Hartz IV und Leiharbeit auseinandergesetzt, investigativ.

Thesen zur Leiharbeit

- Funktionswandel der Leiharbeit: multiple Weiterverleihung (bis zu drei weitere Verleihungen)
- Diskriminierung der Leiharbeiter: Kenntlichmachung durch bestimmte Kleidung; schlechter Arbeitsschutz;
- Hohe Flexibilitätsanforderungen: Arbeiten auf Abruf; permanent Abrufbereitsein.
- Zukunftsplanungen nicht möglich; keine Altersvorsorge möglich, Hartz IV-Problematik.
- Auswirkungen auf Belegschaft: Angst; Druck durch Prekarisierung; Gefühl der eigenen Ersetzbarkeit,
- Klebeffekt fast nicht vorhanden; Leiharbeit als Dauerzustand

*Beispiel Opel:* Azubis wurden nicht übernommen, stattdessen Angebot, über Leiharbeit an den alten Arbeitsplatz, aber mit niedrigerer Entlohnung zurückzugehen.

Forderung: Überlassungsdauer begrenzen; gleiches Geld für gleiche Arbeit

Aufgabe der Gewerkschaft: Solidarität zwischen Leiharbeitern und Stammbeschaft herzustellen; Spaltung der Belegschaft rückgängig machen

#### **Diskussion**

- IG BAU: Beispiel Champignon-Fabrik in Holland; Öffentlichkeit herstellen ist ein wichtiger Weg, um Druck zu erzeugen.
- Leiharbeitsprobleme auch in Betrieben mit Betriebsräten
- Aufgabe von BR: Sicherheitsbestimmungen einhalten, Übernahme in Festanstellung nach bestimmter Zeit
- Verdi: Schlüssel ist „equal pay“ und „equal treatment“
- Worauf beruht Prekarisierung der Arbeit?
- Generell muss menschenwürdige Arbeit durchgesetzt werden.
- Dr. Alexandra Wagner: „Equal pay“ rechtlich, wenn kein anderer Tarifvertrag gilt
- Vorschlag: Regelung, dass Tarifverträge nur ab einem bestimmten Niveau gelten, um „gelbe Gewerkschaften“ im Unterbietungswettbewerb auszuschalten
- These: Prekariat von BR miterzeugt. Gewerkschaften müssen den Mut haben, der Spaltung der Belegschaft entgegen zu treten.

## Protokolle aus den Foren

---

### **Input:**

Alexandra Scheele (Uni Potsdam)

Thema: Geschlechterdimension der Krise

- „Männerbranchen“ sind besonders von der Krise betroffen: Automobilindustrie, Baugewerbe etc.
- Fokus des Konjunkturprogramms auf „Männerbranchen“
- Wie geht's den „Frauenbranchen“?: Prekarisierung hier schon länger im Gange:
- Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse nehmen ab. Trend zu unsicherer Beschäftigung.
- „Normalarbeitsverhältnis“ seit Jahren auf dem Rückzug: Problem, Sozialsystem, Wirtschaftssystem auf Normalarbeitsverhältnis und Einverdienermodell ausgerichtet.
- Krise nutzen, um soziale Sicherungssysteme und auch Arbeit umzugestalten, auch im Sinne von Frauen
- Soziale Berufe – typische Frauenberufe – und gesellschaftlich besonders relevante Bereiche sollen aufgewertet werden.
- Diskriminierung von Frauen im Sozialsystem. Bild, dass Frauen Zuverdienerinnen sind Problem (Problem: Mini-Job etc.)

### **Diskussion**

*Allgemein*

- Handlungsoptionen für Gewerkschaften: BR-Arbeit ist schwierig in der Krisenzeit
- Prekäre Beschäftigung hat auch in Boomzeiten zugenommen und ist auch politisch gewollt.
- Menschenwürdige Arbeitsstandards, auch international nur durchsetzbar, wenn Billig-Unternehmer das Handwerk gelegt wird

*Betroffene Branchen*

- IG BAU Gebäudereiniger besonders stark von prekärer Beschäftigung betroffen.
- Stefanie Odenwald, GEW Vorstand: Bsp. Weiterbildung; 90 Prozent haben keine feste Stelle.
- Prekäre Beschäftigung im Hochschulbereich unterhalb des Professorenniveaus. Sachsen hat höchste Niedriglohnquote.

