SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit: eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet

Kock, Klaus

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Kock, K. (2009). *Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit: eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet.* (sfs Beiträge aus der Forschung, 168). Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-323235

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Klaus Kock

Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit

Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet

kowa
kooperations
stelle
wissenschaft
arbeitswelt

fair statt prekär

Klaus Kock

Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit

Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Impressum:

Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit
Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet
Klaus Kock
Sozialforschungsstelle Dortmund
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 168
ISSN: 0937-7379
1. Auflage Dortmund, Februar 2009
© Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt
Sozialforschungsstelle
Technische Universität Dortmund
Iris Kastel-Driller
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
Tel.: +49(0) 231-8596-140
Fax: +49(0) 231-8596-144
eMail: Kastel@sfs-dortmund.de
http://www.sfs-dortmund.de
http://www.werkstadt-dortmund.de
Umschlaggestaltung: Michael Banos
Layout: Iris Kastel-Driller
Titelfoto: Jan Schmitz
Fotos „Gute Arbeit ist ...“: Syndikat medienpool 2008/ Kukuk/ Müller/ Cebrian
Druck: druckwerk gmbh kollektiv dortmund

Inhalt

1. Einleitung 7

2. Das Normalarbeitsverhältnis aus (regional-) historischer Perspektive 10

3. Strukturwandel und Destandardisierung im regionalen Beschäftigungssystem 14

4. Modernisierung durch Deregulierung? Debatten um die Zukunft der Arbeit in Dortmund 20

Das neue Dortmund 20 · Qualität und Quantität der Beschäftigung 22

5. Destandardisierung = Prekarisierung? – Beschäftigungsverhältnisse aus der Sicht von Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitnehmer/innen 29

Vom Tarifvertrag zur „freien“ Aushandlung 29 · Vom Personal zum Subunternehmen 31 Von der Vollzeitstelle zum Teilzeitjob 32 · Vom Regeleinkommen zum Honorar 33 · Vom internen Aufstieg zur Arbeit auf Probe 34 · Von Beschäftigungsgarantien zum Heuern und Feuern 36 · Vom Miteinander zum Gegeneinander 37

6. Handlungsansätze in der Region 39

6.1 Öffentliche Debatten 40

6.2 Am Beispiel Leiharbeit – regionale Initiativen zur Regulierung einer prekären Beschäftigungsform 48

Arbeitnehmerüberlassung - eine normale Branche? 49 · Ein Streitgespräch 49 Letzter Ausweg Leiharbeit? 54 · Faire Arbeitsvermittlung in Leiharbeit 56 · Exkurs nach Oldenburg I: Beratungsprojekt „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ 57 JOBlokal - Beratung im Stadtteil 58 · Erfahrungsausstausch über Betriebsratsarbeit in der Logistik-Branche 60 · Aufklärungsarbeit und Debatten in der IG Metall: „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ 62 · Exkurs nach Oldenburg II: Der Arbeitskreis Leiharbeit der IG Metall 65 · FLEXPOOL - der faire Arbeitskräftepool 65 · New Deals - Das Dortmunder Personalmanagement Prädikat 68

6.3 Gewerkschaftliche Initiativen in Branchen und Betrieben 69

Betriebliche Interessenvertretung in der Systemgastronomie 69 · Tarifbindung im Großhandel 72 · Mindestlöhne in der Gebäudereinigung 74 · Faire Arbeit im Bereich Finanzdienstleistungen 76 · Der Call Center Talk 79 · Die Selbstständigengruppe von ver.di Dortmund 81

7. Schlussfolgerungen 83

8. Literatur 88

Der Autor

Dr. Klaus Kock, Diplom-Soziologe, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt in der Sozialforschungsstelle Dortmund. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Kooperation Wissenschaft – Arbeitswelt, Betriebliche Sozialbeziehungen, prekäre Beschäftigung.

Vorwort

Das Problem „prekäre Beschäftigung“ wird mittlerweile in der politischen wie wissenschaftlichen Öffentlichkeit breit diskutiert. Dass sie in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, wird wenig bestritten. Wissenschaftliche Untersuchungen belegen dies hinreichend. Offen bleibt jedoch, wie sich Prekarisierung in den Regionen ökonomisch und sozial niederschlägt und welche Handlungsmöglichkeiten zu ihrer Reduzierung „vor Ort“ bestehen. Die Untersuchung von Klaus Kock setzt an dieser Stelle an.

Vor dem Hintergrund der Dominanz des Normal-Arbeitsverhältnisses in der ehemaligen Montan-Stadt Dortmund zeichnet er eine erschreckende Veränderung in der Beschäftigungsstruktur nach, die im Kern zu einer zunehmenden sozialen Spaltung führt. Zugleich wird deutlich, dass man diese Entwicklung nicht hinnehmen muss. Nicht zuletzt die Betroffenen selbst, mit Unterstützung und in Partnerschaft mit wichtigen regionalen Organisationen und Institutionen, sind hier gefordert. Insbesondere der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften, in Zusammenarbeit mit den Kommunen, den Kirchen und anderen Partnern, engagieren sich. Der sozialen und ökonomischen Spaltung setzen sie das Leitbild einer solidarischen Regional- und Arbeitspolitik entgegen. Klaus Kock zeigt, dass Erfolge der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer durchaus möglich sind. Unterstützt durch Bündnisse haben sie in der Region einiges erreicht, so dass das Thema „Prekarisierung“ auf der regionalen Agenda weit oben steht. Die Analyse zeigt, welche Handlungsmöglichkeiten bestehen. Sie soll Mut machen, in anderen Regionen eigene Wege zur Lösung eines brennenden sozialen Problems zu finden.

Eberhard Weber
Vorsitzender DGB Östliches Ruhrgebiet, Dortmund

Frank Gerlach
Hans-Böckler-Stiftung

1. Einleitung

„Prekarität ist überall“ - so lautet der berühmt gewordene Titel einer Rede des Soziologien Pierre Bourdieu aus dem Jahr 1997 (Bourdieu 1998, 115ff.). „Weder dem Bewusstsein noch dem Unterbewusstsein lässt sie jemals Ruhe. Die Existenz einer beträchtlichen Reservearmee, die man aufgrund der Überproduktion von Diplomen längst nicht mehr nur auf den untersten Qualifikationsebenen findet, flößt jedem Arbeitnehmer das Gefühl ein, dass er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg …“ (ebd., 117) Diese Verunsicherung, verstärkt durch atypische Beschäftigungsverhältnisse auf befristeter oder Teilzeit-Basis, hat tiefgreifende Auswirkungen. „Indem sie die Zukunft überhaupt im Ungewissen lässt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist.“ (ebd., 116)

Diese pessimistische Sicht gegenwärtiger Entwicklungen dominiert vielfach auch gewerkschaftliche Diskussionen. Vorherrschend ist die Kritik ökonomischer und politischer Strategien der Flexibilisierung und Deregulierung zum Nachteil von Beschäftigten und Arbeitslosen. Und in der Tat hat der wirtschaftliche Aufschwung zwar ein Sinken der Arbeitslosenzahlen bewirkt, gleichzeitig haben jedoch wirtschaftliche und soziale Unsicherheitserfahrungen der Menschen und damit verknüpfte soziale Probleme zugenommen. Neu entstehende Beschäftigung ist zu einem nicht unwesentlichen Anteil nur mit kurzfristigen Beschäftigungsperspektiven verbunden, die erzielten Einkommen sind oft niedriger als erwartet und kollektive Schutzregelungen greifen vielfach nicht mehr. Dass Ende 2008 tausende von Leiharbeiter/innen entlassen und befristete Verträge nicht verlängert werden, wird als Beginn einer allgemeinen Beschäftigungskrise im kommenden Konjunkturtief interpretiert.

Aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen in einem bislang intakten Beschäftigungssystem, wie es sich in der Nachkriegszeit unter Mitbestimmung von Gewerkschaften und Betriebsräten etabliert hatte, erscheinen Deregulierungsprozesse als desintegrierend und verunsichernd. Dennoch: Nicht jede Abweichung vom herkömmlichen Normalarbeitsverhältnis wird als Prekarisierung erlebt, nicht jede/r Arbeitnehmer/in wird durch Abbau von Beschäftigungsstandards gleichermaßen verunsichert. Um die Reichweite und Bedeutung der mit Prekarität und Prekarisierung bezeichneten Phänomene und insbesondere die Erfolgschancen einer möglichen Gegenwehr abschätzen zu können, ist eine stärker analytische Vorgehensweise notwendig, die genauer hinschaut, Widersprüche herausarbeitet und in die Tiefen lokaler und betrieblicher Zusammenhänge vordringt.

Die vorliegende Studie nimmt insbesondere die regionale Ebene in den Blick, die schon deshalb besondere Beachtung verdient, weil der Strukturwandel der Wirtschaft verschiedene Regionen auf unterschiedliche Weise betrifft. Im Vergleich hat das Ruhrgebiet noch immer mit Beschäftigungsverlusten und hoher Arbeitslosigkeit zu kämpfen, es gehen mehr Arbeitsplätze in der Industrie verloren als neue im Dienstleistungsbereich hinzukommen. Auch staatliche Politik und Standortstrategien von Unternehmen beziehen sich zunehmend auf regionale Zusammenhänge, Wertschöpfungsketten und Cluster. Ob Beschäftigung auf- oder abgebaut wird, wie neue Arbeitsplätze beschaffen sind, wie nachhaltig der Wandel gestaltet wird, entscheidet sich nicht nur in den Betrieben, sondern zunehmend auch in regionalen Verflechtungs- und Austauschbeziehungen. Damit gewinnt auch für Gewerkschaften der räumliche Zusammenhang an Bedeutung als Feld der Auseinandersetzung um Arbeit und Beschäftigung. Eine wichtige Rolle spielen dabei die örtlichen Gliederungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes, deren personelle Ausstattung bei gleichzeitiger Ausdehnung der räumlichen Zuständigkeitsbereiche jedoch äußerst knapp bemessen ist.

Im Rahmen einer Fallstudie aus dem Raum Dortmund wird im Folgenden danach gefragt, wie Gewerkschaften auf der regionalen Ebene auf Destandardisierungs- und Prekarisierungsprozesse reagieren. Es lohnt sich – so die Ausgangsüberlegung – vor Ort genauer hinzusehen und lokale Aktivitäten daraufhin zu analysieren, ob und inwieweit hier von den Gewerkschaften und ihrem Dachverband DGB

innovative Handlungskonzepte entworfen und erprobt werden, die geeignet sind, Tendenzen der Prekarisierung entgegenzuwirken. Auf diese Weise soll mit der Studie ein Beitrag geleistet werden zu aktuellen Debatten über eine Erneuerung der Gewerkschaften (Brinkmann u.a. 2008). Unter Umständen eröffnet ein regional erweiterter Zugriff auf die eigenen Handlungsfelder den Gewerkschaften neue Chancen zur Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung (Gerlach/Ziegler 2008, 22).

Die Analysen stammen aus dem Arbeitszusammenhang der Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt, einer Abteilung der Sozialforschungsstelle Dortmund, die wiederum als Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung zur Technischen Universität Dortmund gehört. Die allgemeine Aufgabe der Kooperationsstelle, die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt zu fördern und zu organisieren, wurde in Abstimmung mit dem örtlichen DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften im Hinblick auf das Problem prekärer Beschäftigung so präzisiert, dass nicht nur der Stand der Wissenschaft aufgearbeitet wird, sondern auch regionale Recherchen durchgeführt werden mit dem Ziel, Wirkungen destandardisierter Beschäftigung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen vor Ort herauszuarbeiten. Auf diese Weise soll ein realistisches Bild gewonnen werden, inwieweit verschiedene Beschäftigungsverhältnisse als prekär anzusehen sind, nicht nur weil sie vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis abweichen, sondern weil sie Verunsicherungen für die betreffenden Arbeitnehmer/innen mit sich bringen. Zugleich sollen die Recherchen Handlungsbedarf herausarbeiten und Ansatzpunkte für betriebliche und lokale Handlungsweisen zur Neu-Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen benennen. Die Kooperationsstelle sieht es als ihre Aufgabe an, regionale Diskurse über die Problematik prekärer Beschäftigung zu fördern und Initiativen zur Neu-Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen unterstützend zu begleiten.

Die folgenden Beschreibungen und Analysen resultieren zum einen aus einer Auswertung verschiedener Dokumente aus der Region sowie eigener Recherchen aus den vergangenen Jahren. Zum anderen wurden zahlreiche Gespräche mit Gewerkschaftsvertreter/innen und anderen regionalen Akteur/innen geführt. An einigen Stellen konnten die Darstellungen von Dortmunder Aktivitäten ergänzt werden durch Beispiele aus dem Raum Oldenburg, deren Darstellung auf Gesprächen mit dem Leiter der dortigen Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften, Harald Büsing, beruhen.

Die Studie wurde finanziell unterstützt von der Hans-Böckler-Stiftung. Für die fachliche Begleitung der Projektarbeiten danke ich insbesondere Eberhard Weber, DGB-Vorsitzender in der Region Östliches Ruhrgebiet, und Dr. Frank Gerlach von der Hans-Böckler-Stiftung.

Im Kapitel 2 wird argumentiert, dass Prekarisierung nicht absolut zu sehen ist, sondern immer auf einem historischen Hintergrund analysiert werden muss. Für den Raum Dortmund bilden Beschäftigungsverhältnisse in der Stahlindustrie der Nachkriegszeit diesen Hintergrund, auf den sich regionale Debatten über Prekarisierung explizit oder implizit immer wieder beziehen.

Kapitel 3 beschreibt den sozialökonomischen Strukturwandel der Region Östliches Ruhrgebiet anhand einiger statistischer Kennzahlen und benennt Anhaltspunkte für Abweichungen regionaler Beschäftigungsverhältnisse vom herkömmlichen Normalarbeitsverhältnis.

Auf der Grundlage solcher Anhaltspunkte – so zeigt Kapitel 4 – hat sich in Dortmund eine konstruktive Debatte zwischen der städtischen Wirtschaftsförderung, dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften sowie Einrichtungen und Personen aus der Wissenschaft über die Zukunft der Arbeit entwickelt, die wiederum zu genaueren Analysen mit neuen Anhaltspunkten für regionale Aktivitäten führte.

Prekarisierung – so die Ausgangsüberlegung von Kapitel 5 – ist nicht allein eine Frage objektiv messbarer Tatbestände. Um ihre Tiefenwirkung zu erfassen und Handlungsbedarf zu bestimmen, bedarf es einer Analyse des individuellen und kollektiven Erlebens von Destandardisierung und Verunsicherung auf Seiten der betroffenen Arbeitnehmer/innen und ihrer Interessenvertretungen.

Schließlich werden in Kapitel 6 verschiedene Aktivitäten lokaler Gewerkschaftsgliederungen vorgestellt, die auf innovative Weise darauf abzielen, Formen destandardisierter Beschäftigung zu regulieren, um

Prekarisierung entgegenzuwirken. Dabei wird gezeigt, dass neben Betrieb und Branche die Region eine Handlungsebene darstellt, die wichtige Chancen zur Gestaltung von Beschäftigung bietet.

Kapitel 7 fasst die wesentlichen Ergebnisse der Studie zusammen und zieht einige Schlussfolgerungen für regionale Handlungsansätze zur Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen.

2. Das Normalarbeitsverhältnis aus (regional-) historischer Perspektive

Die Arbeitskultur des Ruhrgebiets war gekennzeichnet durch angelernte körperliche Schwerstarbeit der Männer, wie sie unter schwierigen, bisweilen auch gefährlichen Bedingungen in der Stahlindustrie und im Bergbau verrichtet wurde. „Der lange Abschied vom Malocher“ – so bringt ein Forscherteam der Sozialforschungsstelle (Hindrichs u.a. 2000), das über Jahrzehnte die Entwicklung der Stahlarbeit verfolgt und analysiert hat, den Wandel der Arbeit auf den Punkt. Über hundert Jahre lang hat das Bild des schwer arbeitenden Malochers das Ruhrgebiet und seine Kultur geprägt. Die virtuose Beherrschung dieser Schwerstarbeit war immer auch Anlass für einen Stolz der Arbeiter auf ihre Leistung und auf ihr Produkt.

Mit dieser Art von Arbeit war auch eine bestimmte Regulierung des Beschäftigungsverhältnisses verbunden. Sicherheit gewannen die Arbeitenden nicht nur durch die staatlichen Sozialversicherungssysteme. Von mindestens ebenso großer Bedeutung war ihre Einbindung in die betriebliche Organisation. Im kooperativen Arbeitszusammenhang wurde das Auf und Ab des Arbeitsmarkts zumindest teilweise durch ausgehandelte Regeln und Vereinbarungen abgefedert. Der auf diese Weise abgegrenzte „interne Arbeitsmarkt“ erfüllte für die Arbeitgeber die Funktion, die Fluktuation zu senken und Einarbeitungszeiten zu verringern. Für die Beschäftigten bedeutete er eine Reduzierung des Entlassungsrisikos aufgrund langjährig im Arbeitsprozess erworbener Kenntnisse (Kock 1996).

Anschaulich beschrieben und analysiert werden diese Organisationsstrukturen in einer Studie des Historikers Karl Lauschke über „Die Hoesch-Arbeiter und ihr Werk. Sozialgeschichte der Dortmunder Westfalenhütte während der Jahre des Wiederaufbaus 1945 – 1966“ (Lauschke 2000), aus der im Folgenden etwas ausführlicher zitiert werden soll.

Mit 38 verschiedenen Betriebsteilen gehörte die Westfalenhütte zu den größten und vielseitigsten Hüttenwerken Deutschlands. Die Beschäftigtenzahl erreichte im Jahr 1962 mit 17.162 ihr Maximum. Die Zusammensetzung der Belegschaft zeigt ein deutliches Übergewicht der Un- und Angelernten gegenüber den Facharbeitern. Im Jahr 1959 zählten lediglich 26,4% zu den Facharbeitern mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Sie waren vorwiegend in den Reparatur- und Instandhaltungsabteilungen eingesetzt. Diese für ein Stahlwerk typische Zusammensetzung resultiert aus den Qualifizierungsprozessen, die in der Produktion weitgehend über Anschauung, Nachahmung und praktische Erprobung während der Arbeit erfolgten. Als Ungelernte wurden dabei diejenigen eingestuft, die nur kurz in ihre Arbeit eingewiesen wurden, Angelernte dagegen eigneten sich im Laufe von Jahren Kenntnisse an, die denen der Facharbeiter nahe kamen (ebd., 142f.).

Kennzeichnend für die Arbeitsweise in der Stahlproduktion war das sog. Crew-System. Die Beschäftigten arbeiteten relativ selbständig als Gruppe an der jeweiligen Anlage. Die Betriebsleitung machte den Gruppen weder detaillierte Verhaltensvorschriften noch wurden sie in ihrer Arbeitsleistung beaufsichtigt. Intern zeichneten sich die Crews aus durch ein hohes Maß an Kooperation und gegenseitiger Abstimmung. Andererseits war die jeweilige Crew in sich streng hierarchisch gegliedert. Je nach Dauer der Zugehörigkeit und den damit verbunden Erfahrungen an der Anlage konnten die einzelnen Arbeiter aufsteigen an anspruchsvollere und besser bezahlte Arbeitsplätze. Dabei sorgte die Crew dafür, dass neben fachlichen Erfahrungen auch Verhaltensregeln und -maßstäbe erworben wurden, dass der Einzelne sich einfügte in die vorherrschenden Sozialbeziehungen. Mit diesem anlagenspezifischen Anlernsystem war eine Einschränkung der horizontalen Mobilität im Werk verbunden, was die Stabilität der Arbeitsgruppen weiter erhöhte, aber auch die Partialisierung des Hüttenwerks in zahlreiche eigenständige Bereiche förderte (ebd., 145f.).

Innerhalb der Crews herrschte ein ausgesprochen kameradschaftliches Verhältnis, das zum Teil auch über die Arbeit hinausging und die Familien mit einbezog. Die unteren Vorgesetzten bis zum Meister waren Bestandteil der Arbeitsgruppen, sie waren durch internen Aufstieg in ihre Position gelangt, sie hatten keine disziplinarische Funktion, sondern beförderten eher die eigenverantwortliche Arbeit der Gruppen. Die Betriebsleitung hatte aufgrund dieser Strukturen nur wenig Einsicht in die realen Arbeitsabläufe, die Arbeiter verfügten über ein hohes Maß

an „stillschweigendem Wissen“. Es kam immer dann zu Konflikten, wenn die Leitung Anordnungen traf, mit denen sie die Fachkompetenz der Gruppen ignorierte (ebd., 153ff.).[1] Anknüpfend an Fachkompetenz und Leistungsbewusstsein herrschte unter den Arbeitern ein dichotomes Bild von den industriellen Beziehungen vor, Management und Produktionsarbeiter bewegten sich aus ihrer Sicht in verschiedenen Welten (ebd., 168). Das Management seinerseits verzichtete weitgehend auf die traditionelle patriarchalische Verbrämung der asymmetrischen Sozialbeziehungen. Stattdessen wurde der sachliche Kooperationszusammenhang aller Werksangehörigen hervorgehoben, der auf eigenverantwortlicher Arbeit und Einsicht in die Notwendigkeiten beruhte. Insgesamt war nach dem Krieg das Verhältnis der Arbeiter zu den oberen Vorgesetzten zwangloser geworden, wozu auch die neu eingeführte Mitbestimmung beitrug. Das Crew-System ersetzte in gewisser Weise die Vorgesetztenkontrolle durch Selbstdisziplinierung (ebd., 170ff.).

Ende der 1950er/ Anfang der 1960er Jahre wuchs die Belegschaft auf über 17.000 Beschäftigte an. Dafür sorgte zum einen die Erweiterung der Produktionskapazitäten, zum anderen aber auch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Das Management setzte verstärkt auf den Aufbau einer Stammbelegschaft, was u.a. darin zum Ausdruck kam, dass kaum noch sog. Unternehmerarbeiter – Leute von fremden Firmen, die im Auftrag von Hoesch bestimmte Arbeiten auf dem Werksgelände verrichteten – eingesetzt wurden. Erklärtes Ziel der Geschäftsleitung war es, die Belegschaft dauerhaft an das Werk zu binden. Nur so konnte gesichert werden, dass ausreichend qualifiziertes Personal in den Kernbetrieben der Produktion vorhanden war. Diese Vorgehensweise kam zugleich den Erwartungen der Arbeiter nach sicheren Beschäftigungsmöglichkeiten entgegen.

