

Leitfragen für das 9. Forum „Fair statt prekär“

1. Was ist für uns Gewerkschaften kurzfristig zu tun?

- Was können wir zur sozialen Gestaltung des europäischen Binnenmarktes beitragen?
- Wie können wir die ILO-Kernarbeitsnormen besser durchsetzen?
- Wie organisieren wir Beschäftigungssicherung und neue gesellschaftliche Solidarität im globalen Kontext?
- Was können wir Gewerkschaften, was können europäische Betriebsräte tun um zu verhindern, dass Beschäftigte aus verschiedenen Ländern gegeneinander ausgespielt werden?
- Wie verhalten wir uns in Zukunft zur Entsendefrage und Arbeitnehmerfreizügigkeit?

2. Was ist für uns Gewerkschaften langfristig zu tun?

- Wie können wir prekäre Beschäftigung in aller Welt zurückdrängen?
- Mit welcher Politik fördern wir gute Arbeit und in welchem Verhältnis stehen dabei gesetzliche, tarifvertragliche und betriebliche Ansätze zueinander?

1. Was ist für uns Gewerkschaften kurzfristig zu tun?

Hartmut Seifert:

Im Vordergrund der aktuellen Beschäftigungspolitik steht die Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Primär ist dies eine Aufgabe der Wirtschafts- und Finanzpolitik. Was kann die Arbeitsmarktpolitik tun? Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit bilden recht tragfähige Pfeiler für eine Beschäftigungsbrücke über das Konjunktural. Wird die verkürzte Arbeitszeit für berufliche Weiterbildung genutzt, können in der Vergangenheit aufgestaute Defizite sinnvoll behoben und die Voraussetzungen verbessert werden, bei wieder anziehender Konjunktur den damit verbundenen Strukturwandel zu meistern. Gleichzeitig sollte ein unkonventioneller Arbeitskräfteaustausch bzw. –verleih zwischen noch prosperierenden und unterausgelasteten Betrieben helfen, bedrohte Beschäftigung zu sichern. Solche Ansätze sind vor Ort zu organisieren, die Arbeitsagenturen könnten Informationen bereitstellen und Kontakte vermitteln. Unkonventionelles Vorgehen ist verlangt. Der Gesetzgeber und die Tarifvertragsparteien müssten für den entsprechenden rechtlichen Rahmen sorgen.

Um Weiterbildung auch in kleinen und mittleren Unternehmen gezielt während der Kurzarbeit organisieren zu können, bedarf es externer Beratung. Vor Ort sollten die verfügbaren Kompetenzen gebündelt werden; Arbeitsagenturen Kammern, Personalabteilungen großer Betriebe u. a. sollten ihre Kompetenzen zur Verfügung stellen und wo das nicht reicht, sind mit öffentlicher Unterstützung zusätzliche Kapazitäten zu organisieren.

Die Brückenfunktion der beiden Instrumente Kurzarbeit und Zeitkonten schwindet jedoch mit zunehmender Dauer der Krise. Deshalb sollte die Bezugsdauer für Kurzarbeit auf 24 Monate verlängert werden; die besonders von dem Konjunktureinbruch betroffenen Gruppen der Leiharbeiter und der befristet Beschäftigten sind einzubeziehen (Transferkurzarbeitergeld).

Schließlich sprechen gute Erfahrungen für beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen, wie sie Mitte der 1990er Jahre bei der Volkswagen AG und danach bei vielen anderen Unternehmen erfolgreich erprobt wurden. Soziale Härten vor allem bei Beziehern unterer Einkommen müsste ein öffentlich geförderter Lohnausgleich abmildern. Die Kosten wären für die Arbeitslosenversicherung immer noch geringer als die Zahlung von Arbeitslosengeld.

Alle Azubis sind zu übernehmen, wobei schwieriger wirtschaftlicher Lage der Betriebe Teilzeitmodelle mit stufenförmig steigender Arbeitszeit als Einstieg dienen können.

Franziska Wiethold:

In der Arbeitsmarktpolitik müssen die Gewerkschaften zusätzlich zu den jetzigen Aktionsschwerpunkten, durch die Beschäftigte vor Entlassungen geschützt werden sollen, stärker Verbesserungen für die von Arbeitslosigkeit Betroffenen fordern: z.B. besserer Zugang zu ALG I, längerer Bezug ALG I, Ausweitung Qualifizierungsangebote, deutliche Erhöhung der Hartz IV-Sätze, Ablehnungsrechte für unzumutbare Arbeitsangebote, die z. B. mit Dequalifizierung oder Niedriglohn verbunden sind; statt 1€-Jobs Ausbau eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors. Die betrieblichen und regionalen Aktionen gegen Betriebsschließungen und Entlassungen müssen stärker verknüpft werden mit Aktionen von Erwerbslosen. Es muss der Eindruck vermieden werden, dass Gewerkschaften sich vorrangig um die (noch) Beschäftigten kümmern.