*Was ist prekär?*

- Alexandra Scheele (Uni Potsdam): Prekarisierung in der Diskussion seitdem (männliche) Normalarbeitsverhältnisse nicht mehr Standard sind.  
Für die meisten Frauen (in West-Deutschland) war „prekäre Beschäftigung“ schon immer Normalität, Zeit- und Sicherheitsaspekt;
- Prof. Dr. Ulrich Jürgens: Nicht alle atypische Arbeit ist prekär. Ganze Betriebe können prekär sein. Lebenslagenspezifisch.  
Teilzeitarbeit nicht an sich prekär; Differenzierung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit wichtig

*Europäische Dimension*

- Jürgens: Lissabon Agenda, Flexibilisierung als Zielsetzung, bewusste Einsetzen von Konkurrenz
- Blick in andere europäische Länder, teilweise positive Beispiele: Prekaritätszuschlag für Leiharbeiter in Frankreich, nordische Länder
- Scheele: Europa ist eher ein Motor für Gleichberechtigung.

## Protokolle aus den Foren

---

- Inge Kaufmann: auch positive Aspekte, Bsp. Entsenderichtlinie; europäische Leiharbeitsrichtlinie als Mindeststandards
- Hartmut Seifert: auch gute Anstöße aus Europa wie z.B. die Arbeitszeitrichtlinie, die durch die Bundesregierung blockiert wurde

### *Der flexible Mensch*

- Scheele: Wandel eines gesellschaftlichen Diskursen: Erwerbsarbeit wird zum allerhöchsten Gut gemacht. Alternatives Wirtschaften und Leben spielen im Diskurs keine Rolle mehr. Flexibilisierung geht einher mit einer Entsolidarisierung. Plädoyer für Debatte um Arbeitszeitsouveränität und Arbeitsinhaltsouveränität. Krise birgt Gefahr, dass der Aspekt von Guter Arbeit nur noch kleinere Rolle spielt.
- Jürgens: Arbeitskraftunternehmer; das frühere Berufskonzept wird in Frage gestellt durch notwendigen Wandel; flexibler Mensch nicht an sich negativ; es ist die Frage, ob die Flexibilität freiwillig ist.
- Wagner: Wünsche auch von Arbeitnehmern nach Flexibilität der Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung.
- Publikum: Erziehungsaspekt: Kinder wird eingetrichtert „Es liegt an dir“. Wichtig Systemaspekt mitzudenken und die Möglichkeit sich zu wehren.

### **Input:**

Prof. Dr. Ulrich Jürgens (WZB Berlin)

Thema: Qualifizierung

- Innovation und Qualifikation sind zentrale Strategiepunkte in der Wirtschaft.
- These: Chancen, die in Innovation und Qualifizierung liegen, werden in den Betrieben viel zu wenig genutzt.
- Was bringen tarifvertragliche Regelungen?  
Bsp. Baden-Württemberg Qualifizierungstarifvertrag ändert fast nichts an der Realität, dass Qualifizierung so wenig genutzt wird.
- Probleme: Ziele von Qualifizierung und Bedürfnisse oft nicht klar
- Selektivität von Qualifizierung: Un- und Angelernte nehmen nur zu minimalen Teil an Qualifizierung teil. Großteil der Qualifizierung ist für bereits Höher-Qualifizierte. Wenig einbezogen in Qualifizierung z.B.: Frauen, Leiharbeiter, MigrantInnen.
- Strukturelles Problem: Qualifizierung wird immer noch überpersönlich wahrgenommen. Interessenvertretungssysteme sind nicht auf die Personen bezogen. Zuschnitte der Qualifizierung für bestimmte Lebenslagen fehlt oft.