Dass es der Werksleitung ernst war mit der Bindung einer Stammbelegschaft, zeigte sich vor allem in der Rezession 1958, wo alles getan wurde, um Entlassungen zu vermeiden. Zunächst wurde eine Einstellungssperre ausgesprochen und vakante Stellen mittels Umsetzungen besetzt, dann der Urlaub vieler Beschäftigter vorgezogen. Die Zahl der Schichten wurde verringert, und es wurden Reparaturschichten durchgeführt. Schließlich wurde Kurzarbeit eingeführt. Als dann doch Entlassungen unvermeidbar erschienen, gab man den Betroffenen die Zusage, sie würden nach Erholung der Konjunktur vorrangig bei Neueinstellungen berücksichtigt. Die freiwilligen Abgänge von Beschäftigten blieben in diesen Jahren auf einem sehr niedrigen Niveau, 1962/63 betrug die Fluktuationsrate 5,5% (ebd., 353ff.).

Ab etwa 1953 wurden technische Veränderungen und Neubauten von Großanlagen durchgeführt, die eine betriebsorganisatorische Dynamik mit sich brachten, von der auch das traditionelle Sozialgefüge nicht unberührt blieb. Beispielsweise wurden nach dem Bau des neuen Siemens-Martin-Werks III 1961/62 Arbeiter von den älteren Werken I und II hierher versetzt. Bevorzugt wurden Jüngere, von denen man annahm, dass sie weniger „dem alten Trott“ verhaftet seien, sich leichter zu einer neuen Mannschaft zusammenfänden und besser mit den technischen Neuerungen zurecht kämen. Die Arbeit war an der neuen Anlage weniger körperlich beanspruchend, auch die Umgebungsbelastungen waren geringer als an den alten Anlagen. Dagegen wurde den einzelnen Arbeitern höhere Verantwortung übertragen, Fehler hatten nun erheblich größere Konsequenzen. Die elektrischen Regel- und Steuermechanismen erforderten ein höheres Maß an Aufmerksamkeit und Reaktionsgeschwindigkeit. Zum Teil war nun auch eher theoretisches Wissen über produktionstechnische Abläufe vonnöten, produkt- und verfahrenstechnische Erfahrungen verloren an Bedeutung (ebd., 367ff.).

1 Lauschke zitiert den Sozialforscher Hans Paul Bahrdt mit einer Anekdote, die dieser aus einem Duisburger Walzwerk berichtete: „Lange Zeit wunderte sich die Betriebsleitung, dass die Nachtschicht stets mehr Tonnen produzierte als die Früh- und Mittagsschicht. An der Qualifikation der Leute konnte es nicht liegen; denn jede Straßenbesetzung kam ja alle drei Wochen mit der Nachtschicht an die Reihe. Auch der Obermeister, der täglich, allerdings kaum nachts, im Betrieb weilte, war ahnungslos. Er war allerdings findig genug, um das Rätsel schließlich zu lösen. Alle Arbeiter kannten einen Trick, mit dem sie eine zu starke Erhitzung der Walzen und damit gewisse – scheinbar unvermeidliche – Unterbrechungen und Störungen des Walzprozesses ausschalten konnten. Diese Methode war vor längerer Zeit schon einmal als Vorschlag offiziell eingebracht, aber wegen Unsinnigkeit abgelehnt und verboten worden. Die Arbeiter aller drei Schichten hatten aber keine Lust, auf eine Erhöhung der Tonnenzahl zu verzichten, da diese sich ja auch in ihrer Lohntüte bemerkbar macht. Sie verwendeten das Verfahren trotzdem, allerdings nur wenn sie Nachtschicht hatten, und die Vorgesetzten bis zum Obermeister herunter im Bett lagen.“ (ebd., 158)

Mit den aufgrund technologischer Veränderungen und Neubauten vorgenommenen Umsetzungen von Arbeitern wurde die Kontinuität des Einsatzes an einer Anlage unterbrochen, die für eine angemessene Anlernung erforderlich war. Komplexität und Intransparenz der technischen Abläufe erschwerten das Anlernen. Lernen durch sinnliche Erfahrung war nun immer weniger möglich. Stattdessen waren prozess- und verfahrenstechnische Grundlagenkenntnisse gefordert. Hinzu kam, dass an den neuen Anlagen intensiver gearbeitet wurde, wodurch die Zeit zum Lernen fehlte. Ausprobieren bestimmter Handgriffe und Verrichtungen wurde schwieriger, weil Fehler nun große Konsequenzen nach sich zogen. Anstelle der Qualifizierung in der Arbeit und durch die Arbeit wurde nun zunehmend eine breit angelegte, systematische und theoretisch fundierte Ausbildung für unerlässlich gehalten (ebd., 385f.).

Schon seit 1952 bot die Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie vierwöchige Lehrgänge an, die Grund- und Fachkenntnisse vermittelten, zusätzlich aber auch die künftigen Meister auf ihre Führungsaufgabe vorbereiteten durch Kurse in Personalführung und Sozialwirtschaft. Diese Lehrgänge wurden in der Folgezeit ausgedehnt und ergänzt durch betriebliche Kurse. Erst 1966 jedoch wurde der Beruf des Hüttenfacharbeiters mit einer dreijährigen Ausbildung eingeführt, von dem die Stahlwerke jedoch nur wenig Gebrauch machten (ebd., 390).

Stattdessen baute man das System der Weiterbildungskurse für die angelernten Arbeiter aus, die weiterhin rekrutiert wurden aus Metallfacharbeitern der Region, aber auch aus dem Handwerk („Belegschaft der Bäcker und Friseure“; Hindrichs u.a. 2000, 26). Diese Formen der Weiterbildung vertrugen sich nicht mit dem herkömmlichen Sozialsystem der Crews. Es zeigte sich, dass die Arbeiter Probleme hatten mit dem theoretischen Charakter der Kurse, die jenseits der Arbeit ganz anders verliefen als das gewohnte Erfahrungslernen. Zugleich gab es Probleme der Akzeptanz bei den Kollegen in der Crew, die ihre langjährigen Aufstiegsansprüche bedroht sahen von den Absolventen der Weiterbildungskurse. Mit der Zeit setzte sich das alte Senioritätssystem jedoch wieder durch, allerdings mit dem Unterschied, dass, wer aufsteigen wollte, zunächst die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen durchlaufen musste (Lauschke 2000, 404ff.).

Seit Anfang der 1980er Jahre hat sich die Stahlarbeit durch technische Rationalisierung, eine veränderte Arbeitsorganisation und auch durch eine enorme Expansion der beruflichen Bildung gründlich verändert, so dass vom Ende des traditionellen Arbeitstyps, der „Maloche“ gesprochen werden kann (Hindrichs u.a. 2000, 9). Ein adäquates Verständnis des Strukturwandels im Ruhrgebiet erfordert nicht zuletzt ein Verständnis dieses Wandels der Soziokultur der Arbeit. Mit dem alten Typus angelernter Arbeit war die Produktion nicht mehr zu beherrschen. Die Produktionsprozesse entziehen sich der Anschauung, die Zeitressourcen sind knapper geworden, ein geregeltes Aufstiegsverfahren als Voraussetzung für sukzessiven Erkenntnisgewinn auf jeweils anspruchsvolleren Arbeitsplätzen war nun vielfach nicht mehr möglich (ebd., 27). Hochqualifizierte, in enger Kooperation miteinander kommunizierende Systemregulierer mit hoher Verantwortungsbereitschaft wurden jetzt gebraucht. Zwar gibt es weiterhin körperliche Schwerstarbeit, sie steht aber nicht mehr im Zentrum des Produktionsprozesses, sondern umfasst eher randständige Tätigkeiten (ebd., 15f.). „Stahlarbeit ist heute die Überwachung, Optimierung und Steuerung der Prozesse im Sinne von präventivem und korrektivem Eingriff in die Programme der elektronischen Prozesssteuerungen (‚Monitoring’).“ (ebd., 28)

Dennoch hat sich trotz des 1987 eingeführten Ausbildungsberufs des Verfahrensmechanikers eine Verberuflichung der Produktionsarbeit nicht ohne weitere Umstände durchsetzen können. Erst langsam ist der Anteil an Facharbeitern in den letzten 20 Jahren gewachsen, zum einen durch Neueinstellungen, zum anderen durch berufsbegleitende Qualifizierung von Angelernten zu Facharbeitern. Die interne Struktur der Arbeitsgruppen hat sich damit gewandelt von der hierarchisch gegliederten Crew aus angelernten Arbeitern zum disziplinär gemischten Team von gleichberechtigten Facharbeitern (Lichte 2008).

Zusammenfassend können die Charakteristika der Arbeit in den Stahlwerken der Nachkriegszeit, die stilbildend für das Ruhrgebiet wirkten, folgendermaßen beschrieben werden:

- Stahlarbeit war angelernte Arbeit, Facharbeiter waren eher in den Reparatur- und Instandhaltungsabteilungen zu finden als in der Produktion.

- Die Arbeit war körperlich anstrengend, was für die Arbeiter einen Grund zum Stolz war, dass sie diese Arbeit beherrschten. Hitze, Staub und Lärm bildeten erhebliche Umgebungsbelastungen. Gearbeitet wurde im kontinuierlichen Schichtsystem.

- Stahlarbeit war Männerarbeit, auch in den ersten Monaten der Nachkriegszeit, als die Männer geschwächt aus Krieg und Gefangenschaft heimkehrten, wurden kaum Frauen in der Produktion beschäftigt.

- In den Belegschaften der einzelnen Anlagen, den sog. Crews, herrschten solidarische Verhältnisse. Die Crews verfügten über viel stillschweigendes Wissen, das für außen stehende Vorgesetzte nicht einsehbar war. Innerhalb der Crews herrschte eine pyramidenförmig aufgebaute hierarchische Arbeitsteilung.

- Die Qualifizierung der Beschäftigten erfolgte während der Arbeit durch Anschauung, Nachahmung und Erprobung. Der Aufstieg in der crew-internen Hierarchie erfolgte nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (Seniorität).

- Das Unternehmen zielte darauf ab, eine Stammbelegschaft an das Werk zu binden, um die nötigen Qualifikationen durch Anlernen zu gewährleisten. Die Arbeiter betrachteten ihre Arbeitsplätze als relativ sicher, was vom Unternehmen auch immer wieder bestätigt wurde.

- Die institutionalisierte Mitbestimmung sowohl im Aufsichtsrat und über den Arbeitsdirektor als auch im Betrieb durch den Betriebsrat förderte den Interessenausgleich zwischen Arbeitern und Management. Die Gewerkschaft konnte in Tarifverträgen die wesentlichen Arbeitsbedingungen absichern und weiter verbessern.

- Stahlarbeit war – mehr oder weniger selbstverständlich – eingebunden in Systeme der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts, die Sicherheit gewährleisteten gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter oder auch gegen Willkür des Arbeitgebers.

Insgesamt entsprachen die Beschäftigungsverhältnisse in der Stahlindustrie weitgehend dem Idealtypus eines internen Arbeitsmarkts mit betriebsspezifischer Qualifizierung, geregelten Mobilitäts- und Aufstiegsmustern, betrieblichen Sozialleistungen, einer anerkannten betrieblichen Interessenvertretung sowie einer gegenseitigen Bindung von Arbeitnehmern und Unternehmen mit einer Art Corporate Identity (Kock 1996). Durch das quantitative Gewicht der Stahlindustrie (noch 1978 waren in Dortmund mehr als 28.000 Arbeitnehmer/innen in dieser Branche beschäftigt) und ihre führende Rolle in der regionalen Wirtschaft wirkten die Beschäftigungsverhältnisse in Hütten und Stahlwerken „stilbildend“ für die Beschäftigungsverhältnisse der Region. Das Normalarbeitsverhältnis im Ruhrgebiet wurde wesentlich von den Strukturmerkmalen des internen Arbeitsmarkts geprägt.

3. Strukturwandel und Destandardisierung im regionalen Beschäftigungssystem

Am 28. Oktober 2007 erklärte der Oberbürgermeister der Stadt Dortmund, Gerhard Langemeyer (SPD), den Strukturwandel in der Stadt für beendet: „Der Strukturwandel ist abgeschlossen. Der Wirtschaftsstandort Dortmund kann sich an anderen großen Städten messen lassen.“ (Westfälische Rundschau vom 29.10.2007) Natürlich blieb diese Aussage in der Folgezeit nicht unwidersprochen. Die einen verwiesen auf nach wie vor überdurchschnittliche Arbeitslosenzahlen und zunehmende Armut, die man nicht einfach als „Kollateralschäden“ kleinreden dürfe, sondern nach wie vor als Herausforderung ansehen müsse. Andere stellten die Frage, ob denn in der heutigen Zeit überhaupt von einem Ende des Wandels die Rede sein könne. Muss nicht vielmehr von beständigen Veränderungsprozessen in Wirtschaft und Gesellschaft ausgegangen werden? Würde man nicht den gleichen Fehler begehen wie in früheren Zeiten, als man die Strukturen mehr oder weniger geplant auf die vermeintlichen Zukunftsindustrien im Montansektor ausrichtete? Und schließlich: Soll der Erfolg eines Wirtschaftsstandorts an gesteigerter Wettbewerbsfähigkeit gemessen werden oder nicht vielmehr an verbesserter Lebensqualität für die Bevölkerung?

Strukturwandel

Strukturwandel - Das allgegenwärtige Wort. Sie sagen es mal brav wie „gelber Müllsack“, mal klingt es wie „Warner Brothers Movie World Bottrop“, mal gespenstisch wie „Phantomschmerz“. Strukturwandel heißt das, und vom Bergmann bis zum Kioskbesitzer, vom Biochemiker bis zur Putzhilfe kennen alle das Wort. Es steht täglich mehrmals in der „WAZ“, die Zeitung des Ruhrgebiets, auf Plakatwänden, es plärrt aus dem Radio. Es erklärt, macht Mut, und es macht traurig. Die SPD ist kommunal entmachtet, Andi Möller spielt auf Schalke, und wo sie Kohle förderten, läuft heute Kleinkunst und Theater. War es das?

brandeins, August 2000

Ausmaß und Dimensionen des sozial-ökonomischen Wandels in Dortmund lassen sich anhand einiger statistischer Kennzahlen verdeutlichen. Kurz zusammengefasst:

1. Die Zahl der Einwohner/innen hat seit den 1970er Jahren stark abgenommen.

2. Der Altersdurchschnitt der Dortmunder Bevölkerung hat sich erhöht.

3. Die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund hat stark zugenommen.

4. Die Erwerbsbeteiligung hat zugenommen, insbesondere unter den Frauen.

5. Die Branchenstrukturen der Dortmunder Wirtschaft sind in stetigem Wandel begriffen.

6. Die Dortmunder Wirtschaft zeichnet sich heute durch einen überdurchschnittlich hohen Dienstleistungsanteil aus.

7. Die Produktivität der Erwerbstätigen ist in Dortmund überdurchschnittlich hoch.

8. Die Mehrheit der Arbeitnehmer/innen ist heute in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt.

9. Die Kennziffern für Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit sind in Dortmund – wie im gesamten Ruhrgebiet – unterdurchschnittlich.

10. Der Anteil gering qualifizierter Beschäftigter ist nach wie vor nicht zu vernachlässigen.

11. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter den Erwerbstätigen ist in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen.

12. Innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung findet eine Verschiebung zugunsten von Teilzeitarbeitsplätzen statt.

13. Eine der am stärksten wachsenden Branchen im letzten Wirtschaftsaufschwung war die Leiharbeit.

14. Die Zahl der Arbeitslosen ist in Dortmund nach wie vor überdurchschnittlich hoch.

15. Ein beträchtlicher Teil der Dortmunder Bevölkerung lebt in Armut.

Im Einzelnen:

1. *Die Zahl der Einwohner/innen hat seit den 1970er Jahren stark abgenommen.*

Die Stadt Dortmund hatte im Jahr 2007 eine Einwohnerzahl von 583.945. Dies sind fast 59.000 weniger als im Jahr 1970, wobei die größten Verluste in den 1970er Jahren zu verzeichnen sind. Zuwächse gab es insbesondere in den Jahren zwischen 1986 und 1991 durch Zuwanderungen aus der ehemaligen DDR und Osteuropa. Seit 2003 ist die Bevölkerungszahl leicht rückläufig, allerdings in wesentlich geringerem Ausmaß als in vergleichbaren Städten wie Essen oder Duisburg (dortmunderstatistik 2008a, 9).

2. *Der Altersdurchschnitt der Dortmunder Bevölkerung hat sich erhöht.*

Eine Veränderung der Altersstruktur in der Bevölkerung zeigt sich in Dortmund an einer Abnahme der Altersgruppe der unter 18-jährigen von 24,7% im Jahr 1970 auf 16,5% im Jahr 2006 und einer gleichzeitigen Zunahme der Gruppe der über 64-jährigen von 13,9% auf 20,5%. Der Anteil der mittleren Altersgruppe der 18- bis 64-jährigen ist in etwa gleich geblieben (ebd.).

3. *Die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund hat stark zugenommen.*

1970 lebten 23.651 Ausländer/innen (= 3,7% der Bevölkerung) in Dortmund, 2006 waren es 73.830 (12,6%) (ebd.). Zählt man auch eingebürgerte Personen und deren Kinder, Spätaussiedler/innen und deren Kinder sowie Kinder nichtdeutscher Eltern mit deutscher oder doppelter Staatsbürgerschaft hinzu, so lebten in Dortmund 2006 135.591 Personen mit Migrationshintergrund, was einem Anteil an der Bevölkerung von 23,2% entspricht (Stadt Dortmund 2007, 45).

4. *Die Erwerbsbeteiligung hat zugenommen, insbesondere unter den Frauen.*

Deutliche Zeichen dafür, dass der Strukturwandel anhält, ergeben sich aus den Daten zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit seit 1995. Die Zahl der Erwerbstätigen am Wohnort Dortmund hat sich von 221.000 im Jahr 1995 auf 237.000 im Jahr 2007 erhöht (+ 7,2%). Die Erwerbsquote (Erwerbstätige bezogen auf die erwerbsfähige Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahre) hat von 53,7% auf 61,4% zugenommen (dortmunderstatistik 2008b, 26). Obwohl die Erwerbsquote der Frauen sich in den letzten Jahrzehnten gesteigert hat, liegt sie nach wie vor mit 54,7% erheblich unter der der Männer mit 66,9% (Stadt Dortmund 2007, 56). Der Anteil von Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von 33,7% im Jahr 1980 auf 45,3% im Jahr 2007 (dortmunderstatistik 2008a, 25). Das verfügbare Primäreinkommen der Dortmunder Erwerbstätigen liegt mit 16.400 EUR im Jahr 2005 unter dem Durchschnitt des Ruhrgebiets (17.299) und des Bundesgebiets (17.702) (Maretzke 2008, 565). Die Steigerungen in den Jahren 1998 – 2005 waren mit 12,2% ebenfalls unterdurchschnittlich (Ruhrgebiet: + 14,7% ; Deutschland: + 15,9%) (ebd., 571).

5. *Die Branchenstrukturen der Dortmunder Wirtschaft sind in stetigem Wandel begriffen.*

In den Jahren 1998 bis 2006 ist in Dortmund die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den zehn bundesweit wachstumsintensivsten Branchen um 11.500 (+ 20%) gestiegen. Dagegen ist jedoch die Zahl der Beschäftigten in den zehn bundesweit am stärksten schrumpfenden Branchen um 15.600 (- 47,7%) gesunken (Maretzke 2008, 573). Im Jahr 2006 kamen auf eine/n Beschäftigte/n in einer Schrumpfungsbranche mehr als 4 Beschäftigte aus einer Wachstumsbranche (ebd., 565f.).

In der Gesamtbilanz der Jahre 2000 bis 2006 gingen in Dortmund mehr als 14.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verloren. Die größten Verluste waren im verarbeitenden Gewerbe (Metallerzeugung und -verarbeitung; Papier- und Druckgewerbe; Ernährungsgewerbe) und im Baugewerbe sowie im Handel zu verzeichnen. Gewachsen sind vor allem die Bereiche Kredit- und Versicherungsgewerbe, unternehmensbezogene Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung und Sozialversicherungen sowie Gesundheitswesen. Arbeitsplatzzuwächse gab es auch in den Bereichen Datenverarbeitung, Arbeitnehmerüberlassung/ Stellenvermittlung und im Reinigungsgewerbe (Boeckmann 2006).

6. *Die Dortmunder Wirtschaft zeichnet sich heute durch einen überdurchschnittlich hohen Dienstleistungsanteil aus.*

Der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich (am Arbeitsort Dortmund) hat sich weiter

gesteigert auf 83,5% im Jahr 2006. In der ehemaligen Industriestadt Dortmund sind nur noch 15,7% (45.400 Personen) der Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe (incl. Baugewerbe) beschäftigt (IHK zu Dortmund 2008). Der Anteil der Arbeiter/innen an den Erwerbstätigen ist auf 29,7% im Jahr 2007 gesunken, der der Angestellten dagegen auf 55,4% gestiegen, während die Anteile der Selbständigen mit 8,3% und die der Beamten mit 6,7% in den letzten Jahren eher konstant geblieben sind (dortmunderstatistik 2008b, 22). War Dortmund früher ein Zentrum der Montanindustrie, wurden im Jahr 2007 überdurchschnittlich viele (im Vergleich zum Land NRW) Beschäftigte verzeichnet in den Branchen: Kredit- und Versicherungsgewerbe, Nachrichtenübermittlung, unternehmensorientierte Dienstleistungen sowie Energie- und Wasserversorgung (dortmunderstatistik 2008b, 41).