Im Kampf gegen prekäre Beschäftigung müssen die Durchsetzungschancen für unsere Forderungen nach Mindestlohn, nach Befristungen nur mit sachlichem Grund, nach Verbot geringfügiger Beschäftigung, nach Einschränkung und Gleichbehandlung von Leiharbeit usw. durch Mobilisierungsstrategien erhöht werden, die alle Gewerkschaften solidarisch begleiten. In den besonders betroffenen Branchen (z.B. personenbezogene Dienstleistungen) bieten sich öffentlichkeitswirksame Kampagnen an, die auch Kunden/innen bzw. Bürger/innen einbeziehen und den Wert von Arbeit („Besser statt billiger“, „Qualität hat ihren Preis“) und von öffentlicher und

privater Daseinsvorsorge thematisieren. Beispiele aus den Bereichen Wach- und Schließdienst, Callcenter, Logistik, Gesundheitsbereich, Altenpflege, Hotel- und Gaststättengewerbe, Baugewerbe usw. sind so zu verallgemeinern, dass sich alle Gewerkschaften vor Ort zu wechselseitiger Unterstützung verpflichten. Die Kampagnen sind im Europa- und Bundestagswahlkampf mit entsprechenden gesetzlichen Änderungen auch im EU-Recht (z.B. Vergaberichtlinien, die den billigsten Anbieter bevorzugen) zu verbinden. Stattdessen müssen Ausschreibungen bindend die Einhaltung sozialer Mindeststandards vorsehen.

2. Was ist für uns Gewerkschaften langfristig zu tun?

Hartmut Seifert:

Nicht nur die sich selbst überlassenen Finanzmärkte haben versagt, auch der in den letzten Jahren schrittweise deregulierte Arbeitsmarkt hat schwere soziale Verwerfungen ausgelöst. Atypische Beschäftigungsformen gewinnen an Boden und erhöhen die Prekaritätsrisiken. Über ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet als Leiharbeiter, befristet, geringfügig oder teilzeitbeschäftigt. Sie tragen ein höheres Risiko als Beschäftigte mit einem Normalarbeitsverhältnis, nur einen Niedriglohn zu beziehen; sie sind beim Zugang zu betrieblich-beruflicher Weiterbildung benachteiligt und haben, mit Ausnahme der Teilzeitbeschäftigten, instabilere Beschäftigungsverhältnisse. Die Chancen, in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu wechseln sind eingeschränkt. Für die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten sind atypische Arbeitsverhältnisse zur neuen Normalität geworden. Sie zementieren die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes. Angesichts dieser Benachteiligungen am Arbeitsmarkt droht zunehmende Armut im Alter, in der Mehrheit für Frauen. Die Strategie der vermehrten Eigenverantwortung in der Altersvorsorge droht für immer mehr Beschäftigte zur Sozialfalle zu werden.

Zweifelsohne braucht ein dynamischer Arbeitsmarkt Flexibilität. Zugleich brauchen die Beschäftigten soziale Sicherheit und bessere Chancen, ihre Beschäftigungsfähigkeit über einen längeren Zeitraum (Rente mit 67!!) zu erhalten. Notwendig sind:

- die Verwirklichung des Equal-pay-Prinzips, nicht nur bei Leiharbeit sondern bei allen Beschäftigungsformen,
- generelle Mindestlöhne,
- Aufnahme der Bereiche mit Mindestlöhnen ins Entsendegesetz
- ein genereller Anspruch auf berufliche Weiterbildung (lebenslanges Lernen)
- eine bedarfsorientierte Mindestsicherung im Alter.
- Ferner ist eine Reihe von gezielten Maßnahmen erforderlich, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und Prekaritätsrisiken zu mindern:
- kürzere Arbeitszeiten für besonders belastende Tätigkeiten (Nacht- und Schichtarbeit),
- eine generell neue Arbeitszeitpolitik, die stärker an den Arbeitszeitwünschen und -anforderungen der Beschäftigten orientiert ist,
- Mindestbeschäftigungszeiten für Leiharbeiter (wg. Bislang häufig fehlender Ansprüche auf Arbeitslosengeld und Kündigungsschutz),
- keine Subventionierung von Minijobs,
- Prekaritätsprämien für Personengruppen mit besonderen Beschäftigungsrisiken (Befristungen, Leiharbeiter)

Franziska Wiethold:

s. o.