### **Diskussion**

*Handlungsoptionen für BR bzw. Gewerkschaften*

Positives Beispiel: Qualifizierung in der Textilbranche: AN bestimmen zu 50 Prozent Inhalte der Qualifizierungen.

Problem: Beschäftigte kennen ihren Bedarf nicht. Unübersichtlich. Umsetzbarkeit in den Betrieben oft schwierig. AG sind auch in der Verantwortung.

Seifert: Wichtig bei Quali-Tarifverträgen: Beratung Voraussetzung.

Innovationsintensität hat extrem zugenommen, aber Weiterbildung hat abgenommen die letzten 10 Jahre

### *Bildungsurlaub*

Bsp. Niedersachsen: wird fast gar nicht mehr angenommen. Im Bildungsurlaub könnte ganz anders genutzt werden.

## Protokolle aus den Foren

---

### *Weiterbildung in der Krise*

Stefanie Odenwald: Chance, dass Weiterbildung in Zeiten von Kurzarbeit zunimmt.

Jürgens: keine optimistische Erwartung, dass im Zuge von Kurzarbeit die Qualifizierung zunimmt. Die Kultur muss sich ändern. Der einzelne AN muss in seinem Entwicklungspotential gesehen werden.

Innovation ist Schlüsselaspekt, wenn man Flexibilisierung akzeptiert.

Seifert: BA schätzt, dass nur 1 Prozent der Kurzarbeiter an Qualifizierung teilnehmen.

### **Input:**

Dr. Alexandra Wagner (FIA, Berlin)

Thema: Strategische Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik

Frage: Gibt es in Zeiten der Krise ein „Gelegenheitsfenster“ z.B. für Verlängerungen von Bezugszeiten?

Aktuelle Probleme:

- starke Hierarchisierung im System mit der Hartz-Gesetzgebung. Maßnahmen beziehen sich vor allem auf den Bereich der „Bessergestellten“
- Aktivierung ohne Arbeit oder Aktivierung in 1-Euro-Jobs. Sinn solcher Maßnahmen? Da im Falle einer Ablehnung Unterstützungsgeld gespart werden kann.
- Funktionen von Arbeitsmarktpolitik: z.B. Flankierung strukturellen Wandels; soziale Funktionen und zur Unterstützung Benachteiligter
- These: Arbeitsmarktpolitik hat momentan negative Wirkung auf System, z.B. durch Schwächung der Lohnersatzleistung und die Aufweichung der Standards (Zumutbarkeitskriterien)
- Zentrale Frage: Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
- These: Beschäftigungslücke wird geschaffen. Ungleichverteilung der Arbeit: Überlastung der einen, Arbeitslosigkeit der anderen, Bsp. Telekom, Öffentlicher Dienst; Potenziale nicht genutzt, nur Matching.
- Schaffung von unbefristeter Beschäftigung als Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik nicht vorgesehen. Besser: reguläre öffentliche Beschäftigung schaffen.

Vorschlag: Gemeinsam mit Arbeitslosen nach Lösungen suchen

### **Diskussion**

#### *Arbeitszeitdebatte*

Volumen an Erwerbsarbeit reicht nicht mehr für alle aus: Arbeitszeitverkürzungen immer noch eine Möglichkeit, z.B. Modell 30 Stunden-Wochenarbeitszeit.

Krise nutzen, um die Debatte um die (tatsächliche) 35-Stunden-Woche wiederaufzunehmen

#### *ALG II*

Erpressungspotential gegenüber dem einzelnen; Problem: Niedriglohnjobs, die angenommen werden müssen

Gesetzlicher Mindestlohn wichtiges Instrument auch in Bezug auf die „Aufstockerproblematik“

### **Fazit**

Es gibt kein begrenztes Erwerbsvolumen; es gibt viele Bedarfe, die nicht erfüllt werden in der Gesellschaft.

Trend hin zur Verlängerung der Arbeitszeit stoppen

Thema: Lebensphasenangepasste Erwerbsarbeit wie z. B. Sabbatical wichtig in Bezug auf Gesundheit wie auf Arbeitslosigkeit