7. Die Produktivität der Erwerbstätigen ist in Dortmund überdurchschnittlich hoch.

2005 betrug die Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen 52.838 EUR (Ruhrgebiet: 51.448 EUR; Deutschland: 52.095 EUR) (Maretzke 2008, 565). Allerdings war die Produktivitätssteigerung in den Jahren 1998 – 2005 eher unterdurchschnittlich (ebd., 571). Im Dienstleistungsbereich arbeiten mit 24% überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Bereichen, die zu den überregional bedeutsamen Dienstleistungen zählen (Deutschland: 21,5%). „Da diese Dienstleistungen in einem starken Maße wissensintensiv und unternehmensorientiert sind, zeichnen sich diese Tätigkeiten meist auch durch ein relativ hohes Wertschöpfungsniveau aus.“ (ebd., 568) In den Industriebetrieben ist zwischen 1998 und 2005 der Umsatz pro Beschäftigten um 44% gestiegen (Ruhrgebiet: 18%; Deutschland: 35%) (ebd., 575).

8. Die Mehrheit der Arbeitnehmer/innen ist heute in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt.

Im einstmals von der Großindustrie geprägten Dortmund arbeiteten im Jahr 2005 etwa 44 % aller Beschäftigten in Betrieben von einer Größe von unter 100 Beschäftigten (Bauer 2006, 168). Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl unter den Industrieunternehmen Dortmunds mit mehr als 20 Beschäftigten lag 2005 bei 110 (Ruhrgebiet gesamt: 135, Deutschland: 125) (Maretzke 2008, 568). Gemessen am Jahr 1998 hat sich die Betriebsgröße damit um durchschnittlich 26% verringert (ebd., 575). Damit einhergehend hat sich auch die Reichweite gewerkschaftlicher Interessenvertretung verringert. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels für Deutschland werden nur 10 % der Arbeitnehmer/innen in Kleinbetrieben (unter 50 Beschäftigte) von einem Betriebsrat vertreten, dagegen 92 % derjenigen, die in einem Großbetrieb (über 500 Beschäftigte) arbeiten (Ellguth/ Kohaut 2007).

9. Die Kennziffern für Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit sind in Dortmund – wie im gesamten Ruhrgebiet – unterdurchschnittlich.

Im Jahr 2005 kamen auf je 1.000 Erwerbstätige 3,3 Beschäftigte im Bereich Forschung und Entwicklung (Ruhrgebiet: 3,3; Deutschland: 7,7). Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung pro Erwerbstätigen lagen in Dortmund mit 364 EUR vergleichsweise niedrig (Ruhrgebiet: 388; Deutschland: 988). Andererseits weist Dortmund gute Werte auf im Hinblick auf Gewerbeanmeldungen: Im Jahr 2005 kamen 10,7 Gewerbeanmeldungen auf je 1.000 Einwohner/innen (Ruhrgebiet: 9,6; Deutschland: 10,8) (Maretzke 2008, 569)

10. Der Anteil gering qualifizierter Beschäftigter ist nach wie vor nicht zu vernachlässigen.

2007 wurden 24.228 (=18,1%) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsausbildung am Wohnort Dortmund verzeichnet. Dieser Anteil hat seit 2000 (19,8%) nur geringfügig abgenommen. 91.989 (=68,9%) der Beschäftigten verfügen über eine Berufsausbildung, 17.367 (=13,6%) über einen höheren Abschluss (höhere Fachschule, Fachhochschule, Universität). In der letzten Gruppe sind seit 2000 (10%) geringe Zuwächse zu verzeichnen (dortmunderstatistik 2008b, 26). Ohne Schulabschluss blieben 2007 8,3% der Absolvent/innen. Der häufigste Schulabschluss der Dortmunderinnen und Dortmunder bleibt die „mittlere“ Fachoberschulreife mit 38,8% aller Absolvent/innen im Jahr 2007. 20,5% beendeten die Schule mit einem Hauptschulabschluss, 4,8% mit der Fachhochschulreife, 27,6% mit der Hochschulreife. Im Städtevergleich liegt Dortmund damit hinter vergleichbaren Städten wie beispielsweise Essen (31,5% mit Hochschulreife) (dortmunderstatistik 2008a, 23).

11. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter den Erwerbstätigen ist in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen.

Waren im Jahr 1995 noch 81,1% der Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so sank dieser Anteil auf 70,7% im Jahr 2007, was als Indikator für eine fortschreitende Deregulierung angesehen werden kann (dortmunderstatistik 2008b, 13) Die Selbständigen machen 8,3% der Erwerbstätigen im Jahr 2007 aus. 21%, 49.682 Personen, sind weder selbständig noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bis auf wenige Ausnahmen handelt es sich hierbei um Minijobs [1], die nur eingeschränkt der Sozialversicherungspflicht unterliegen und mit einem Monatsverdienst von bis zu 400 EUR nicht existenzsichernd sind.

Tab. 1: Erwerbstätige am Wohnort Dortmund

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Erwerbstätige	221.000	231.000	227.000	231.000	228.000	217.000	234.000	235.000	237.000
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	179.178	177.674	177.545	175.257	170.164	166.307	163.804	163.510	167.647
Anteil SVB an Erwerbstätigen in %	*81,1*	*76,9*	*78,2*	*75,9*	*74,6*	*76,6*	*70,0*	*69,6*	*70,7*
Selbstständige	15.912	18.018		21.945	21.888	22.134	24.336	23.030	19.671
Anteil Selbstständige an Erwerbstätigen in %	*7,2*	*7,8*		*9,5*	*9,6*	*10,2*	*10,4*	*9,8*	*8,3*
Sonstige Erwerbstätige	25.910	35.308		33.798	35.948	28.559	45.860	48.460	49.682
Anteil sonstige Erwerbstätige an Erwerbstätigen in %	*11,7*	*15,3*		*14,6*	*15,8*	*13,2*	*19,6*	*20,6*	*21,0*
Quelle: dortmunderstatistik 2008a, 14 / 2008b, 22, 26									

Zwischen 2000 und 2007 entstanden in Dortmund mehr als 13.000 neue Minijobs (Nebenjobs nicht eingerechnet). Ende 2007 waren nach Angaben der Agentur für Arbeit 22,7 % aller abhängig Beschäftigten (44.107 Personen) in Dortmund geringfügig beschäftigt, noch Ende 2000 waren es 16,3 % gewesen. Mit Abstand die meisten Minijobs (fast 30%) finden sich im Wachstumsbereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Signifikante Steigerungen gab es auch in den Bereichen Einzelhandel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Gesundheits- und Sozialwesen sowie den sonstigen Dienstleistungen. Neben dem Reinigungsgewerbe ist hier insbesondere der Bereich der Werbemittelverbreitung zu nennen.

Minijobs sind längst nicht mehr eine Domäne der Frauen. Zwar sind in dieser Beschäftigungsform noch immer wesentlich mehr Frauen als Männer tätig. Der Anteil der von Männern besetzen Minijobs stieg jedoch in den Jahren 2000 bis 2007 von 30,5 % auf 38,2 % (Boeckmann 2008).

1 Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 400 Euro nicht überschreitet. Werden von derselben Person mehrere geringfügige Beschäftigungen (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen) oder geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen ausgeübt, so sind diese grundsätzlich zusammenzurechnen (§ 8 Abs. 2 SGB IV). Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird, bleibt allerdings bei der Zusammenrechnung unberücksichtigt. Eine geringfügige Beschäftigung liegt dann nicht mehr vor, wenn durch die Zusammenrechnung eine der Grenzen des § 8 Abs. 1 SGB IV überschritten wird. Während für Arbeitnehmer/innen Minijobs im Haupt- und Nebenerwerb abgabenfrei sind, fallen für die Arbeitgeber Pauschalabgaben von 30% des gezahlten Lohnes an (15% für die Rentenversicherung, 13% für die Krankenversicherung und 2% Pauschalsteuer). Für Minijobs in Privathaushalten gelten reduzierte Pauschalabgaben von 12% und steuerliche Absetzbarkeit der Aufwendungen bis zur Höhe von 10% der Arbeitskosten.

12. Innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung findet eine Verschiebung zugunsten von Teilzeitarbeitsplätzen statt.

Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort Dortmund (nach Verlusten in den Jahren 2000 bis 2006 um über 14.000) 2007 erstmals wieder Zuwächse von über 4.000 Arbeitsplätzen erfuhr, ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich gewachsen von 26.081 im Jahr 2000 auf 30.791 im Jahr 2007. Damit sind mittlerweile 18,4% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Teilzeitbasis beschäftigt, 2000 waren es noch 14,7% (dortmunderstatistik 2008b, 26). Der Anteil der Männer an den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ist dabei (am Arbeitsort Dortmund) von 16,0% auf 17,8% gestiegen (Boeckmann 2008).

13. Eine der am stärksten wachsenden Branchen im letzten Wirtschaftsaufschwung war die Leiharbeit.

Ein weiteres Zeichen für die zunehmende Destandardisierung der Beschäftigungsverhältnisse kann in der Zunahme der Leiharbeit gesehen werden. In den Jahren von 1999 bis 2007 stieg die Zahl der bei Verleihern beschäftigten Arbeitnehmer/innen um 3.016 (+210 %) auf mittlerweile 5.768 (31.12.2007).

In den Dortmunder „Gelben Seiten“ sind 99 Verleihfirmen verzeichnet (Abruf im Internet am 27.8.2008). Die Mitgliederverzeichnisse der beiden Arbeitgeberverbände BZA und IGZ, die mit den DGB-Gewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen haben, führen für Dortmund zusammen 51 Mitglieder auf (BZA 22, IGZ 29). Mindestens 48 Firmen in Dortmund unterliegen mithin nicht den Tarifregelungen mit den DGB-Gewerkschaften.

14. Die Zahl der Arbeitslosen ist in Dortmund nach wie vor überdurchschnittlich hoch.

Für 2008 errechnete die BA eine Arbeitslosenquote von 13,8% (Stichtag 30.6.), was im Vergleich zu 18,1% im Jahr 2005 immerhin eine Verbesserung bedeutet, aber immer noch sind 38.753 Menschen als arbeitslos registriert. Fast die Hälfte von ihnen (18.121 = 46,8%) waren am 30.6.2008 ein Jahr und mehr ohne Arbeit. Mehr als vier Fünftel (31.832 = 82,1%) der Arbeitslosen bezogen Alg II (Pressemitteilung der Agentur für Arbeit Dortmund Nr. 91/2008 vom 1.7.2008).

15. Ein beträchtlicher Teil der Dortmunder Bevölkerung lebt in Armut.

„Rund 6.500 Empfänger von Arbeitslosengeld, 60.000 Empfänger von Arbeitslosengeld II, 6.800 Grundsicherungsempfänger im Alter sowie rund 2.500 Sozialhilfe- und Asylbewerberleistungsempfänger addieren sich zu 17,1% der Bevölkerung. Jede(r) sechste Dortmunder(in) ist also auf Transferleistungen angewiesen. Das sind in der Summe knapp 4.000 weniger als 2006.“ (dortmunderstatistik 2008a, 22)

Der im Oktober 2007 veröffentlichte „Bericht zur sozialen Lage in Dortmund“ kommt zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2005 rund 94.000 Personen (=16,1% der Bevölkerung) als arm gelten können, weil sie in Haushalten leben, die weniger als 50% des Durchschnittseinkommens zur Verfügung haben. Selbst in Haushalten mit mindestens einer erwerbstätigen Person liegt das Armutsrisiko noch bei 10% (Stadt Dortmund 2007, 68). Die Armut ist im Stadtgebiet ungleich verteilt, es zeigt sich eine deutliche Spaltung der Stadt: Recht eindeutig wurden von den Forscher/innen der Ruhruniversität Bochum 13 von 39 Stadtteilen als problematisch eingestuft. „Dabei handelt es sich um ethnisch stark segregierte Sozialräume mit einer gleichzeitig hohen Armutsverdichtung. Zudem konnten eine Bildungsbenachteiligung, eine hohe Erziehungshilfebedürftigkeit und gesundheitliche Beeinträchtigungen der nachwachsenden Generation festgestellt werden. Bei diesen kann daher von einer Benachteiligung bzw. einer Kumulation von negativen Ausprägungen der untersuchten Merkmale gesprochen werden.“ (ebd., 17) Einige dieser Sozialräume weisen darüber hinaus eine hohe Familienprägung auf (hoher Anteil der Bevölkerung unter 18 Jahre). Die als problematisch eingestuften Sozialräume liegen überwiegend im Zentrum und nördlichen Teil der Stadt Dortmund (ebd.).

Insgesamt zeigt die Statistik, dass der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft weiter anhält und zum Teil noch an Dynamik gewinnt. „Im Vergleich zu anderen Agglomerationen in Deutschland hat das Ruhrgebiet den Anschluss an die allgemeine Wirtschaftsentwicklung noch nicht gefunden. So vollzieht sich der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft immer noch nicht beschäftigungsneutral und gehen immer noch mehr Arbeitsplätze in der Industrie verloren, als neue

im Dienstleistungsbereich hinzukommen. Sichtbar werden zudem zunehmend die Wirkungen des demographischen Wandels: Schulen werden geschlossen, leere Gebäude abgerissen, und vormals industriell genutzte Flächen fallen brach.“ (Eltges 2008, I)

Es ergeben sich aus der amtlichen Statistik auch erste Hinweise auf einen Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses im Raum Dortmund. Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung (Minijobs) und Leiharbeit nehmen zu. Dies trifft vor allem den wachsenden Dienstleistungsbereich, in dem Gewerkschaften schwächer vertreten sind und demzufolge die Beschäftigungsverhältnisse in geringerem Umfang durch Tarifverträge geregelt werden. Das Wachstum im Bereich der unternehmensorientierten Dienstleistungen dürfte zu einem nicht unwesentlichen Teil dadurch entstehen, dass Industriebetriebe bestimmte Tätigkeiten „outsourcen“ und von einem externen Dienstleistungsunternehmen beziehen.

4. Modernisierung durch Deregulierung? Debatten um die Zukunft der Arbeit in Dortmund

Mit dem Rückzug der Stahlindustrie und der Schließung des letzten Hochofens im Jahr 2001 war – forciert durch die IG Metall und den DGB – erheblicher öffentlicher Druck auf das Unternehmen ThyssenKrupp und die Kommunalpolitik entstanden, etwas zu tun, um neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Im Mai 2000 riefen die Stadt und die ThyssenKrupp AG in Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung McKinsey das dortmund-project ins Leben. Als oberstes Ziel dieser neuartigen Wirtschaftsförderungseinrichtung wurde die Schaffung von 70.000 Arbeitsplätzen ausgegeben, exakt so viele, wie in den Jahrzehnten zuvor verloren gegangen waren.

dortmund - project - ein Erfolgsmodell

„Mit breiter Akzeptanz aller Beteiligten bündelt das dortmund-project Kräfte aus Stadt, Wirtschaft und Wissenschaft in einem außergewöhnlichen Netzwerk. Zu den Aufgaben der Initiative gehört es, optimale Rahmenbedingungen für die Ansiedlung neuer Unternehmen zu schaffen und gleichzeitig den etablierten Branchen mit geeigneten Maßnahmen zur Seite zu stehen. Mittel- und langfristig soll die Beschäftigungssituation in Dortmund so erheblich verbessert werden. Vor allem durch die Förderung der Zukunftsbranchen E-/M-Commerce, IT, Software, Biotechnologie, Mikrosystemtechnik (MST) und Logistik ist Dortmund bereits zu einem der führenden Hightechstandorte Europas und zu einer international wettbewerbsfähigen Wirtschaftsmetropole geworden. … Bis zum Jahr 2010 will die Stadt Dortmund im Rahmen des dortmund-project insgesamt 67 Millionen Euro aufwenden, um unternehmerische Initiativen anzustoßen. Innerhalb eines flächendeckenden Netzwerks sind bereits Kommunikationsforen entstanden, in denen sich niedergelassene und neu gegründete Unternehmen austauschen.“ Zusätzlich hat sich das 22-köpfige Team des dortmund-project (Stand Dez. 2008) die Förderung des Wissenstransfers aus den Hochschulen in die Wirtschaft, eine Qualifizierungsoffensive sowie Standortentwicklung und -vermarktung zur Aufgabe gemacht.

Quelle: www.dortmund-project.de/de/ueberuns

Im Folgenden werden zunächst Politikansatz und Vorgehensweise des dortmund-projects und der städtischen Wirtschaftsförderung dargestellt. Es folgt eine Wiedergabe der wichtigsten Ergebnisse aus einer Untersuchung der Sozialforschungsstelle zur Beschaffenheit von Beschäftigungsverhältnissen in verschiedenen Branchen. Diese Untersuchung war nicht zuletzt auf Initiative des DGB vom dortmund-project in Auftrag gegeben worden.

„Das neue Dortmund“

Im Vorwort zum „Branchenbericht 2007“ der Wirtschaftsförderung Dortmund beschreibt deren Geschäftsführer Udo Mager den „Dortmunder Weg“ prägnant als „… konsequenten Ausbau der Zukunftsbranchen im Rahmen des dortmund-project und die umfassende Mobilisierung vorhandener Stärken sowie die Schaffung wichtiger Infrastruktureinrichtungen zur Unterstützung der Wirtschaft.“ Was die Beschäftigung betrifft, habe der Standort Dortmund 2006 an der allgemein positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt teilhaben können, erstmals seit langer Zeit sank die Arbeitslosigkeit wieder deutlich. „Um diese Entwicklung mit weiteren Impulsen zu versehen, wird die Wirtschaftsförderung die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes durch die Intensivierung bestehender Netzwerke, den Ausbau der Kontakte zwischen den hiesigen Forschungs- und Entwicklungskompetenzen und den Unternehmen weiter vorantreiben. Ebenso wichtig ist hierbei für die Ausrichtung der Arbeit der Wirtschaftsförderung die konsequente Einbindung etablierter Wirtschaftsbereiche, wie z. B. des Produzierenden Gewerbes und des Handwerks.“ (Wirtschaftsförderung Dortmund 2007a, 6f.)

Hier sind die wichtigsten Elemente der städtischen Wirtschaftsförderung benannt:

- Konzentration auf den Ausbau derjenigen Branchen, bei denen ein nachhaltiges Wachstum erwartet werden kann, die „Zukunftsbranchen“ Informationstechnologie, Mikro- und Nanotechnologie sowie Logistik. Das dortmund-project als zentraler Bestandteil der Wirtschaftsförderung hat hier seinen wichtigsten Arbeitsschwerpunkt. Die Branchen werden gefördert

durch Werbung für den Standort und Bemühungen um Ansiedlung internationaler Unternehmen sowie Unterstützung bei der Ansiedlung; mehr aber noch durch Bereitstellung einer Infrastruktur für junge Unternehmen, um deren Wachstum zu fördern (Technologiezentrum, MST.factory, BioMedizinZentrum, e-port-dortmund); hinzu kommen Gründungswettbewerbe (start2grow) mit Einbindung von Neugründungen in Coaching-Netzwerke und Vermittlung von Kapitalgebern.

- Mobilisierung der Stärken, d.h. der endogenen Potenziale der Region, die in eben jenen drei Wirtschaftsbereichen sowie in Hochschulen und Forschungseinrichtungen gesehen werden. Zu den Potenzialen zählen auch die weitläufigen Industriebrachen, die im Rahmen des dortmund-projects revitalisiert und branchenspezifisch für Unternehmensansiedlungen vermarktet werden.

- Schaffung von Infrastruktureinrichtungen – von der Erschließung von Brachflächen als Unternehmensstandorte über eine serviceorientierte Verwaltung bis hin zur praxisnahen Ausbildung von Fachkräften. Einer der Schwerpunkte des dortmund-project („Menschen und Kompetenzen“) liegt darauf, ein adäquates Aus- und Weiterbildungsangebot zu schaffen, um das Wachstum der neuen Branchen zu ermöglichen. Dies setzt bereits in den Schulen an, wo über Perspektiven der neuen Berufsfelder informiert wird. Kampagnen werben unter Jugendlichen für die Ausbildung in IT-Berufen sowie in den Unternehmen für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen. Das dortmund-project fördert den Aufbau von Studien- und Berufsausbildung in Berufen der Zukunftsbranchen bis hin zur Errichtung einer Akademie für die akademische IT-Ausbildung (IT-Center).

- Ausbau der Kontakte zu ortsansässigen Forschungseinrichtungen, um den Wissenstransfer zu fördern und gemeinsame Entwicklungsarbeiten anzustoßen.

- Einbindung der Unternehmen in Netzwerke, um Austausch und Zusammenarbeit zu stärken und somit letztlich eine Eigendynamik in sog. Clustern zu erzeugen, die zu einem selbsttragenden Wachstum führt.

- Vernetzung der neuen Branchen mit etablierten Wirtschaftsbereichen, um deren Innovationsfähigkeit zu stärken und sie als Anwender der neuen Technologien bzw. als Auftraggeber für die neuen Branchen zu gewinnen (dortmund-project 2004; Wirtschaftsförderung Dortmund 2007b; Irle/Röllinghoff 2008).

Dörre/Röttger (2006, 106ff.) haben diese Politik als „Paradigmenwechsel zur Clusterpolitik“ bezeichnet. Es geht der Stadt nicht mehr um Anwerbung jedweden Unternehmens für eine Ansiedlung in Dortmund. Vielmehr wird versucht, die Ökonomie in gewisser Weise zu steuern, indem gezielt solche Branchen gefördert werden, die einerseits in der Region bereits keimförmig vorhanden sind und die andererseits Wachstumspotenziale aufweisen. Wirtschaftliche Akteure werden in diese Politik der Erschließung neuer Beschäftigungsfelder eingebunden. Die Zukunftsbranchen sollen eigenständige Wachstumsstrukturen herausbilden, von denen innovations- und wettbewerbsstärkende Effekte für alle anderen Branchen in der regionalen Ökonomie erwartet werden. Zunächst mit Subventionen insbesondere des Landes NRW und der EU angestoßen, sollen Clusterstrukturen entstehen, die eine Eigendynamik entfalten für ein selbsttragendes Wachstum.

Insgesamt sollen durch die Aktivitäten des dortmund-projects in den Jahren 2000 bis 2010 rund 70.000 neue Stellen geschaffen werden, darunter 34.000 im Bereich Informationstechnologien/E-Commerce, 16.000 im Bereich der Mikro- und Nanotechnologien, 10.000 in etablierten Branchen und Logistik, 10.000 weitere als Sekundäreffekte im Zuge des Wirtschaftswachstums (dortmund-project 2004, 6). Zu letzteren zählen auch Arbeitsplätze im Reinigungsgewerbe sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Aus Perspektive der Wirtschaftsförderung Dortmund und des dortmund-projects kommt es darauf an, solche Arbeitsplätze zu schaffen, die zukunftsfähig sind in dem Sinne, dass sie auch langfristig im Wettbewerb bestehen können. Dies wird gewährleistet durch die Förderung von Unternehmen, die entsprechende Beschäftigung aufbauen. Weiterhin kommt es darauf an, die Arbeitskräfte so zu qualifizieren, dass sie die Arbeitsplätze einnehmen können, die in den Zukunftsbranchen IT, Mikro- und Nanotechnologie sowie Logistik geschaffen werden. Der Anspruch geht dahin, nach dem Niedergang der Montanindustrie eine neue wirtschaftliche Basis zu schaffen und

zu stärken, auf der ein solides Beschäftigungssystem aufbauen kann.

Letztlich setzt die Wirtschaftsförderung darauf, dass aufgrund ihrer Orientierung auf Zukunftsbranchen solche Arbeitsplätze entstehen, für die qualifizierte Fachkräfte benötigt werden, die wiederum aufgrund ihrer gesuchten Qualifikationen in der Lage sind, eigene Interessen an Einkommen und Beschäftigungssicherheit am Arbeitsmarkt durchzusetzen. In der Tat gibt es Anzeichen dafür, dass in der IT-Branche in wesentlich geringerem Umfang auf destandardisierte Beschäftigungsverhältnisse zurückgegriffen wird als beispielsweise im produzierenden Gewerbe oder im Gesundheitsbereich. So betrug im Jahr 2006 der Anteil der geringfügig Beschäftigten in den Dortmunder IT-Unternehmen ca. 5% (Wirtschaftsförderung Dortmund 2007a, 17), in der Gesundheitswirtschaft dagegen über 12% (ebd., 35). Allerdings beschäftigen regionale Unternehmen der ebenfalls als Zukunftsbranche angesehenen Logistik in Spitzenzeiten bis zu 20% Leiharbeitskräfte (Wirtschaftsförderung Dortmund 2008/Logistik)

Qualität und Quantität der Beschäftigung

Insbesondere die Gewerkschaften haben in den vergangenen Jahren immer wieder darauf hingewiesen, dass die Steigerung der Erwerbstätigenzahlen mit einer Abnahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung einhergeht, wodurch sich die Gefahr einer Prekarisierung des Erwerbssystems insgesamt erhöht. In – zum Teil auch öffentlich und in der Presse geführten – Diskussionen bezweifelte der DGB-Vorsitzende Eberhard Weber die Erfolgsmeldungen der Wirtschaftsförderung und des dortmund-projects. Trotz steigender Erwerbstätigenzahlen sei vermutlich das Beschäftigungsvolumen sogar gesunken, weil an Stelle verloren gegangener Vollzeitarbeitsplätze Teilzeit- und Minijobs entstanden seien. Zudem sei zu vermuten, dass hinter den schlichten Zahlen auch andere Entwicklungen verborgen blieben wie z.B. die Ausweitung der Leiharbeit oder der befristeten Beschäftigung. Insofern sei auch die Qualität der neu entstandenen Stellen mit in die Betrachtung einzubeziehen, wenn der Erfolg der Region bei der Bewältigung des Strukturwandels beurteilt wird.

Vor diesem Hintergrund wurde im Sommer 2006 eine Arbeitsgruppe beim dortmund-project eingerichtet, die sich zum Ziel setzte, genauere Informationen über die Entwicklung von Arbeit und Beschäftigung in Dortmund zu beschaffen und auf dieser Grundlage mögliche Handlungsstrategien für die Arbeitswelt zu entwickeln. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertreter/innen der Agentur für Arbeit, des DGB, der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer, der Sozialforschungsstelle sowie der Wirtschaftsförderung.

Mit den Recherchen wurde die Sozialforschungsstelle beauftragt. Das von Emanuel Beerheide und Jürgen Howaldt durchgeführte Projekt „Zukunft der Arbeit in Dortmund“ bestand aus zwei Teilprojekten: Zum einen wurde eine Analyse des Beschäftigungsvolumens und der Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung NRW in Auftrag gegeben. Zum anderen befasste sich das Projekt mit Ausprägung und Entwicklung der nicht-standardisierten Beschäftigungsformen. Hierzu wurde eine Unternehmensbefragung in den drei Wirtschaftsbereichen Gesundheitswirtschaft, Informations- und Kommunikationstechnik und Metallindustrie durchgeführt, ergänzt um Experteninterviews mit Unternehmenspraktikern und betriebliche Fallstudien. Projektbegleitend wurden Experten- und Branchenworkshops durchgeführt. Die Ergebnisse der Teilprojekte wurden auf einer Konferenz am 11.10.2007 im Rathaus Dortmund vorgestellt und diskutiert (Beerheide/Howaldt 2008).

Die Berechnungen des Beschäftigungsvolumens bestätigen im Wesentlichen die Befürchtungen des DGB, dass trotz ansteigender Erwerbstätigenzahlen das Arbeitsvolumen in Dortmund gesunken ist. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat in den Jahren 2003 bis 2006 um 4% abgenommen, wobei die Vollzeitbeschäftigung ein Minus von 4,6% zu verzeichnen hat, während die Teilzeitbeschäftigung um 1,1% zugenommen hat. Einen erheblichen Zuwachs von 24% hat die geringfügige Beschäftigung (Minijobs) erfahren.

Werden Teilzeitstellen und Minijobs in Vollzeitäquivalente umgerechnet, zeigt sich eine leichte Abnahme des Arbeitsvolumens trotz gestiegener Beschäftigtenzahlen (Bauer 2007, 23 ff.).

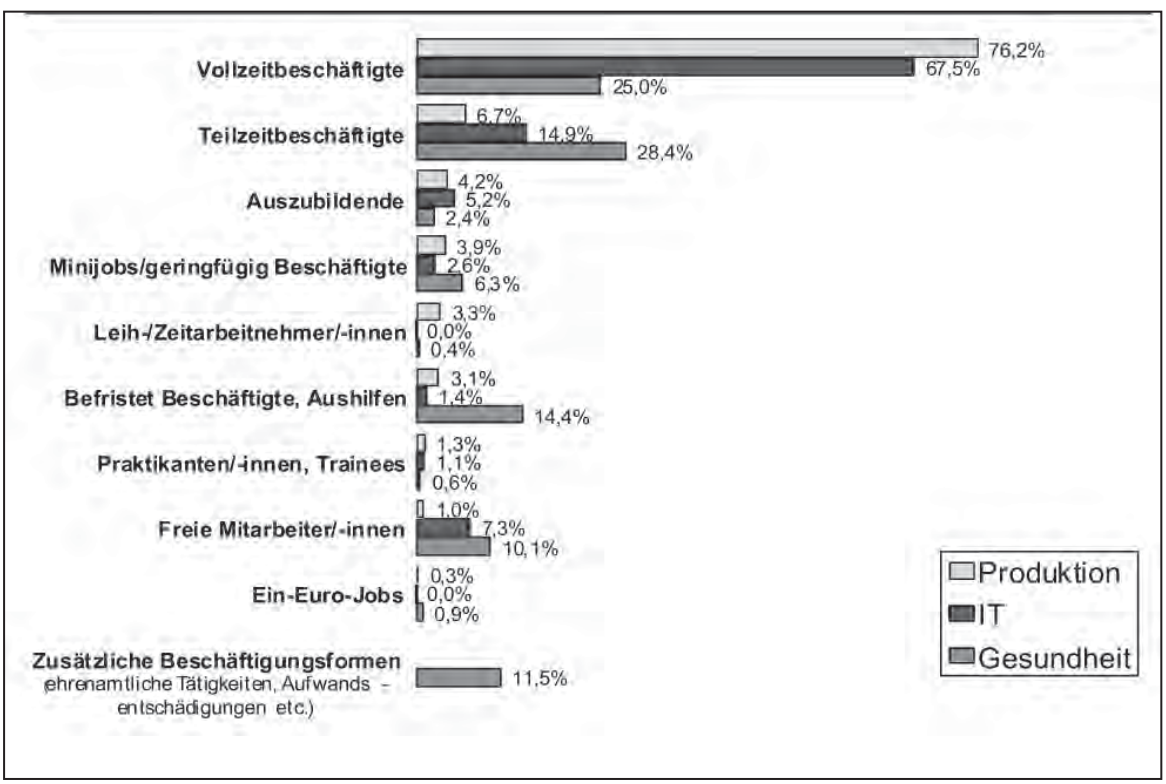
Im zweiten Teil der Untersuchung wurden mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens Unternehmen aus den drei Wirtschaftsbereichen Gesundheitswirtschaft, Informations-/ Kommunikationstechnik und produzierendes Gewerbe befragt.[1]

Auffällig ist hier vor allem der Gesundheitsbereich, wo nach Angaben der befragten Wohlfahrtsverbände nur 25% der Beschäftigten in einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis stehen. Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und die Beschäftigung freier Mitarbeiter/innen sind dagegen deutlich stärker zu finden als in den anderen beiden Wirtschaftsbereichen. Auch ehrenamtliche Tätigkeiten sowie Tätigkeiten gegen eine Aufwandsentschädigung spielen eine nicht unwichtige Rolle.

Tab. 2: Beschäftigung in Dortmund

	2003	2006	Veränderung
sozialversicherungspflichtig	192.257	185.310	- 4%
geringfügig	34.644	42.959	+ 24%
gesamt	226.901	228.269	+ 1%
Vollzeitäquivalente	194.357	193.383	- 1%
Quellen: dortmunderstatistik 2007b; Arbeitsagentur Dortmund; Bauer 2007			

Abb. 1: Anteile der Beschäftigungsformen in den jeweiligen Branchen

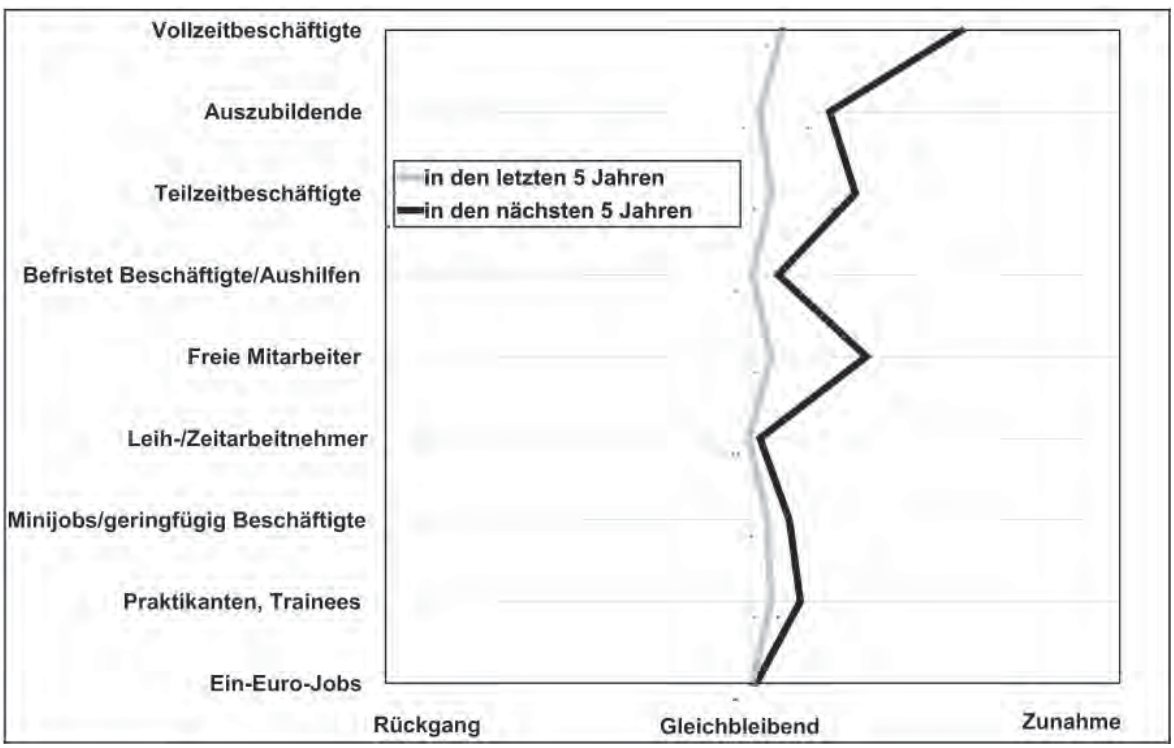


Quelle: Beerheide/ Howaldt 2008, 17

1 Die Befragung der IKT-Branche wurde im Rahmen der Erhebung zum Branchenbericht 2007 der Wirtschaftsförderung Dortmund durch die START Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH realisiert. Angewendet wurde ein individuell angepasster Methodenmix, bestehend aus computergestützter Befragung, Internetfragebögen sowie Befragungen per Brief und Fax. Die Rücklaufquote lag bei 94 % (n = 568). Die statistische Auswertung der erhobenen Daten wurde von der GEA mbH durchgeführt. Zur Befragung des produzierenden Gewerbes wurde eine telefonische Befragung auf Basis von IHK- und HWK-Daten von der GEA mbH durchgeführt und ausgewertet. Grundlage für die Auswahl der zu befragenden Unternehmen war ein aktuelles Industriegutachten der Wirtschaftsförderung Dortmund, in dem die zentralen Branchensegmente des produzierenden Gewerbes indentifiziert wurden. (Fortsetzung S. 24)

Die Unternehmen wurden dann nach ihrer Einschätzung über die künftige Entwicklung befragt. In der Informations- und Telekommunikationsbranche fällt auf, dass die Unternehmen in Zukunft wieder verstärkt auf die unbefristete Vollzeitbeschäftigung setzen. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass hier relativ hoch qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt werden, die ihrerseits Ansprüche an das Beschäftigungsverhältnis stellen und aufgrund der Arbeitsmarktlage auch durchsetzen können.

Abb. 2: Beschäftigungsformen: Trends - Informations und Kommunikationstechnik

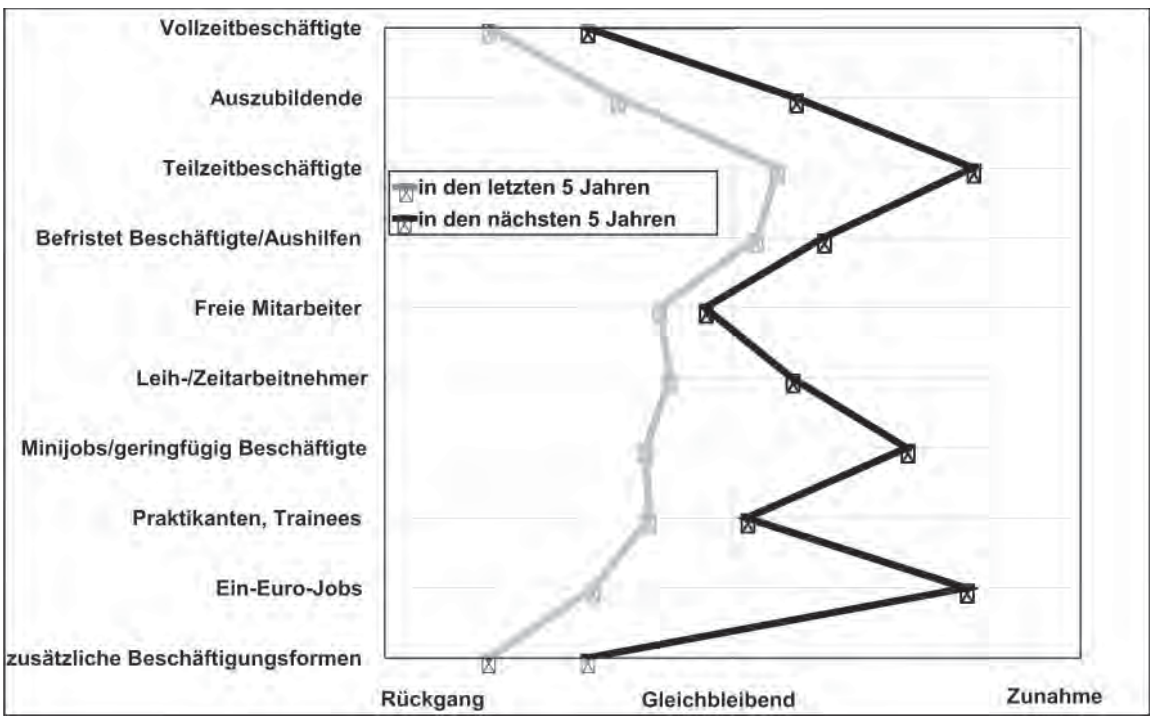


Quelle: Beerheide/ Howaldt 2008, 21

(Fortsetzung von S. 23) Auf dieser Grundlage wurden insgesamt 629 Unternehmen aus Branchensegmenten, die eine hohe beschäftigungsbezogene Relevanz dieser Branche für die Dortmunder Wirtschaft repräsentieren, ausgewählt. Insgesamt wurden in einem zufallsgesteuerten Quotenverfahren 124 Interviews realisiert (n = 124), die repräsentativ für die genannten Branchensegmente sind. Im Rahmen der standardisierten schriftlichen Befragung zur Gesundheitswirtschaft wurden ausschließlich Träger der Wohlfahrtsverbände in Dortmund befragt. Die Wohlfahrtsverbände sind in Dortmund ein wichtiger Arbeitgeber im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, sie repräsentieren ca. 12.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Insgesamt haben 17 Träger an der Befragung teilgenommen (n = 17), insgesamt repräsentieren sie 4.093 fest Beschäftigte und Auszubildende (Stichtag 31.12.2006). Da es sich bei den an der Befragung teilnehmenden Trägern um Einrichtungen mit sehr unterschiedlicher Beschäftigungsgröße handelt, wurden die meinungsbezogenen Angaben nach der Beschäftigungsgröße gewichtet. Dieses Vorgehen bildet die diesbezüglichen beschäftigungsrelevanten Auswirkungen ab und stellt die beschäftigungsrelevante Repräsentativität der Ergebnisse sicher.

Ganz anders dagegen in der Gesundheitswirtschaft. Hier wird eine weitere Abnahme der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung erwartet, dagegen eine – wenn auch geringere – Ausweitung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung.

Abb. 3: Beschäftigungsformen: Trends – Gesundheitswirtschaft



Quelle: Beerheide/ Howaldt 2008, 26

Gefragt nach den Gründen für die Nutzung verschiedener Beschäftigungsformen antworten die Unternehmen der Dortmunder Gesundheitswirtschaft wie folgt (Angaben in % der befragten Unternehmen insgesamt – gewichtet):

Tab. 3: Gesundheitswirtschaft, Gründe für die Beschäftigung von ...

Vollzeitbeschäftigten • Bessere Rekrutierung von qualifizierten Arbeitnehmer/innen (69%) • Erreichen von qualitativen Verbesserungen (37%) • Innovationspotentiale besser nutzen (13%)
Teilzeitbeschäftigten • Flexibilitätsanforderungen besser realisieren (99%) • Risiken besser minimieren (58%) • Kosten einsparen (28%)
Befristet Beschäftigten / Aushilfen: • Risiken besser minimieren (95%) • Flexibilitätsanforderungen besser realisieren (53%) • Kosten einsparen (32%)
Freien Mitarbeiter/innen • Innovationspotentiale besser nutzen (17%) • Kosten einsparen (11%) • Bessere Rekrutierung von qualifizierten ArbeitnehmerInnen (5%)
Leih-/Zeitarbeitnehmer/innen • Risiken besser minimieren (15%) • Kosten einsparen (9%) • Flexibilitätsanforderungen besser realisieren (6%)
Minijobber/innen / geringfügig Beschäftigten • Flexibilitätsanforderungen besser realisieren (75%) • Kosten einsparen (59%) • Risiken besser minimieren (23%)
Quelle: Beerheide/Howald 2008, 34

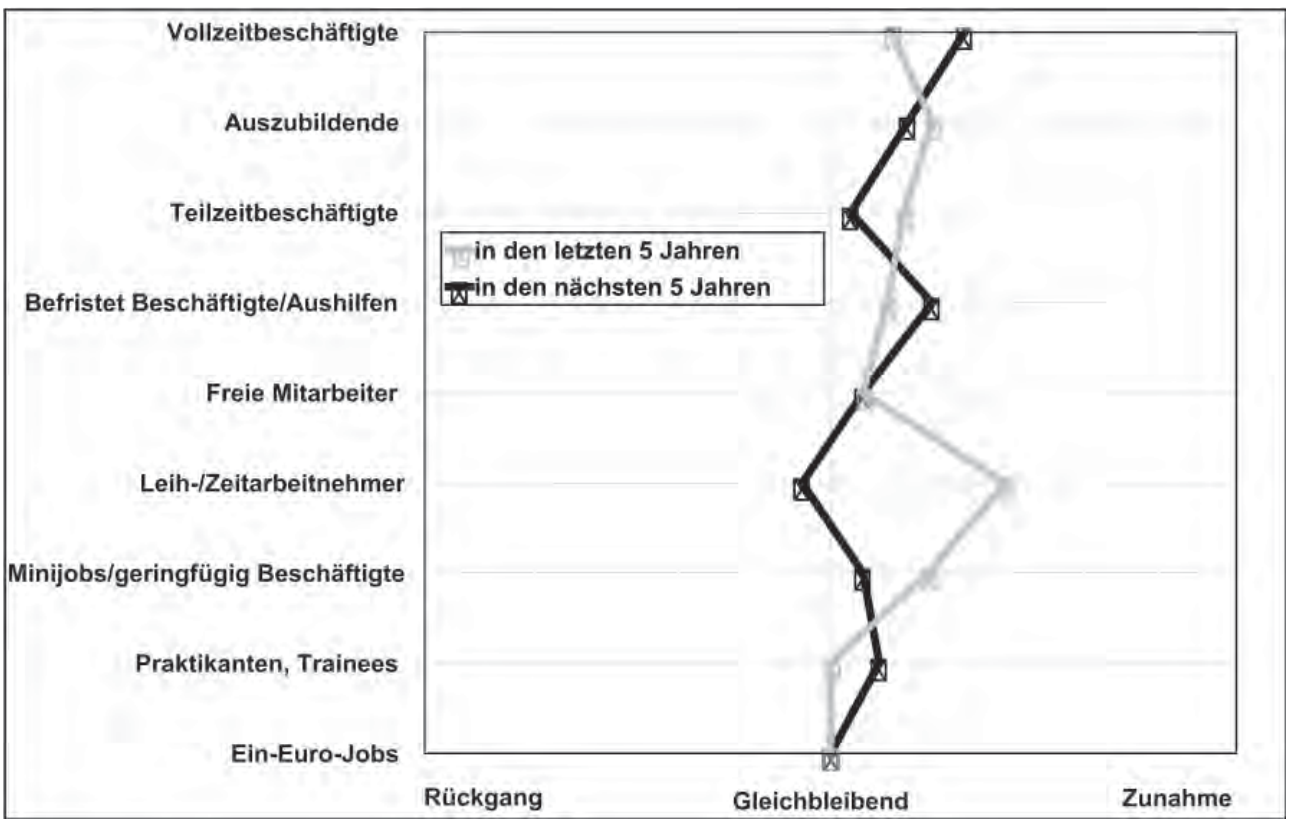
Wiederum anders das produzierende Gewerbe. Hier hat in den letzten Jahren vor allem die Leiharbeit eine Ausweitung erfahren, was sich jedoch in den nächsten Jahren nicht mehr fortsetzen dürfte, folgt man der Einschätzung der Unternehmen. Die unbefristete Vollzeitbeschäftigung, aber auch befristete Einstellungen dürften dagegen (wieder) zunehmen.

Aufgrund der Unternehmensbefragung und der ergänzenden Fallstudien kann angenommen werden, dass die verschiedenen Beschäftigungsformen unterschiedliche Funktionen im Rahmen unternehmerischen Personalstrategien erfüllen:

2. Teilzeitarbeit wird genutzt, um wachsenden Flexibilitätsanforderungen besser gerecht zu werden. Teilzeitbeschäftigung ermöglicht zudem die Rekrutierung und Bindung insbesondere weiblicher Arbeitskräfte mit Familie. *‚Teilzeitarbeit ist häufig ein guter Weg, gut ausgebildete Frauen wieder in den Beruf zu bringen.' (Interview IKT-Branche)* Allerdings sind aus Sicht der Unternehmen nicht alle Arbeitsbereiche für Teilzeit geeignet.

3. Für Leiharbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sind die Minimierung von Risiken und das Einsparen von Kosten wichtige Gründe. Zudem werden sie zur

Abb. 4: Beschäftigungsformen: Trends - Produzierendes Gewerbe



Quelle: Beerheide/ Howaldt 2008, 30

1. „Unbefristete Vollzeitbeschäftigung ist von hoher Bedeutung für die Rekrutierung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter/innen sowie für eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen. *‚Niemand, der eine besondere Qualifikation hat und eine Auswahl in Bezug auf die Stelle treffen kann, wird sich für eine befristete Beschäftigung entscheiden.' (Interview Gesundheitswirtschaft)*

Rekrutierung genutzt. *‚Sie sparen sich den ganzen Aufwand in der Personalabteilung.' (Interview produzierendes Gewerbe)* Leiharbeit beinhaltet aber auch das Risiko fehlender Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und schlechtere Qualifikationsmöglichkeiten sowie eingeschränkte Innovationsfähigkeit." (Beerheide/Howaldt 2007a)

Der Bedeutungsverlust des standardisierten Normalarbeitsverhältnisses ist auch in Dortmund spürbar: In den Jahren 2003 bis 2006 ist über alle Wirtschaftszweige hinweg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückgegangen. Während die Vollzeitbeschäftigung abnimmt, wächst die Teilzeitbeschäftigung. Parallel dazu ist die geringfügige Beschäftigung stark gestiegen.

Eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung zählt in der Wahrnehmung vieler befragter Praktiker/innen aus den genannten Branchen heute in vielen Segmenten des Arbeitsmarktes nicht mehr zum allgemeinen Standard. Gleichzeitig sind deutliche branchenspezifische Unterschiede auszumachen, die sich voraussichtlich vertiefen werden. Unbefristete Vollzeitbeschäftigung bleibt nach den Ergebnissen der Unternehmensbefragung in Branchen wie dem produzierenden Gewerbe und der IT-Branche auch in Zukunft eine wichtige Option, um qualifizierte Fachkräfte dauerhaft zu binden.

Es lassen sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht, Alter und Qualifikation ausmachen. So ist Teilzeitarbeit weiterhin eine Domäne der Frauen. Gerade bei Berufsneueinsteiger/innen und Wiedereinsteiger/innen ist der Befristungsanteil heute besonders ausgeprägt. Und über alle Branchen hinweg zeigt sich, dass geringer qualifizierte Beschäftigte stärker mit den nicht-standardisierten Beschäftigungsformen konfrontiert werden; sie sind höheren Risiken in Bezug auf Arbeitsplatzverlust und Wiedereinstieg ausgesetzt als hochqualifizierte Beschäftigte (Beerheide/Howaldt 2007b).

5. Destandardisierung = Prekarisierung? – Beschäftigungsverhältnisse aus der Sicht von Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitnehmer/innen

Die oben referierten Statistiken und Untersuchungsergebnisse haben zahlreiche Anzeichen für eine Destandardisierung der Beschäftigung ergeben. Wird der Maßstab des internen Arbeitsmarkts, wie er in der Montanindustrie üblich war und z.T. auch noch üblich ist, zugrunde gelegt, müssen heutige Beschäftigungsformen als sehr viel weniger geregelt und standardisiert erscheinen.

Destandardisierung ist jedoch nicht umstandslos gleichzusetzen mit Prekarisierung. Dass die Regulie-

rung von Beschäftigung in geringerem Maße als früher durch betriebliche Regeln und Vereinbarungen erfolgt, die Sicherheit durch gegenseitige Bindungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen bewirken, muss nicht zwangsläufig Angst und Verunsicherung auf Seiten der Beschäftigten hervorrufen. Sicherheit im internen Arbeitsmarkt war immer auch verbunden mit Abhängigkeit, weil betriebsspezifische, nicht zertifizierte Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt allenfalls eingeschränkt verwertbar sind. Zudem wurde Beschäftigungsstabilität im internen Arbeitsmarkt erzielt durch eine Abgrenzung des Betriebes nach außen, vom externen Arbeitsmarkt, womit Außenstehenden der Eintritt erschwert wurde zugunsten der Insider. Eine Destandardisierung könnte in diesem Sinne auch mehr Durchlässigkeit des Beschäftigungssystems bedeuten und damit neue Chancen zum Arbeitsplatzwechsel oder auch erst zum Eintritt in Erwerbsarbeit bieten.

Die folgenden Auszüge aus Interviews mit Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaftsvertreter/innen – so viel sei hier vorweggenommen – zeigen jedoch, dass in ihrer Wahrnehmung die Risiken bei weitem überwiegen. Chancen bleiben eher abstrakt, solange sie nicht strukturell abgestützt werden.

In den folgenden Abschnitten dieses Kapitels sollen einige Ergebnisse von Recherchen, die im Rahmen der Kooperationsstelle durchgeführt wurden, vorgestellt und daraufhin untersucht werden, welche Anhaltspunkte sich finden lassen für Prekarität, und wo demzufolge eine Neu-Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen ansetzen könnte. Einige solcher Regulierungsansätze werden dann im Kapitel 6 dargestellt. Basis der folgenden Ausführungen sind qualitative Interviews mit Gewerkschaftssekretär/innen, Betriebsräten und Beschäftigten. Als Indizien dafür, ob Beschäftigungsverhältnisse als prekär anzusehen sind, dienen drei in der Literatur vielfach verwendete Aspekte von Prekarität (Mayer-Ahuja 2003):

1. Materieller Lebensstandard. Prekär ist ein Beschäftigungsverhältnis, wenn kein existenzsicherndes Einkommen erzielt wird und keine selbstbestimmte Lebensführung gewährleistet ist.

2. Soziale Sicherung. Prekarität zeigt sich in einem Mangel an Schutzregelungen, die geeignet wären, das Individuum vor Unsicherheiten des Marktes und den Wechselfällen des Lebens zu schützen.

3. Arbeitsbeziehungen. Prekär sind auch solche Beschäftigungsverhältnisse, die es den betreffenden Arbeitenden verunmöglichen, sich in kollegiale Verhältnisse am Arbeitsplatz einzubringen, die vor Willkür und/oder ungebremster Flexibilisierung schützen könnten.

Vom Tarifvertrag zur „freien" Aushandlung

Was die materielle Seite angeht, die Gewährleistung von existenzsichernden Lohn- und Gehaltszahlungen, berichten Gewerkschaftssekretäre (befragt von Martina Stackelbeck im Rahmen einer Untersuchung der Kooperationsstelle) von einer abnehmenden Verbindlichkeit der Tarifverträge.

Reiner Kajewski, ver.di, mit Bezug auf das Wach- und Sicherheitsgewerbe: „Arbeitgeber sagen: ‚Ich kann nicht tarifgerecht bezahlen. Jetzt kannst du

(Arbeitnehmer) dir überlegen, was wir machen. Du kannst die große Welle machen, dann mache ich den Laden dicht'. Immer wieder kommt dieses Argument. Trotz eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages im Wach- und Sicherheitsgewerbe. ‚Du bist gerne hier und jetzt kannst du dir das überlegen. Ich kriege von dem Kunden nicht mehr das Geld. Entweder du verzichtest darauf oder ich mache hier dicht oder ich setze dich auf ein anderes Objekt und, und, und.' Dann haben die Leute Angst. (…) Es gibt aber auch einige Arbeitgeber, die nutzen einfach die Gunst der Stunde, ohne dass der betriebswirtschaftliche Handlungsdruck da ist. Dann heißt es einfach, ‚wir müssen uns anders aufstellen, um gut gerüstet zu sein für schlechte Zeiten'. Hier sind die Argumente einfach austauschbar." (Stackelbeck 2006, 20)

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt vor allem für un- und angelernte Kräfte erlaubt es den Arbeitgebern auf der Nachfrageseite, Lohnsenkungen auch unter das Tarifniveau durchzusetzen. Ganz ohne den Bezug zu einem Tarifvertrag läuft die „Gehaltsverhandlung" im folgenden Beispiel ab.

Torsten Gebehart, NGG: „Einer von diesen Billigbäkkern – die nur importierte Teiglinge aufbacken – hatte in der Zeitung ausgeschrieben, dass er jemanden einstellt und hatte es auch am Ladenlokal angeschlagen. (…) Es kamen fünf Frauen – und es ist wirklich wie so ein Treppenwitz gelaufen. Der Chef hat gesagt, also Tarif zahle er nicht, wer würde es denn für sechs Euro machen. Da sind die ersten beiden Frauen gegangen. Das waren gelernte Bäckereifachverkäuferinnen, die haben gesagt, ‚nee, das machen wir nicht'. Es blieben also noch drei Frauen übrig. Dann hat er gefragt, wer macht es denn für fünf Euro fünfzig? Da waren es nur noch zwei. Und die eine von den beiden – sie war ungelernt -, die hat gesagt, ‚ich mache es auch für vier Euro fünfzig'. Die hat er genommen." (Stackelbeck 2006, 15)

Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass Löhne und Gehälter betrieblichen und tariflichen Regelungen unterliegen. Was früher eher bei hochqualifizierten „außertariflichen" Angestellten zu finden war, ist heute weit verbreitet: das individuelle Aushandeln des Entgelts zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber. Anders als bei gesuchten Fachkräften hat die Arbeitgeberseite gegenüber geringer qualifizierten Arbeitnehmer/innen dabei die Übermacht. Im Endeffekt kann eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt werden, deren Dynamik noch unterstützt wird durch verschärfte Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitslose und die Absenkung des Arbeitslosengeldes im Rahmen von „Hartz IV".

Insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit bedeutet dies eine fundamentale Verunsicherung von Arbeitsuchenden, aber auch von Beschäftigten. Denn wer weiß, ob sich nicht morgen jemand anders für noch weniger Lohn anbieten wird? Da der Arbeitsmarkt für die/den Einzelne/n nicht überschaubar ist, kann niemand sagen, ob dieser oder jener Lohn angemessen ist. Im Zweifelsfall wird jeder Lohn akzeptiert, der über dem Arbeitslosengeld II liegt. Die materielle Existenzsicherung wird damit zu einem permanenten Problem.

Betriebsrat einer Baufirma: „Wenn jeder so anfängt und sagt: ‚Egal, ich geh ´runter (mit meiner Lohnforderung) bis zum Gehtnichtmehr', dann nimmt er (der Arbeitgeber) halt den, und du bleibst auf der Straße stehen. Deswegen muss irgendeine Gruppe, z.B. die Gewerkschaft, sagen: ‚Jetzt ist Schluss, da darfst du nicht drunter gehen!' Dass da eine Grenze gezogen wird. Über die Grenze muss verhandelt werden. … Wenn dir das Wasser bis zum Hals steht, machst du alles. Da muss jemand sein, der sagt: ‚Ne, das geht so nicht!'"

Durchaus selbstkritisch müssen Gewerkschaftssekretäre eingestehen, dass es oft nicht mehr gelingt, die Arbeitnehmer/innen zu Widerspruch und Gegenwehr zu bewegen. Selbst in Betrieben, in denen die Gewerkschaft Einfluss hat und in denen auch

Betriebsräte bestehen, reagieren die Beschäftigten eher ängstlich.

Vom Personal zum Subunternehmen

Während das Normalarbeitsverhältnis weitgehend auf einem einheitlichen System differenzierter Regelungen für die Belegschaft eines Unternehmens fußte, finden sich in heutigen Unternehmen oft mehrere Teilbelegschaften mit unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Norbert Schilff, Betriebsratsvorsitzender der DB Netz AG: „Bis vor kurzem waren die Arbeitsplätze bei der Bahn sehr sicher. Wir haben sehr wenig Aushilfen, wir haben sehr wenig befristete Arbeitsverhältnisse, aber wir haben inzwischen jede Menge Fremdfirmen, Drittfirmen, die für uns arbeiten. Insbesondere im Gleisbau machen wir höchstens noch dreißig Prozent der Arbeit selber. Siebzig Prozent werden von Fremdfírmen gemacht, die zum Teil noch niedrigere Löhne zahlen als wir. Wir scheinen da offenbar nicht mehr konkurrenzfähig zu sein, so sagt es jedenfalls unser Arbeitgeber. Unsere Durchschnittslöhne sind eigentlich sehr unterschiedlich, da wir sehr, sehr verschiedene Berufsbilder bei uns haben. Von Signalmechanikern über Gleisbauarbeiter bis hin zu Fahrdienstleitern. Unsere Löhne liegen zwischen elfhundert und zweitausend Euro. Zweitausend Euro, das sind aber dann wirklich schon Spitzenmeister, Teamleiter und dergleichen. Dazu muss man sagen, dass diese Löhne rund zwanzig bis fünfundzwanzig Prozent unter den Löhnen liegen, die wir vor zehn Jahren bekommen haben, als wir noch im öffentlichen Dienst waren.“ (Arbeitsplatz Bahnhof)

Outsourcing ist mittlerweile in vielen Bereichen der Wirtschaft zu beobachten. Betriebsteile werden ausgegliedert und an einen Subunternehmer vergeben. So kann der Auftraggeber immer wieder neu entscheiden, ob der Vertrag verlängert werden soll, ob ein anderer Subunternehmer evtl. besser und billiger wäre, ob man die Leistung in dem Umfang überhaupt noch braucht. Das Unternehmerrisiko wird an einen anderen Unternehmer weitergegeben. Im Zweifelsfall wird er dieses Risiko an die Beschäftigten weitergeben, indem er sie beispielsweise befristet für die Dauer des Auftrags einstellt. Oft versuchen Auftraggeber wie die Deutsche Bahn, auf diesem Wege den Tarifvertrag zu umgehen. Die Beschäftigten der Bahn merken, dass sie ersetzbar sind, auch ihre Lage wird prekärer. Das war vermutlich auch ein Grund dafür, dass die Lohnsenkungen möglich wurden, von denen der Betriebsratsvorsitzende berichtet.

Nicht selten wird das Arbeitgeberrisiko auf selbständige Kleinunternehmer verlagert, deren Existenz direkt von einem unsicheren Markt abhängt, ohne dass sie die finanziellen Möglichkeiten hätten, Zeiten schlechterer Geschäfte zu überbrücken.

Torsten Gebehart, NGG: Eine Großbäckerei hat die Mehrzahl ihrer Filialen verpachtet. Pächter sind oftmals Familien, die sich aufgrund der schlechten Rahmenbedingungen selbst ausbeuten. Müssen sie zusätzlich jemanden einstellen, dann erfolgt das zu den „miserabelsten Bedingungen. Da wird sich dann kaum noch an den Tarifvertrag gehalten. Die können das zum Teil auch gar nicht, weil die Erlöse in diesen verpachteten Filialen in der Regel nicht besonders hoch sind. Da arbeiten Papa, Mama, vielleicht auch noch Oma und Kind, denn irgendwie müssen die Euros ja reinkommen und die arbeiten so lange, bis möglichst das letzte Brötchen verkauft ist.“ (Stackelbeck 2006, 16f.)

Was im Normalarbeitsverhältnis in sozialen, auch konflikthaften Aushandlungsprozessen vereinbart wird, unterliegt hier zumindest teilweise Marktprozessen, die scheinbar sachzwanghaft enge Rahmenbedingungen für betriebliche Aushandlungen setzen. Das Angebot eines Subunternehmers oder Franchisenehmers kann von der Belegschaft des Auftraggebers nicht beeinflusst werden. Es bleibt nur, sich der Konkurrenz zu stellen und die Kosten zu senken. Vorteile sind dabei aber allenfalls zeitweilig zu gewinnen, denn „die Konkurrenz schläft nicht“. Entsprechend verunsichert reagieren die Beschäftigten.

Paradoxerweise nimmt die Angst noch zu, wenn Gewerkschaften Prekarisierung öffentlich thematisieren. Ein Anprangern von Arbeitgeberpraktiken verstärkt bei den Beschäftigten noch den Eindruck von der Übermacht der Arbeitgeberseite und der eigenen Unterlegenheit. Um die Resignation zu überwinden, müssten realistische Wege der Gegenwehr angebbar sein, die zugleich möglichen Repressalien des Arbeitgebers entgegen wirken.

Von der Vollzeitstelle zum Teilzeitjob

Was es konkret bedeutet, mit einem geringen Einkommen zurechtzukommen, zeigt ein Interview von Ursula Brockmann mit einer Teilzeitbeschäftigten.

Frau Peter[1], 54, ist fest angestellte Kantinenhilfe bei einem Catering-Unternehmen. „Dann wird ja abgezogen, dann habe ich so um die 570 Euro. (...) Durch das Weihnachtsgeld sind es so 600. (...) Nur, da kann ich meinen Lebensunterhalt nicht von bestreiten. Wenn mein Mann Unterhalt bezahlen würde, wäre das ja in Ordnung. Nur: Mal bezahlt er, jetzt hat er schon anderthalb Jahre nicht bezahlt. Und deshalb kriege ich seit letztes Jahr im Sommer Arbeitslosengeld II dazu, also Hilfe zum Lebensunterhalt. Und damit komme ich dann klar. (...) Ich habe auch schon nachgefragt, also ich müsste praktisch ´nen Sechsstunden-Job mindestens haben. Aber das ist hier nicht drin, die stellen dann eventuell, wenn's eben sein sollte, noch jemand mit vier Stunden ein, weil sie da besser weg kommen als mit der Vollzeitkraft. Das ist ja überall so."

Es ist schwer für sie, mit den ca. 950 € Gesamteinkommen zurechtzukommen. „Da muss ich ja alles von bestreiten. Fahrkarte, die kostet 80 Euro im Monat. Ich hab ein Telefon, du musst ja ein bisschen erreichbar sein. Dann haste das Telefon, da telefonierst du ja auch schon, dann haste `nen Fernseher und ein Radio, du hörst ja nicht schwarz, da bezahlste ja die Gebühren und was eben so noch manchmal kommt. Strom muss ich bezahlen. ... Nur das brauche ich ja nicht jeden Monat (Stromrechnung bezahlen), aber im Vierteljahr ist es ja doch ganz schön (viel). Aber ich komme zurecht, und es könnte eben ein bisschen mehr sein." An ihrem Küchenherd ist seit einiger Zeit der Backofen defekt. Sie kann es sich jedoch nicht leisten, einen neuen Herd zu kaufen. Stattdessen verzichtet sie erst einmal auf das Backen.

Als Bezieherin von Alg II muss sie bei der ARGE ihre relativ hohen Mietkosten rechtfertigen. Sie wohnt seit der Trennung von ihrem Mann in einer 76qm-Wohnung. Seit die beiden Kinder vor zwei Jahren ausgezogen sind, wohnt sie alleine dort. „Ich muss innerhalb des nächsten Jahres ... ich hätte schon im Februar umziehen müssen. Aber die (Mitarbeiter/innen der ARGE) sagen mir nicht, wie groß meine Wohnung sein darf, was die kosten darf. Nur, ich hab mich ja schon informiert, aber die sind auf dem Amt ... und die sollen mir das gefälligst sagen, wenn ich die frage. Und erst dann kündige ich meine Wohnung. Ich habe jetzt alles schriftlich eingereicht, und dann mache ich das. Vorher nicht, ich muss mich ja so nicht informieren, die haben mich informiert, dass ich ausziehen muss, dann sollen sie mir auch gefälligst sagen, was mir zusteht. Also muss ich raus. So, und da darf meine Wohnung bis 50qm groß sein – wie gesagt, Informationen hab ich, ich bin ja auch nicht doof. Und meine Wohnung darf nicht mehr wie 270 Euro kosten, und was krieg ich für 270 Euro für `ne Wohnung?" Resümierend stellt sie fest: „Ja, man muss immer Abstriche machen, weil du das Geld nicht zur Verfügung hast, so wie du dir das vorstellst."

Gefragt nach ihren Zukunftsperspektiven: „Wissen Sie was, mit meinem Ausbildungsding, was will ich mit der Zukunft? Ich bin froh, wenn ich hier weiter arbeiten kann. Ich würde gerne länger arbeiten, ich würde gerne. Meine Pläne waren ja schon von Anfang an acht Stunden, da hätte ich ja überhaupt keine ... da hätte ich ja gar keine Probleme mit allem Möglichen. Da wär mein Leben, würde mein Leben ganz anders aussehen, ne. Aber ich muss mich jetzt eben so einrichten."

Eine andere Stelle mit längerer Arbeitszeit und entsprechend höherem Gehalt wird sie nach eigener Einschätzung kaum finden können in ihrem Alter. „Ich würde ihn (Vollzeitjob) gern hier nehmen, denn wenn ich jetzt hier aufhöre und gehe woanders hin – ich bin jetzt hier zehn Jahre angestellt – und gehe woanders hin und sag: ‚Okay, jetzt arbeite ich hier', fliege ich nach vier oder fünf Wochen da nicht raus, weiß ich, wie es dann ist? Das ist das, und deshalb mache ich hier die vier Stunden, und die mache ich schon so lange, und damit kann ich weiter leben. Nur ich muss – wenn mein Mann nicht zahlt – weiter Arbeitslosengeld II beantragen, was mir gegen den Strich geht." (Brockmann 2008)

Konstituierender Bestandteil des Normalarbeitsverhältnisses ist ein gewisses Gleichgewicht zwischen dem Interesse des Arbeitgebers an Nutzung der Ar-

1 Name geändert

beitskraft und dem Interesse der Arbeitnehmerin an Existenzsicherung auf gesellschaftlich angemessenem Niveau. Gewerkschaften konnten Begrenzungen bei Arbeitszeit und Arbeitsintensität durchsetzen, die Löhne und Gehälter waren so bemessen, dass sie zur Versorgung einer Familie ausreichten. Das Normalarbeitsverhältnis war männlich geprägt, man ging explizit oder implizit davon aus, dass der Mann erwerbstätig war und die Frau ihm „den Rücken frei hielt“, indem sie sich um Haushalt und Kinder kümmerte. Frauenerwerbsarbeit wurde als Zuverdienst angesehen und war entsprechend weniger gut reguliert und abgesichert. Das Familienernährermodell hat inzwischen viel von seiner prägenden Kraft verloren, die Verdrängung von Frauen in Teilzeit und Minijobs ist damit jedoch nicht beendet.

Das Beispiel zeigt einerseits, wie das Unternehmen seinen Arbeitskräftebedarf offenbar stundenweise berechnet und mittels Teilzeitarbeit deckt. Es zeigt andererseits, wie auf Seiten der Arbeitnehmerin mit unfreiwilliger Teilzeitarbeit die ganze Existenz unsicher werden kann. Angefangen bei der Wohnung über Kommunikationsmöglichkeiten (Telefon), Mobilität (ÖPNV-Ticket), Haushalt (Backofen) bis hin zur Altersabsicherung muss alles genau kalkuliert werden, und dennoch reicht es nicht. Trotz Arbeit ist Frau Peter auf Sozialleistungen angewiesen. Sie bräuchte eine Vollzeitstelle, was jedoch offenbar weder sie selbst noch Betriebsrat und Gewerkschaft beim Arbeitgeber durchsetzen können. Es fehlt an Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die betriebliche Beschäftigungspolitik.

Vom Regeleinkommen zum Honorar

Im Gastgewerbe ist es mittlerweile üblich, nur noch einen kleinen Stamm an Arbeitnehmer/innen fest einzustellen, das Gros jedoch als sog. Aushilfen zu beschäftigen. Wie Honorarkräfte werden diese Arbeitnehmer/innen – oft Studierende – nur für geleistete Arbeit bezahlt, mit der Konsequenz, dass sie ihr Einkommen nur schwer kalkulieren können, wenn die Kundenfrequenz beispielsweise wetterbedingt schwankt.

Frau Mantel[1], Studentin und Servicekraft zur Aushilfe in einer Gaststätte: „Das Problem ist natürlich, wenn immer weniger los ist, heißt das, dass viel weniger Stunden auch verteilt werden können, viele Schichten fallen komplett ins Wasser. Also ich hatte z.B. vorher immer freitags, samstags und sonntags gearbeitet. Dadurch, dass aber freitags immer total wenig los war, habe ich freitags gar nicht mehr gearbeitet, weil es nicht notwendig war. Und sonntags dann auch nicht mehr. Was unter anderem dann auch ein Grund gewesen ist, warum ich dann (gekündigt und den Arbeitgeber) gewechselt habe, weil ich einfach nicht mehr genug verdient habe.“ Die Organisation des Schichtplans sieht zwar vor, dass diejenigen, die als erste am Tag anfangen, auch als erste am Abend oder in der Nacht nach Hause gehen. Da unterschiedliche hauseigene oder auch fremd veranstaltete Partys stattfinden, kann Frau Mantel jedoch vor Schichtbeginn nicht abschätzen, wann sie wieder nach Hause gehen kann. Genauso unterschiedlich ist der Verdienst. Im Sommer kommt sie auf bis zu 800 € monatlich und im Winter auf 300 €. „Oft wenn Veranstaltungen stattfinden, die nicht so gut besucht werden – dann stehen teilweise viel zu viele Leute auf dem Plan. Dass man gar nicht weiß, wo man die überall hinpacken soll. Und dass dann wirklich Leute direkt wieder nach Hause gehen.“ (Brockmann 2008)

Da Frau Mantel den Zustand als vorübergehend ansieht, erwartet sie offenbar auch vom Arbeitgeber keine kontinuierlichen Zahlungen. Was für Arbeitnehmer/innen sonst selbstverständlich und auch arbeitsrechtlich geregelt ist, dass der Arbeitgeber auch dann das Gehalt weiter zu zahlen hat, wenn er die Arbeitskraft nicht nutzen kann, ist bei solcher

1 Name geändert

„Aushilfstätigkeit“ offenbar nicht üblich. Frau Mantel ihrerseits entwickelt eine Art Jobmentalität und wechselt die Stelle, als ihr das Einkommen zu gering erscheint. Eine Bindung an das Unternehmen ist hier nicht gegeben. Im Gastgewerbe ist eine hohe Fluktuation der Beschäftigten nicht unüblich. Die Eigenkündigung ist für sie auch ein Mittel des Widerstands gegen schlechte Bedingungen. Ob sie dann anderswo bessere Bedingungen vorfinden, ist allerdings fraglich.

In der Systemgastronomie – so berichtet im Folgenden der Sekretär der Gewerkschaft NGG – wird das gleiche Ziel, Ausfallzeiten möglichst nicht bezahlen zu müssen, vom Arbeitgeber mit anderen Mitteln verfolgt:

Manfred Sträter, NGG: „Wir haben es hier am Bahnhof unter anderem mit einem bekannten Systemgastronomen zu tun. Dort wird Personal nach zu erwartendem Umsatz eingeteilt. Wenn der Umsatz nicht eintritt, werden die Beschäftigten – nicht so freundlich wie ich das jetzt sage – aufgefordert, doch vielleicht eher nach Hause zu gehen, um die Personalkosten direkt zu senken. Im umgekehrten Fall ist es dann natürlich so, wenn `ne größere Reisegruppe, wenn viele Gäste da sind, dass dann auch teilweise – ohne dass auf die persönlichen Belange der Beschäftigten Rücksicht genommen wird – Mehrarbeit angeordnet wird, und dann kann eine Schicht schon mal recht lang werden.“ (Arbeitsplatz Bahnhof)

Das Unternehmen beschäftigt vorwiegend Teilzeitkräfte, die aber je nach Bedarf ihre Arbeitszeit aufstocken. Bei den geringen Löhnen, die dort gezahlt werden, sind die meisten Beschäftigten auf Überstunden angewiesen. Sie haben aber kein Recht darauf, der Vertrag ist nur für Teilzeit abgeschlossen. Für die Beschäftigten bedeutet das, sie wissen am Anfang des Monats nicht, wie viel sie am Ende verdient haben werden. Gerade in diesen Betrieben ist es für die Gewerkschaft sehr schwer, Betriebsräte zu wählen. Ein Betriebsrat hätte rechtliche Mittel, um Beschäftigte vor Willkür zu schützen. U.a. deshalb sind die Arbeitgeber – meist Franchise-Nehmer, die selbst unter hohem ökonomischen Druck stehen – sehr darum bemüht, Betriebsratswahlen zu verhindern.

Das Normalarbeitsverhältnis zeichnete sich auch dadurch aus, dass es eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Lohns auch bei zeitweiligen Arbeitsausfällen beinhaltete - sei es betriebsbedingt (Annahmeverzug) oder personenbedingt (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall). Um das Arbeitgeberrisiko zu verringern, gibt es die Möglichkeit, bei der Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld zu beantragen. In den oben geschilderten Fällen wird das Ausfallrisiko dagegen einseitig auf die Arbeitnehmer/innen verlagert.

Ein unregelmäßiges Einkommen – sei es aufgrund von flexiblen Arbeitseinsätzen, selbständiger Honorartätigkeit oder auch von befristeter Beschäftigung – kann die Lebensplanung der betreffenden Personen erheblich erschweren und verunsichern. Nicht wenige nehmen dies in Kauf, weil sie ihre unsichere Situation als Übergangszustand interpretieren, der durch eigene Anstrengungen überwunden werden kann.

Vom internen Aufstieg zur Arbeit auf Probe

Leiharbeitnehmer/innen nehmen die mit dieser Beschäftigungsform verbundenen Nachteile in Kauf, wenn sie zumindest eine Perspektive sehen, über

die Leiharbeit einen Einstieg in Beschäftigung zu finden, wie der folgende Auszug aus einem Interview von Manfred Koch (2007) zeigt:

Frau A, 25 Jahre, Leiharbeiterin: Als Kind mit ihrer Familie aus der Türkei nach Deutschland gekommen, hat Frau A nach Hauptschulabschluss und zunächst abgebrochener Lehre erst spät eine Ausbildung als Bürokauffrau zu Ende gebracht. Nun ist sie seit einem halben Jahr arbeitslos, hat sich etliche Male beworben und scheitert – so fasst sie die Reaktionen auf ihre Bewerbungen zusammen – meist daran, dass sie mit 25 noch keine Berufserfahrung außer ihrer Ausbildungszeit hat. „ Wenn ich mich bewerbe, hör’ ich überall, ich hätt’ ja keine Erfahrung,

und die kann ich mir mit Zeitarbeit holen, hab' ich mir gedacht." Dabei hat sie ein eher schlechtes Bild von Zeitarbeit aufgrund der Erfahrungen ihres Vaters: Er wurde als Leiharbeitskraft schlecht bezahlt, hatte wiederholt Ärger mit unkorrekten Lohnabrechnungen, und der Verleiher wusste immer wieder zu verhindern, dass er in eine Festanstellung bei einem der Entleiher wechseln konnte. Mit realistischem Blick für ihre Defizite bei gegebener Arbeitsmarktsituation sieht sie aber für sich in der Zeitarbeit die Möglichkeit, schnell die immer wieder geforderte Berufserfahrung zu sammeln. In relativ kurzer Zeit in mehreren Unternehmen eingesetzt zu werden, wo sie unterschiedliche Arbeitserfahrungen machen kann – darauf setzt sie ihre Hoffnungen, um so den Sprung in eine Festanstellung zu schaffen. „Ich brauche Arbeit, sei es unterbezahlt oder nicht unterbezahlt,… mir geht's im Prinzip einfach nur um die Erfahrung, ... dass ich eventuell auch in mehreren Firmen eingesetzt werde, wo ich mehr Erfahrungen sammeln kann, ... damit ich hinterher, wenn ich mich bewerbe, sagen kann: So, ich hab' jetzt meine Berufserfahrung." Mittel- oder längerfristig als Leiharbeiterin tätig zu sein, kann sie sich derzeit nicht vorstellen, diese Form der Beschäftigung soll ihr nur als Sprungbrett für eine „normale" Beschäftigung, die Festanstellung in einem Betrieb, dienen. Dafür ist sie bereit, sich in jedweder Hinsicht den Bedingungen der Zeitarbeit anzupassen. Ein geringer Verdienst wäre da ebenso wenig ein Hindernis wie unter Umständen lange Anfahrtswege für eine gewisse Zeit. Sie ist darauf eingestellt, dass sie für unterschiedliche Einsatzbetriebe ein besonderes Maß an Flexibilität braucht oder auch eine hohe Bereitschaft, sich schnell einzuarbeiten. (Koch 2007, 12f.)

Ob dieser „Deal" – geringe Bezahlung, dafür aber die Chance zur Erfahrungssammlung – funktioniert, ist oft fraglich, weil Leiharbeitnehmer/innen auch bei gegebener Qualifikation eher für Hilfsarbeiten eingesetzt werden.

Bei der DB European Railservice GmbH sind die Zugbegleiter/innen und Servicemitarbeiter/innen für den Autozug beschäftigt. Der Betriebsratsvorsitzende: „Vorsichtig würde ich mal schätzen, dass wir ca. 25 befristet Beschäftigte hätten mehr einstellen können dieses Jahr. Das alleine gibt die Zahl der Überstunden her, die die Mitarbeiter geleistet haben. Wenn wir beispielsweise als Betriebsrat diesen Überstunden nicht zugestimmt hätten, hätten wir den Betrieb nicht aufrecht halten können. Das heißt, dann kommt die Drohung des Arbeitgebers: ‚Wir müssen dann Leistung anderweitig vergeben', und da die Konkurrenz dort relativ groß ist auf dem Markt, ist man da in einer gewissen Zwickmühle. Prekär ist es für mich zu sehen, dass wir seit Jahren Mitarbeiter befristet einstellen müssen. Die Kollegen sind den Sommer über beschäftigt. Das ist bei uns natürlich ein saisonaler Verkehr, das heißt Mai, Juni, Juli, August, September, gegebenenfalls Oktober, so wie dieses Jahr bis zum 14. Oktober, haben sie dann Arbeit, und im Winter gegenüber müssen sie zittern, ob sie dann gegebenenfalls von unserer Firma wieder verpflichtet werden oder auch nicht. Und teilweise sind auch Kollegen dabei, die bereits mehrfach befristet worden sind, gemäß Paragraph 14 Teilzeitbefristungsgesetz ist das ja auch möglich. Und das tut schon weh, immer wieder halt den Kollegen dann im September, Oktober ins Gesicht blicken zu müssen und auf Nachfrage hin dann kundtun zu müssen: ‚Ja, klar der Arbeitsvertrag läuft jetzt aus und ich hoffe, dass du nächstes Jahr wieder an Bord bist. Ich hoffe, dass der Arbeitgeber wieder auf dich zurückgreift. Wir als Betriebsrat unterstützen das.' Aber letzten Endes trifft nicht der Betriebsrat diese Entscheidung, Mitarbeiter einzustellen, sondern das ist dispositives Recht des Arbeitgebers, und in einem großen Konzern kann viel passieren." (Arbeitsplatz Bahnhof)

Mittels Befristungen organisieren inzwischen viele Unternehmen ihren nur zeitweiligen Personalbedarf, womit die Risiken der Nicht-Beschäftigung weitgehend auf die Arbeitnehmer/innen übertragen werden. Saisonbeschäftigung bedeutet, dass die Kolleginnen und Kollegen nur für die Sommerzeit eingestellt werden, sie müssen dann darauf hoffen, im nächsten Sommer wieder eingestellt zu werden. Dafür allerdings müssen sie sich bewähren, nicht jede/r wird wieder genommen im nächsten Jahr. Dass sie in den wenigen Monaten möglichst viel verdienen wollen und deshalb gerne länger arbeiten, kann man ihnen nicht verdenken. Aber würden sie nicht so viele Überstunden machen, könnten mehr Leute eingestellt werden.

Nicht zuletzt durch die Studie von DGB-Jugend und Hans-Böckler-Stiftung (Grühn/Hecht 2007) zum The-

ma Praktikum ist bekannt geworden, dass offenbar viele Firmen in Praktikant/innen weniger Auszubildende als kostengünstige Arbeitskräfte sehen. Praktikant/innen nehmen eine Stelle mit geringer oder sogar ohne Bezahlung an, weil sie darin eine Perspektive sehen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und berufliche Erfahrungen zu sammeln. Oft wird diese Hoffnung enttäuscht, und die Praktikant/innen müssen feststellen, dass sie nur als zeitweilige Aushilfen gedient haben.

Wie oben am Beispiel der Stahlindustrie gezeigt, ist es in Betrieben mit einem geregelten internen Arbeitsmarkt möglich und nötig, dass neu eingestellte Arbeitskräfte sich durch Einarbeitung und Erfahrung betriebsspezifische Qualifikationen aneignen, die sie wiederum dazu befähigen, besser bezahlte Positionen einzunehmen. Es entsteht auf diese Weise eine gegenseitige Bindung, weil der Betrieb auf eingearbeitete Arbeitskräfte angewiesen ist und der Arbeitnehmer nur in diesem Betrieb seine spezifischen Qualifikationen einsetzen kann.

Aufeinander folgende Praktika, Ketten von befristeten Verträgen und dauerhafte Leiharbeitseinsätze schaffen Bindungen der Beschäftigten an den Betrieb, indem die Hoffnung auf Festeinstellung geweckt und aufrecht erhalten wird. Die Arbeitgeberseite hält sich dagegen alle Optionen offen. Die Beschäftigten müssen sich dauerhaft und immer wieder aus Neue bewähren, zeigen, dass sie für die nächste frei werdende Dauerstelle geeignet sind. Ihre Lage bleibt unsicher, solange es keine messbaren Kriterien gibt, die für eine Festanstellung erfüllt werden müssen. Nicht selten geraten sie dabei in Konflikte mit der Stammbelegschaft, die in ihnen überangepasste Konkurrent/innen sieht, welche die Leistungsanforderungen im Betrieb in die Höhe treiben.

Von Beschäftigungsgarantien zum Heuern und Feuern

Prekarisierung im Sinne von Verunsicherung betrifft nicht nur bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/innen, die in mehr oder weniger atypischen Beschäftigungsformen tätig sind.

Ein Reisekaufmann aus dem Reisebüro im Dortmunder Hauptbahnhof: „Wir sind hier alle festangestellt. Ängste hab´ ich natürlich immer, dass der Arbeitsplatz verloren geht, da wir gerade neue Chefs bekommen haben und doch recht viele Personen gegangen sind. Somit kann ich erstmal sagen, dass mein Arbeitsplatz und auch der der Kollegen erstmal sicher ist. Aber für wie lange? Das steht nun mal in den Sternen, denn das ist sehr flexibel hier gestaltet, sozusagen. Und wie ich damit umgehe? Sagen wir mal ich setze mich schon damit auseinander, aber ich kann eh nichts ändern daran und von daher sage ich mir: ich lasse es auf mich zukommen …“ (Arbeitsplatz Bahnhof)

Er weiß nicht: Soll er die Tatsache, dass er nicht entlassen wurde, als gutes Zeichen werten, dass sein Arbeitsplatz jetzt sicher ist? Viel mehr kann man ja nicht an Personal einsparen. Wer jetzt noch da ist, sollte daher einigermaßen sicher sein. Andererseits haben das vor den Entlassungen alle geglaubt. Die Erfahrung, dass es dann ganz anders kam, macht ihn unsicher. Ein wohl typischer Fall eines an sich normalen Arbeitsverhältnisses, das aber keineswegs gesichert erscheint. Die Prekarisierung zeigt sich als Verunsicherung der Beschäftigten über ihre Perspektive.

Frau Peter[1], teilzeitbeschäftigte Kantinenhilfe: Frau Peter empfindet ihren Arbeitsplatz durchaus als sicher, betont aber, dass die Sicherheit auch von ihr selbst abhängt. „Ich muss ja auch von mir aus, muss ich ja zusehen, dass ich mich dementsprechend verhalte und meinen Arbeitsplatz sicher bewahre und eben keine Fisimatenten mache und mich eben melde, wenn ich krank bin. Und eben meine Arbeit ordentlich ausführe, das ist für mich die Sicherung des Arbeitsplatzes, ordentlich, sauber und gewissenhaft zu arbeiten.“ (Brockmann 2008)

Frau Peter formuliert hier den allgemein üblichen impliziten Vertrag zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern, dass für „ordentliche Arbeit“ als Gegenleistung eine gewisse Sicherheit des Arbeitsplatzes erwartet werden kann. Damit verbunden ist die Überzeugung, dass Beschäftigte durch ihre Arbeit Einfluss nehmen können auf ihr Beschäftigungsverhältnis. Ein wichtiger Aspekt von Prekarisierung ist die Tatsache, dass diese Überzeugung verloren geht. Beschäftigte fühlen sich ausgeliefert an unbe-

1 Name geändert

einflussbare Umstände oder auch an die Willkür des Arbeitgebers.

Das Gefühl, dass heutige Beschäftigungspraktiken der Arbeitgeber nicht mehr dem herkömmlichen impliziten Vertrag – Leistung gegen Sicherheit – verpflichtet sind, zeigt sich vor allem bei der älteren und mittleren Generation. Manche jüngere Beschäftigte haben sich scheinbar schon mit den Gegebenheiten arrangiert und zeigen ihrerseits eine Art Jobmentalität mit nur geringer Bindung an den jeweiligen Betrieb.

Frau Mantel[1], Studentin und Servicekraft zur Aushilfe in einer Gaststätte: In letzter Zeit gab es häufig Konflikte mit einem der beiden Geschäftsführer, „der im Moment sehr überspannt ist, glaube ich, weil er sehr viel Stress hat und das oft an den Leuten auslässt". Nach zweimaligem Streit hat sie schließlich gekündigt, obwohl sie auf das Geld angewiesen ist. Schließlich sei es in ihrer Stadt kein Problem, einen

anderen Kellnerjob zu finden. „Da war mir das nicht mehr so viel wert, dafür zu kämpfen, obwohl ich sehr gerne da gearbeitet habe und es mir auch leid tut, dass ich meine ganzen Kollegen nicht mehr sehe." (Brockmann 2008)

Was für Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis eher als Ausnahme gilt, ist in flexibilisierten Arbeitsbereichen nichts Ungewöhnliches mehr: Frau Mantel hält sich die „Exit-Option" offen für den Fall, dass die Arbeitsbeziehung nicht zu ihrer Zufriedenheit verläuft. Widerstand zu leisten und zu versuchen, die schlechten Verhältnisse zu verbessern, scheint ihr im Gegensatz dazu mühsam und aussichtslos. Inwieweit ein Arbeitgeberwechsel allerdings zur Verbesserung der eigenen Situation beiträgt, bleibt ungewiss. Der insgesamt sehr offene Arbeitsmarkt in der Gastronomie macht es eben auch Arbeitgebern einfach, das Personal auszutauschen statt die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Gewerkschaft NGG versucht u.a. auch mit verstärkter Öffentlichkeitsarbeit gegen die Auswüchse dieses Systems anzugehen, indem bestimmte Fälle skandalisiert werden.

Vom Miteinander zum Gegeneinander

Der interne Arbeitsmarkt ist u.a. auch dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigten in kollegiale Zusammenhänge eingebunden sind, welche die Konkurrenz um Arbeitsplätze und Beförderungen zumindest teilweise aufheben zugunsten solidarischer Regelungen. In vielen Betrieben existiert jedoch heute eine Art Randbelegschaft, die nicht in solche Regelungen einbezogen ist. Insbesondere Leiharbeiter/innen machen immer wieder die Erfahrung von Ausgrenzung.

Herr B, 46 Jahre, Leiharbeiter: Auch wenn Herr B nach über 10 Jahren in der Zeitarbeit die Hoffnung auf eine reguläre Festanstellung als Lagerarbeiter noch nicht aufgegeben hat, lässt er doch durchblikken, dass er sich – schon wegen seines Alters – darauf einstellt, dass Leiharbeit beruflich seine einzige Perspektive ist. Er weiß um seine prekäre Lage in Einkommen, sozialem Status, Chancen auf Weiterbildung usw. Aber er hat sich mit seinem Status arrangiert. Was er nicht versteht, ist die Diskriminierung, die er als gering qualifizierte Zeitarbeitskraft erfährt: „Am Anfang, wo ich da in den Betrieben war, da hieß es: ‚Ach so, der kommt von der Zeitarbeit, der hat sowieso nix im Kopf, der hat nix gelernt', mit dem könnten se rumspringen, wie se wollten, … Ich sag' dann zu denen: ‚Ihr seid jetzt noch fest im Betrieb, wartet mal ab, in ein, zwei Jahren, dann seid ihr auch weg vom Fenster, da biste froh, wenn du so was hast, wo du arbeiten kannst.'" (Koch 2007, 13)

Solche Diskriminierungen werden häufig im Zusammenhang mit Leiharbeit erwähnt. Die „andere Seite der Medaille" ist jedoch, dass der Einsatz externer Arbeitskräfte der Stammbelegschaft und ihrer Interessenvertretung auch nützt, indem diese Randbelegschaft den flexiblen Puffer bildet, der bei Auftragsrückgängen zuerst den Arbeitsplatz verliert. Der Betriebsrat – eine wichtige Institution der Einbindung von Beschäftigten in den internen Arbeits-

1 Name geändert

markt – wird damit von dieser Beschäftigtengruppe als wirkungslos, wenn nicht sogar als ausgrenzend empfunden.

In einem Zeitungsverlag sind freie Mitarbeiter/innen fest in die betrieblichen Abläufe integriert:

Betriebsrat Westfälische Rundschau: „Die einzelnen kleinen Lokalredaktionen umfassen drei, vier Redakteure, und deren Arbeit muss zwangsläufig begleitet werden durch freie Mitarbeiter, sonst wäre die Arbeit gar nicht zu schaffen. (…) Weil, in den kleinen Redaktionen möchte der Redakteur auch nicht jedes Wochenende arbeiten (…), das will man sich ja auch nicht antun, da werden dann zum Ausgleich dieser Zeiten freie Mitarbeiter eingesetzt.“ (Mörchen 2006, 18)

Hier übernehmen die „Freien“ die von den „Festen“ ungeliebten Arbeiten – eine andere Form der Ausgrenzung. Dass es dabei zu Konkurrenzen der freien Mitarbeiter/innen kommen kann, liegt in der Natur der Sache. Als „Arbeitskraftunternehmer/innen“ müssen sie in einen Wettbewerb um knappe Aufträge eintreten.

Kennzeichen des Normalarbeitsverhältnisses ist die als gemeinsam empfundene Lage der Beschäftigten eines Betriebes und die darauf fußende Solidarität untereinander. Die Aufspaltung in Teilbelegschaften mit verschiedenen Arbeitgebern führt nicht selten zu Situationen, in denen die guten Bedingungen der Einen auf den schlechten der Anderen zu beruhen scheinen. Zugleich werden die Beschäftigten der „Randbelegschaft“ als Konkurrenz und Bedrohung der eigenen Standards und Sicherungen angesehen. Beides – die Funktionalisierung als Flexibilitätspuffer und die Ablehnung als unerwünschte Konkurrenz – wirkt ausgrenzend und entwürdigend auf die betreffenden Arbeitnehmer/innen.

6. Handlungsansätze in der Region

Im Folgenden sollen einige Handlungsansätze und Initiativen aus Dortmund und dem östlichen Ruhrgebiet – ergänzt durch zwei Exkurse in die Region Oldenburg – vorgestellt werden, die sich auf eine Neu-Regulierung von Beschäftigung beziehen mit dem Ziel, der Prekarisierung entgegenzuwirken. In einer Studie wie dieser kann dabei nicht umfassend das Beschäftigungssystem einer Region mitsamt aller Akteure, Strukturen und Prozesse dargestellt werden. Dies wäre Aufgabe eines größer angelegten Projekts. Hier soll im Folgenden das Hauptaugenmerk auf gewerkschaftlichen bzw. gewerkschaftlich beeinflussten Handlungsansätzen liegen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften – so kann gezeigt werden – haben neben der zunehmend schwierigen und arbeitsaufwändigen Alltagspraxis der Beratung von Mitgliedern und Betriebsräten, Verhandlungen mit Arbeitgebern sowie Arbeitsgerichtsprozessen auch neuartige Politikformen entwickelt, die in der Öffentlichkeit und auch in der Wissenschaft noch zu wenig zur Kenntnis genommen werden. Gewerkschaften verlassen dabei eingefahrene Bahnen der Betriebs- und Tarifpolitik und beziehen Mitglieder wie auch Bündnispartner/innen und die lokale Öffentlichkeit stärker ein. Damit überschreiten sie zugleich ihre angestammten Handlungsfelder in Betrieb und Branche. Der räumliche Zusammenhang, die Region gewinnt an Bedeutung als Feld der Auseinandersetzung. In den folgenden Abschnitten soll danach gefragt werden, ob und auf welche Weise ein solcherart erweiterter Zugriff auf die eigenen Handlungsfelder den Gewerkschaften neue Chancen zur Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung eröffnet (Gerlach/Ziegler 2008, 22).

Bislang war die Region für die Gewerkschaften in Deutschland allerdings kein eigenes Handlungsfeld, das sie bewusst gestalten würden. Anders als der Betrieb ist die Region kein institutionell verfasstes Gebilde, sie hat kein Management als Entscheidungszentrum, es gibt keine geregelten Verfahrensabläufe wie im Betriebsverfassungsgesetz. Die Auseinandersetzung kann also nicht in einer eingegrenzten „Arena“ nach vereinbarten Regeln stattfinden. Es ist noch nicht einmal festgelegt, wo die räumlichen Grenzen einer Region zu ziehen sind. Die Bezirke der örtlichen Gewerkschaftsgliederungen sind unterschiedlich groß geschnitten: je kleiner die Gewerkschaft, desto größer ihr räumlicher Zuständigkeitsbereich. Die Verantwortung für regionale Politik liegt beim örtlichen DGB, dessen räumlicher Bereich in der jüngeren Vergangenheit durch Zusammenlegung mehrerer Untereinheiten ständig ausgeweitet wurde. Die personelle Ausstattung einer DGB-Region besteht in der Regel aus einem/einer Regionsvorsitzenden und ein bis drei Gewerkschaftssekretär/innen. Ein „Unterbau“ in den Mitgliedsgewerkschaften des DGB – im Sinne eines Personenkreises, der sich kontinuierlich mit regionalen Fragen auseinander setzt – existiert allenfalls in Ansätzen. Aus Sicht von Gewerkschaften ist die Region eine Ansammlung von Betrieben und Branchen. Die Gestaltung des Raums im Sinne übergreifender Beziehungen ist erst ansatzweise in den letzten Jahren zum Gegenstand gewerkschaftlicher Politik geworden (Kock 2005 und 2006).

Der erste Abschnitt dieses Kapitels befasst sich mit den öffentlichen Debatten in Dortmund über die Qualität der Beschäftigung. Dabei spielt die Lokalpresse eine wichtige Rolle, die Gewerkschaften suchen aber auch den direkten Kontakt mit den Bürger/innen. Es folgt ein Abschnitt zum Thema Leiharbeit, wo exemplarisch gezeigt wird, wie verschiedene Handlungsansätze und Initiativen ineinandergreifen können. Im dritten Abschnitt schließlich werden innovative Handlungsansätze der Gewerkschaften in einzelnen Branchen und Betrieben sowie ihre Koordinierung auf regionaler Ebene vorgestellt.

6.1 Öffentliche Debatten

In der Regel spielen sich Veränderungen in der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung in den Betrieben und Verwaltungen ab, zu denen die Öffentlichkeit keinen Zutritt hat. Allenfalls bei Tarifverhandlungen und Streiks wird schlaglichtartig deutlich, dass nicht nur die Einkommen, sondern auch Arbeitszeit und andere Arbeitsbedingungen umstritten sind. Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren ihre Öffentlichkeitsarbeit intensiviert und professioneller gestaltet in der Erkenntnis, dass die öffentliche Meinung in betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzungen eine wichtige Rolle spielen kann und deshalb als Feld der Auseinandersetzung mit Wirtschaft und Politik begriffen werden muss.

Die öffentlichen Debatten in Dortmund werden einerseits über die Medien geführt, andererseits aber auch in direktem Kontakt der Bürger/innen zu verschiedenen Gelegenheiten.

Das Thema Qualität der Arbeit wird insbesondere vom DGB, aber auch von seinen Mitgliedsgewerkschaften immer wieder in die Öffentlichkeit getragen. Gute Kontakte zur Lokalpresse und eine professionalisierte Öffentlichkeitsarbeit der örtlichen Gewerkschaften tragen dazu bei, dass die Lokalpresse davon Kenntnis nimmt. Beispielsweise lädt der DGB jährlich leitende Redakteure zu einem informellen Treffen („Ohne Block und Bleistift“) mit Gewerkschafter/innen ein. Die Gewerkschaft NGG verleiht jährlich den Preis „Der Vorleser“ an Journalist/innen, die nach ihrer Auffassung besonders dazu beigetragen haben, dass über wichtige Themen der Arbeitswelt in der Lokalpresse fair berichtet wurde.

Dazu nur drei Beispiele aus der Westfälischen Rundschau.

Über die Arbeit der Gewerkschaft NGG, die besonders mit prekarisierten Beschäftigungsverhältnissen zu kämpfen hat, erschien im Herbst 2007 folgender Artikel:

Eigentlich ist nichts besser geworden

von Jürgen Potthoff, Westfälische Rundschau 5.11.2007

Druck und Anforderungen steigen, Arbeitszeitregelungen und Beschäftigungsverhältnisse lockern sich. Das sind Faktoren, die verstärkt das Leben der Arbeitnehmer bestimmen. Wie sie sich auf einzelne Berufe auswirken, beleuchtet die WR-Serie „Arbeitswelten“.

Dortmund. 30 Jahre macht er das schon. Aber Manfred Sträter kann immer noch richtig wütend werden. Wütend auf Bosse, die Verträge brechen. Wütend auf Chefs, die ihr Personal einschüchtern. Wütend auf die Verhältnisse.

Manfred Sträter ist Gewerkschaftssekretär bei der NGG in Dortmund. Nahrung, Genuss, Gaststätten. Ein Arbeitsfeld, an dem man schwer zu kauen hat. Gerade hat die junge Betriebsleiterin eines Dortmunder Restaurants Sträters Büro verlassen. Durch falsche Eingruppierung und locker 500 unbezahlte Überstunden in sechs Monaten sieht der Gewerkschaftsmann sie um „bislang rund 12 000 Euro beschissen“. Ganz frisch lastet auch noch der Fall eines Zimmermädchens auf Sträters Seele. Der neue Inhaber eines Hotels habe die Frau nach vielen Jahren im Betrieb kaltgestellt. Den Job macht jetzt eine Fremdfirma. Vor Gericht rangen teure Anwälte des Hotelbesitzers die vom Richter vorgeschlagene Abfindung für das Zimmermädchen von 2000 auf 500 Euro herunter. „Dieses Profitstreben in jeder Sekunde hat in unserer Gesellschaft eine unglaubliche Bedeutung bekommen“, ächzt Sträter.Gerade wird er wieder wütend.

Chemielaborant hat er bei der VEBA gelernt, war als Auszubildender Bezirksschülersprecher in Gelsenkirchen. Auf einer der ersten Versammlungen hatte er sich darüber beklagt, dass die Gymnasiasten nur ihre eigenen Probleme besprachen und für alles andere keinen Blick hatten. Die Haupt-, Real- und Berufsschüler haben ihn dann zum Sprecher gewählt.

In den 70er Jahren war das. Da hat Gewerkschaftsarbeit noch Spaß gemacht. Da dachte man sich lustige Aktionen aus, brachte hartleibige Bürokratien, die sozialschwachen Schülern das Geld für Schulbücher kürzten, mit absurden Pfennigspenden

an den Rand des Nervenzusammenbruchs. „Dann wusste jeder“, sagt Sträter, „das waren die von der Gewerkschaftsjugend.“ Im eigenen Betrieb bei der VEBA war der Organisationsgrad hoch und die Gewerkschaft mächtig: „Da hätte uns nie ein Vorstand wegen eines Streiks vor ein Arbeitsgericht gezerrt.“ Große Betriebe, kein gewerkschaftliches Klein-Klein. Heutzutage, sagt Sträter, sei in den letzten größeren Betrieben „doch schon die Kantine outgesourct. Und die Kantine hat dann nochmal den Spüler outgesourct.“

Früher, sagt Sträter, hat ein Handschlag noch etwas gegolten

Seit 1980 ist er als Hauptamtlicher für die NGG unterwegs. Anfangs mit Büro in Hagen und einem Einzugsbereich bis runter ins tiefe Sauerland. „Da kam ich mir mehr als Kraftfahrer vor“, erinnert sich Sträter. Ein Berufsleben, untermalt von WDR 2-Musik im Autoradio.Auch heute fährt Sträter noch viel. Aber fürs Radio bleibt vor lauter Handyklingeln und Gesprächen über die Freisprechanlage keine Zeit. Auch das Laptop gehört jetzt zur Grundausstattung in der Gewerkschaftsarbeit. „Wenn Du heute Verhandlungen führst, musst Du Vereinbarungen zur Not mitten in der Nacht schriftlich fassen. Sonst fängt die andere Seite morgens an, neu zu verhandeln.“

Früher, sagt Manfred Sträter, habe ein Handschlag noch etwas gegolten. Da habe es Unternehmerpersönlichkeiten wie Betty Brandt, die Chefin von Brandt in Hagen gegeben, „auf deren Wort du dich verlassen konntest.“ Die Verlagerung der gesamten Produktionsstätten von Brandt-Zwieback in den Osten, „so etwas hätte es mit Betty Brandt nie gegeben.“

Reden wir schnell mal über Erfolge, bevor die Wut wieder kommt.

Sträter ist stolz, dass seine Gewerkschaft jetzt auch in vielen kleineren Betrieben Fuß gefasst hat. Dass Giganten wie McDonald‘s oder Burger King gegen erbitterten Widerstand letztlich doch Betriebsräte bekamen. Dass die NGG nicht mitgemacht habe beim allgemeinen Rückbau der hart errungenen Arbeitszeitverkürzungen. Dennoch fällt das Fazit nach 30 Jahren Gewerkschaftsarbeit ziemlich ernüchternd aus: „Eigentlich ist nichts besser geworden.“

Aus Verteilungskämpfen seien Existenzkämpfe geworden. Bereits ein Drittel aller Fälle, die Sträter heute betreut, berühren das Sozialrecht. Der Großteil davon dreht sich um Hartz IV und die Folgen: „Um echte Not.“

Sträter blättert durch die Liste der Betriebe, in der die NGG vor 30 Jahren hohe Mitgliederzahlen hatte: „Nicht mehr da, nicht mehr da, nicht mehr da.“ Die meisten Unternehmen haben massiv Arbeitsplätze abgebaut oder sind verschwunden.

Draußen auf dem Gewerkschaftsflur steht eine Fotowand aus guter alter Zeit, die Betriebsabläufe bei der Dortmunder Actien-Brauerei dokumentiert. Darüber steht: „Der Mensch im Mittelpunkt.“ Dieses Motto hatte der damalige Chef ausgegeben. Viele Menschen, die gemeint waren, mussten längst nach Hause gehen. Der Chef übrigens auch.

Ostern 2008 forderte die Redaktion der Westfälischen Rundschau einige prominente Bürgerinnen und Bürger auf, ein Osterei zu bemalen:

Ei, Ei, Ei - Kunstvolles für den Osterhasen

Westfälische Rundschau, Ostern 2008

Es ist gute Tradition, zu Ostern den Pinsel zu schwingen und die Wachsmalstifte zu spitzen - auf dass die zu suchenden Eier herrlich bunt werden. Wir haben Dortmunder Prominente in den Dienst des Osterhasen gestellt und malen lassen.

Das gehört zu Eberhard Webers Selbstverständnis: Sich von der Arbeitgeberseite oder der Politik kein faules Ei ins Nest legen zu lassen. Von guten Löhnen über gleiches Geld für gleiche Arbeit bis hin zum Klima-, Umwelt- und Arbeitsschutz: Für die Forderungen des Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes Östliches Ruhrgebiet reicht die Größe eines Gänseeis nicht aus. Aber egal, wie eben die Hülle der Verpackung aussieht: „Gute Arbeit muss drin sein“, das ist Webers Maßgabe.

Für die Forderungen des Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes Östliches Ruhrgebiet reicht die Größe eines Gänseeis nicht aus: Also griff Eberhard Weber kurzerhand zu einer größeren Ei-Variante und fordert in einer Art Ei-Demo gute Löhne, gleiches Geld für gleiche Arbeit und mehr.

Foto: WR

Im Herbst 2008 informierte der DGB die Presse über die steigende Zahl von Rentner/innen, die gezwungen sind, ihre Rente durch einen Minijob aufzubessern. Diese Meldung fand auch überregionales Interesse, die Westfälische Rundschau brachte sie als „Aufmacher“ auf der Titelseite.

Immer mehr Rentner arbeiten

von Katja Sponholz, Westfälische Rundschau 12.9.2008

Dortmund. Immer mehr Rentner in NRW haben einen Mini-Job. „Sie müssen arbeiten, um halbwegs über die Runden zu kommen“, sagt der Vorsitzende des DGB Östliches Ruhrgebiet, Eberhard Weber. ...

Im Bereich Dortmund, Kreis Unna, Hamm ist die Zahl der über 65-Jährigen, die ihre Rente aufbessern, seit 2003 um 42 Prozent gestiegen; landesweit um 25,7 Prozent. Der Anstieg sei vor allem darauf zurückzuführen, dass die Renten in den letzten Jahren preisbereinigt deutlich gesunken seien. Zugleich wachse die Zahl jener, die noch vor Erreichen des Ruhestandes im Alter von 50 bis 65 Jahren auf Hartz IV angewiesen seien. Im Vergleich zum Vorjahr wuchs ihre Anzahl um 4,5 Prozent auf 260 000 Betroffene in NRW. Für viele von ihnen drohe sich die Armut deshalb bis in das Rentenalter fortzuschreiben.

„Die Entwicklung der Renten ist durch einen nie dagewesenen Wertverfall geprägt“, sagt Marianne Saarholz, NRW-Landesvorsitzende des Sozialverbandes Deutschland. Wegen der gestiegenen Krankenkassenbeiträge und der Einführung des vollen Pflegeversicherungsbeitrags für Rentner ergäben sich insgesamt Kaufkraftverluste von mindestens zehn Prozent. „Aber auch die gestiegenen Kosten für Lebensmittel und Energie treffen insbesondere Rentner mit niedrigen Bezügen hart“, betont Saarholz. Der „schleichende Wertverlust der Renten“ müsse gestoppt werden, deshalb fordere der SoVD eine Inflationsschutzklausel für Renten.

DGB-Landesvorsitzender Guntram Schneider befürchtet, dass sich der Anteil der Rentner, „die jobben müssen, um möglichst nicht zu verarmen“, weiter erhöhen wird. „Eine bisher nie gekannte Altersarmut droht, wenn nicht schleunigst gegengesteuert wird“, bestätigt Weber. Ein erster Schritt in die richtige Richtung sei: „Statt Minijobs und prekäre Beschäftigung zu fördern mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schaffen“.

„Und wir Rentner müssen alles ausbaden“

Der Deutsche Gewerkschaftsbund schlägt Alarm: „Immer mehr Rentner müssen arbeiten”, kritisiert er nach einer Sonderauswertung der amtlichen Statistik. Allein in Dortmund stieg die Zahl der Rentner mit Minijob in vier Jahren um knapp 49 Prozent auf 4810 Betroffene. Einer von ihnen: Peter Allenstein.

Es gibt Dinge, auf die möchte er nicht verzichten. Etwa, die Wurst zu kaufen, die ihm gut schmeckt. Oder die Unabhängigkeit, die das Auto ihm bietet. Dafür hat der 65-Jährige hart gearbeitet. Und lange. 51 Berufsjahre kann er vorweisen. Mit einer Ausbildung als Bergmann und Berufstätigkeit als Schlosser und Schweißer – zunächst bei Hoesch, später bei „Subs”, wie er sagt. Subunternehmen oder Zeitarbeitsfirmen. „Früher hat die Arbeit noch Spaß gemacht. Da konnte man noch Geld verdienen”, blickt er zurück. „Aber seit einigen Jahren muss man ja fast schon Geld mitbringen, wenn man irgendwo arbeiten geht.”

Um überhaupt über die Runden zu kommen, habe er „ohne Ende Überstunden gekloppt”, auch samstags und sonntags. „Gemeinsame Wochenenden gab es für uns gar nicht”, blickt seine Frau Liane (60) zurück. Doch die Bilanz nach einem vollen Berufsleben fällt bitter aus. „Um alles bezahlen zu können, muss ich noch dazuverdienen. Das geht gar nicht anders”, sagt er. Denn viele Vergünstigungen für diejenigen, die so lange gearbeitet und Steuern bezahlt haben wie er, gebe es gar nicht mehr. Statt dessen müsse man selbst als Rentner für Arztbesuche und Medikamente zuzahlen. „Das Gesundheitssystem für Rentner ist ‚was für den Eimer”, meint Allenbach. Schon die Einführung des Punktesystems für die Berechnung der Rente sei ein Fehler gewesen.

Und dann denkt er an den damaligen Arbeitsminister Norbert Blüm zurück. „Ich sehe ihn noch, wie er da stand und sagte: ‚Die Renten sind sicher‘. So ein Quatsch. Die haben alle ihre Schäfchen im Trockenen. Und erhöhen sich in diesen Zeiten selbst noch die Diäten. Und wir Rentner müssen alles ausbaden. Das ist das Ungerechte.” Den Glauben in die Politik hat Allenstein schon längst verloren. „Die SPD soll sich nicht wundern, dass ihr die Leute abhanden kommen. Wenn sie mehr für die Rentner tun würde, hätte sie auch wieder mehr Wähler.” Nur der Gewerkschaft, sagt Allenstein, sei er „ewig dankbar”.

Sie habe für ihn gekämpft, als ihm im Mai von heute auf morgen der Stuhl vor die Tür gesetzt worden sei. Als man ihm gesagt habe: „Wir brauchen dich nicht mehr.” Dabei wollte der 65-Jährige zumindest noch bis zum Jahresende weiterarbeiten. Die Gewerkschaft habe jedoch dafür gesorgt, dass er wenigstens noch drei Monate seinen Lohn weiter bekam.

Die ungewollt freie Zeit nutzte der Rentner schließlich, um sich eine neue Arbeit auf 400 Euro-Basis zu suchen. Er fand sie in Dortmund bei einem Unternehmen, bei dem er nun landwirtschaftliche Maschinen repariert. „Da ist immer was zu tun”, sagt Allenstein. Auch für jemanden, der schon 65 Jahre alt ist – aber eben über eine Menge Berufserfahrung verfügt. Und der Dortmunder hat viele Freiheiten: Er muss nicht mehr wie früher jeden Tag um 4 Uhr aufstehen, sondern kann sich die Arbeitsstunden einteilen, wie es ihm am besten passt.

Unterm Strich bessert er seine Rente damit um 390 Euro auf. Geld, das er und seine Frau gut gebrauchen können - zumal sie seit ihrer Zuckererkrankung nicht mehr arbeiten gehen kann und noch einige Zeit auf ihre Rente warten muss. Bis dahin will Peter Allenstein weiterarbeiten. Falls es seine Gesundheit erlaubt.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen noch folgende Aktivitäten in Bezug auf Destandardisierung und Prekarisierung der Beschäftigung genannt werden:

- Auf Basis der Recherchen der Kooperationsstelle wies der DGB in der Presse frühzeitig auf die Entwicklungen bei den Minijobs und bei der Leiharbeit hin.
- Eine Ausstellung des DGB zum Thema „Gute Arbeit“ zeigt auf Plakatständern Menschen aus Dortmund, die ihre Meinung dazu äußern, was gute Arbeit heißt.
- In unregelmäßiger Reihenfolge gibt der DGB Aktionszeitungen zu verschiedenen Themen wie Leiharbeit und Gute Arbeit heraus.

- Die Kooperationsstelle leistet ihren Beitrag zur Thematisierung der Entwicklungen im Beschäftigungssystem durch die Schriftenreihe „fair statt prekär“ und die Internet-Seiten www.werkstadt-dortmund.de.

Auch jenseits von Presse und eigenen schriftlichen Materialien wird die öffentliche Debatte zum Thema prekäre Beschäftigung in Dortmund vor allem vom DGB getragen, aber auch von verschiedenen an-

deren Einrichtungen und Initiativen gestützt. Neben vielen auf einzelne Themen bezogenen Veranstaltungen, die weiter unten in den jeweiligen Abschnitten erwähnt werden, sollen an dieser Stelle nur einige übergreifende Veranstaltungen exemplarisch dargestellt werden:

In Zusammenarbeit von DGB und Kommende, dem Sozialinstitut des Erzbistums Paderborn in Dortmund, wurde mit einem Vertreter des Nell-Breuning-Instituts und dem Vorsitzenden der Gewerkschaft NGG über „Billiglöhne und Menschenwürde. Sozialdumping oder Arbeitschance?“ diskutiert. Die Diskussion stand im Zusammenhang einer gemeinsamen Veranstaltungsreihe „LebensWert - im Mittelpunkt der Mensch“, in deren Rahmen Aspekte der Menschenwürde in verschiedenen Lebenssituationen thematisiert werden.

Zusammen mit der Kooperationsstelle veranstaltete der DGB einen Diskussionsabend zum Thema „Darf’s ein bisschen mehr sein?! Von Niedriglöhnen und gesetzlichen Mindestlöhnen in Deutschland und anderen europäischen Staaten“, wo nicht nur über niedrige Löhne gesprochen wurde, sondern auch die Erfahrungen mit Mindestlöhnen im europäischen Ausland berichtet wurde.

Traditionell pflegen der Dortmunder DGB und die evangelische Kirche in Fragen der Arbeit eine Zusammenarbeit, die sich u.a. in einem gemeinsam ausgerichteten Gottesdienst zum 1. Mai dokumentiert. Evangelische Pfarrer greifen auch in die Debatten um die Ladenöffnungszeiten, insbesondere um die regelmäßig vom Einzelhandelsverband geforderten Sonntagsöffnungen ein. Schon des öfteren sprach Pfarrer Stiller vom Referat gesellschaftliche Verantwortung auf Einladung eines Betriebsrats auf Betriebsversammlungen. Als ein großer Versicherungskonzern seine Filiale in Dortmund zu schließen drohte, nahm die evangelische Kirche Stellung zugunsten der Arbeitnehmer/innen. Im Frühjahr 2008 wurde die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften auch institutionalisiert in Form eines „Netzwerks Kirche und Gewerkschaft“.

Der Weg lohnt sich! Die Zusammenarbeit zwischen Kirche und Gewerkschaften in Dortmund und Lünen

von Pfarrer Friedrich Stiller

1. Schwierige Anfänge

„Die Beziehungen von Kirchen und Gewerkschaften waren nicht automatisch vorhanden, sie mussten hart erarbeitet werden. Es hat zwischen Kirche und Arbeiterbewegung Versäumnisse und Vorbehalte gegeben. Heute aber wissen wir, dass Kirche und Gewerkschaften verbunden sind in dem gemeinsamen Einsatz für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung.“ So haben wir im April 1999 beim ökumenischen Gottesdienst zum „Tag der Arbeit“ in Dortmund festgestellt.

Die Weichen dafür wurden in der Evangelischen Kirche 1955 gestellt. Damals bekannte sich die EKD zur Einheitsgewerkschaft, die vorher aufgrund der Erfahrungen der Arbeiterbewegung im Nationalsozialismus gegründet worden war.

In der Folge hat sich über die Jahrzehnte eine kritische Solidarität zwischen der Evangelischen Kirche und den DGB-Gewerkschaften entwickelt. In Dortmund ist aus kritischer Solidarität sogar gute Partnerschaft geworden.

2. Gute Arbeit, Arbeitswelt

Der Wille und die Verpflichtung von Kirche und Gewerkschaften, gemeinsam für mehr soziale Gerechtigkeit zu kämpfen, dokumentierte sich bereits 1983 in der Gründung des Arbeitslosenzentrums. Damals setzte sich die Erkenntnis durch, dass Massenarbeitslosigkeit keine vorübergehende Erscheinung sein werde. Kirche und Gewerkschaft wurden mit anderen Organisationen gemeinsamer Träger des Vereins Arbeitslosenzentrum Dortmund.

Ebenfalls gemeinsam und mit anderen Trägern wurde 1996 als Reaktion auf den ersten kommunalen Armutsbericht die Dortmunder Armutskonferenz gegründet. Seitdem wurden drei stadtweite Armutskonferenzen und zwei Aktionswochen gegen Armut in St. Reinoldi durchgeführt. Zurzeit begleitet die Konferenz die Umsetzung des Aktionsplans „Soziale Stadt“, der auf dem zweiten städtischen „Bericht zur sozialen Lage“ basiert. Die wachsende soziale Spaltung beunruhigt Kirche und Gewerkschaften gleichermaßen.

Immer wieder sind es die Sorgen und Nöte einzelner Branchen und Betriebe, die zu gemeinsamen Aktivitäten führen. In früheren Zeiten war dies meist auf Kohle und Stahl bezogen, zum Beispiel 1991 bei der „Nacht der tausend Feuer“ oder 1997 beim „Band der Solidarität“ für den Ruhrbergbau. Kirchliche Unterstützung fanden auch die Belegschaften von HSP Hoesch-Spundwand (Streikunterstützung) und HDH/Deilmann-Haniel (Solidaritäts-Gottesdienst 2006). Es ging um Arbeitsplatzabbau, Verkauf oder sogar Schließung des Werkes.

In jüngster Zeit stehen aber Betriebe aus dem Dienstleistungssektor im Vordergrund. Die angekündigte Schließung der Allianz-Niederlassung in Dortmund war ein besorgniserregendes Beispiel aus der Versicherungsbranche. Im sozialpolitischen Buß- und Betgottesdienst 2006 in St. Reinoldi haben wir mit dem Betriebsrat diese Sorgen aufgegriffen.

Durch die Gesetzesänderungen in NRW beim Ladenschluss und die Aufweichung des Sonntagsschutzes und aufgrund ungewöhnlich langer Tarifverhandlungen steht der Einzelhandel in letzter Zeit im Vordergrund. Gemeinsam mit der katholischen Seite gründeten wir ein „Bündnis Ladenschluss Dortmund“.

Auch das Ziel, kirchlichen Mitarbeiter/-innen und Pfarrer/-innen Kontakte zur Arbeitswelt über den Gemeindealltag hinaus zu ermöglichen, ist eine dauerhafte Aufgabe. Dazu werden seit Jahren regelmäßig Betriebsbesuche organisiert.

In Lünen gibt es seit Mitte der neunziger Jahre einen Arbeitskreis Kirche und Gewerkschaften. Seit 2003 geht es um die Folgen der Arbeitsmarktreformen („Hartz IV“) und die wachsende Zahl ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse („Prekarisierung“).

3. Projekte gesellschaftlicher Verantwortung

Neben diesen betriebs- und arbeitsweltnahen Bereichen der Kooperation hat sich aber auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in anderen Feldern gesellschaftlicher Verantwortung entwickelt:

Ein besonderes und besonders schwieriges Projekt aus dem Bereich „Erinnerungskultur“ war sicher die Durchführung der Ausstellung „Verbrechen der Wehrmacht 1941-1945“, gemeinsam mit dem Hamburger Institut für Sozialforschung, der Stadt Dortmund und einem breiten Trägerbündnis anderer Organisationen. Seine Folgen sind bis heute in der politischen Kultur der Stadt zu spüren.

Seit 2001 sind auch die gemeinsamem Aktivitäten gegen Rassismus und Rechtsextremismus zu nennen. Etliche Demonstrationen gegen Neonaziaufmärsche wurden organisiert. Seit 2005 hat die Zusammenarbeit im „Dortmunder Arbeitskreis gegen Rechtsextremismus“ eine nachhaltige Struktur gefunden.

Stand im Migrationsbereich früher das Thema Asyl oben auf der Tagesordnung, sind es in den letzen Jahren mehr die integrationspolitischen Fragestellungen. Im Projekt „Integration mit aufrechtem Gang in Dortmund“ werden sie gemeinsam mit anderen aufgegriffen und in Integrationskonferenzen öffentlich diskutiert.

4. Gottesdienst zum 1. Mal

Rastplatz am gemeinsamen Weg sind die Ökumenischen Gottesdienste zum Tag der Arbeit, gemeinsam seit 1989 gestaltet mit der katholischen Kirche. Themen sind und waren die Folgen der Globalisierung, Menschenwürde in der Arbeitswelt, immer wieder aber auch Wege aus Arbeitslosigkeit und Armut. Im Jahr 2000 wurde ein bundesweiter Wettbewerb „Kirchenlieder zu Arbeit und Arbeitswelt“ ausgelobt. Seitdem gibt es ein eigenes Liederheft (Lutherverlag Bielefeld, 2000). Kein schlechtes Zeichen, wenn der DGB einen Text für ein Kirchenlied sucht und die Kirchen Lieder zur Arbeitswelt singen wollen!

In Lünen gibt es seit einigen Jahren auch ein Interreligiöses Friedensgebet am 1. Mai vor der offiziellen DGB-Kundgebung, das von der Evangelischen Kirche mitorganisiert wird.

5. Neuland entdecken

Regelmäßig treffen sich die Vorstände des DGB Östliches Ruhrgebiet und der Vereinigten Kirchenkreise. Bei diesen internen Begegnungen geht es auch um gemeinsame Probleme. Als Großorganisation leiden beide unter Mitgliederverlusten und Veränderungen der finanziellen Situation und der Strukturen. Der verbreitete Individualismus in der Gesellschaft hindert viele Menschen daran, sich freiwillig bzw. ehrenamtlich für das Gemeinwesen und in den großen Organisationen zu engagieren. Das fordert Kirche und Gewerkschaften heraus, leben doch beide nicht zuletzt von den Beiträgen ihrer Mitglieder und dem ehrenamtlichen Engagement von Frauen und Männern. Außerdem tun sich beide schwer, junge Menschen anzusprechen.

Auffällige Unterschiede in der Kultur der Organisationen bleiben dennoch bestehen. Das zeigt sich manchmal im Stil, manchmal in der Wahl von Themen und Aktionen. Eine wesentliche Differenz, die Frage der Tarifverträge in Kirche und Diakonie, steckt seit Jahren als schmerzender Stachel im Fleisch der Zusammenarbeit. Damit sind die lokalen Akteure auch an ihren Einflussgrenzen, wiewohl auch hier vor Ort vertrauensbildende Maßnahmen helfen, aus Unterschieden in der Sache nicht wieder historische Distanzen aufzubauen.

Der Vergangenheit angehören sollten Erfahrungen wie diese: Ein (katholischer) kirchlicher Zeitzeuge der sechziger Jahre wusste zu berichten, wie schwierig es im Alltag war, als er - als Theologe - eine Zeit lang in einem Bergwerk arbeitete. Denn die Arbeiter hielten ihn als Pfarrer automatisch für einen Beauftragten der Betriebsleitung zur Steigerung der Arbeitsmoral. Zugleich meinten die eigenen Pfarrkollegen, Kenntnisse der Arbeitswelt seien nicht so wichtig, wenn man wüsste, dass der Mensch ein Sünder sei. Die Aufgabe, schnellen Wandel in der Arbeitswelt und die Folgen von Armut und Ausgrenzung öffentlich und in den eigenen Mitgliedschaften aufzuzeigen, bleibt dauerhaft bestehen.

Mehr als früher sollen die Engagierten auf beiden Seiten mitgenommen werden. Dabei gibt es noch manches Neuland zu entdecken. „Ich wusste gar nicht, dass sich dieser Betriebsrat für Kirche interessiert, dabei kenne ich ihn schon zwanzig Jahre“, hörten wir von einem überraschten Gewerkschaftsvertreter. „Ich wusste gar nicht, dass der Presbyter seit Jahren Betriebsrat in seiner Firma ist“, meldete sich ein Pfarrer zu Wort. Die Initiative für ein solches Netzwerk wird Geduld brauchen, weil die Grenzgänger auf beiden Seiten erst nach und nach entdeckt und mobilisiert werden müssen.

Eins ist sicher: Der Weg lohnt sich.

Quelle: Ev. Kirche in Dortmund und Lünen/ DGB Östliches Ruhrgebiet 2008, 10ff.

Im Rahmen einer *Aktionswoche „Arm in Arm“*, die von Arbeiterwohlfahrt, DGB, Diakonischem Werk, evangelischer und katholischer Kirche veranstaltet wurde, ging es darum, der Armut in der Stadt jenseits von trockenen Zahlen und Fakten „ein Gesicht zu geben“. „Arm mitten in Dortmund“ bot eine Woche lang in der Reinoldikirche ein Forum für vom Sozialabbau betroffene Menschen. An einem Abend der Woche wurde über das Thema „Arm trotz Arbeit. Über die Probleme unsicherer Beschäftigung“ informiert und diskutiert. Nach zwei Referaten von wissenschaftlicher und kirchlicher Seite folgte eine Diskussion über politische Konzepte und Lösungs-

strategien zwischen einer Wissenschaftlerin und dem DGB-Vorsitzenden.

Während der Aktionswoche wurde ein kurzer Film uraufgeführt, der vom Team des „Kennzeichen DO“ im Auftrag des DGB in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle erstellt worden war: *„Arbeitsplatz Bahnhof“*. Der Film verdeutlicht zum einen, wie viele Menschen in unterschiedlichen Gewerben im Dortmunder Hauptbahnhof arbeiten, zum anderen, wie verschieden die Arbeitsverhältnisse sind. In den Interviews mit Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern werden verschiedene Dimensionen der Prekarisierung angesprochen. Der Film lief in den folgenden Wochen und Monaten des öfteren im „Offenen Kanal“ im Fernsehen.

Die Aktionswoche steht im Zusammenhang mit Aktivitäten des *„Trägerkreis Armut in Dortmund“*, einem Zusammenschluss aus Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und Gewerkschaften, die sich zum Ziel gesetzt haben, eine öffentliche Debatte zu führen über die Verarmung in der Stadt und Möglichkeiten, ihr entgegenzuwirken. Einer der Sprecher des „Trägerkreises“ ist Eberhard Weber, der Vorsitzende des DGB Östliches Ruhrgebiet. Im November 2002 hatte der „Trägerkreis“ bereits die dritte Armutskonferenz ausgerichtet. Vor allem dem beharrlichen Wirken des Trägerkreises in der Öffentlichkeit und in der Lokalpolitik ist es zu verdanken, dass die Stadt Dortmund nach einem ersten 1995 verfassten „Bericht zur sozialen Lage in Dortmund“ der Sozialforschungsstelle (Becke u.a. 1995) im Jahr 2005 wieder einen umfassenden Forschungsauftrag an die Ruhr-Universität Bochum vergab, einen Sozialbericht zu erstellen. Im November 2007 legte dann der Oberbürgermeister einen Entwurf für einen „Aktionsplan Soziale Stadt“ vor, der im Februar 2008 in einer Diskussionsveranstaltung im Rathaus mit mehr als 500 Teilnehmer/innen zur Diskussion gestellt wurde. Die im Sozialbericht benannten problematischen Stadtteile werden zu „Aktionsräumen“ erklärt. Damit ist das Thema der gespaltenen Stadt endgültig auf die offizielle Tagesordnung gerückt. Die Frage, die es zu beantworten gilt, ist: Wie kann erreicht werden, dass Bevölkerungsteile und ganze Stadtteile den Anschluss verlieren, dass der Wohnort selbst zu einem Faktor der Ausgrenzung wird? Der „Trägerkreis Armut“ und weitere Akteure, darunter auch die Sozialforschungsstelle, wurden vom OB als Beirat für die Umsetzung des Aktionsplans berufen.

Auf Initiative von ver.di wurde im Sommer 2005 in Zusammenarbeit von 22 Organisationen, Verbänden und Initiativen ein *„Dortmunder Perspektivenkongress“* unter dem Motto „Es geht nur anders“ organisiert. Am Freitagabend kamen ca. 150 Leute, um den einleitenden Vortrag zu hören. Am Samstag waren es dann noch einmal etwa 250 Personen, die in 5 Foren und 6 Workshops fast 50 Referentinnen und Referenten zuhörten und miteinander diskutierten. Der Kongress hat dazu geführt, dass verschiedene Einrichtungen, Organisationen, Initiativen und Personen ins Gespräch gekommen sind, er hat das gegenseitige Verständnis gefördert. In den Foren und Workshops wurden Möglichkeiten zum Engagement gezeigt. Zum Teil wurden konkrete Projekte vorgestellt, an denen mitgearbeitet werden kann. Es wurden erste Verabredungen zur Zusammenarbeit zwischen einzelnen Gruppierungen getroffen.

Zu nennen sind hier noch zwei Veranstaltungsreihen, die sich den Dialog zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Öffentlichkeit zum Ziel gesetzt haben:

Im *„Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft“* haben sich Wirtschaftsunternehmen, wissenschaftliche Einrichtungen, öffentliche Verwaltungen, Verbände (darunter der DGB, der auch im Beirat vertreten ist), Interessenvertretungen und Netzwerke sowie zahlreiche Privatpersonen zusammengeschlossen, um sich auszutauschen und die Position von Frauen im Beruf und gesellschaftlichen Leben zu stärken. Seit 1994 führt das dffw ein jährliches Forumsgespräch durch, das insgesamt auf große Resonanz stößt. Hier wird ein jeweils aktuelles Thema aufgegriffen und für Dortmund aufbereitet. Ziele der Veranstaltungsreihe sind, Informationen über aktuelle Themen zu verbreiten, Lösungsansätze aufzuzeigen und Impulse für die Dortmunder Wirtschaft zu geben. Zielgruppen sind neben den Mitgliedern des Forums Führungskräfte und Personalverantwortliche aus Dortmunder Unternehmen und Organisationen, interessierte Frauen und Männer aus Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft sowie Unternehmerinnen und Unternehmer.

Die *„Gesellschaft zur Förderung des Strukturwandels in der Arbeitsgesellschaft“*, ein traditionsrei-

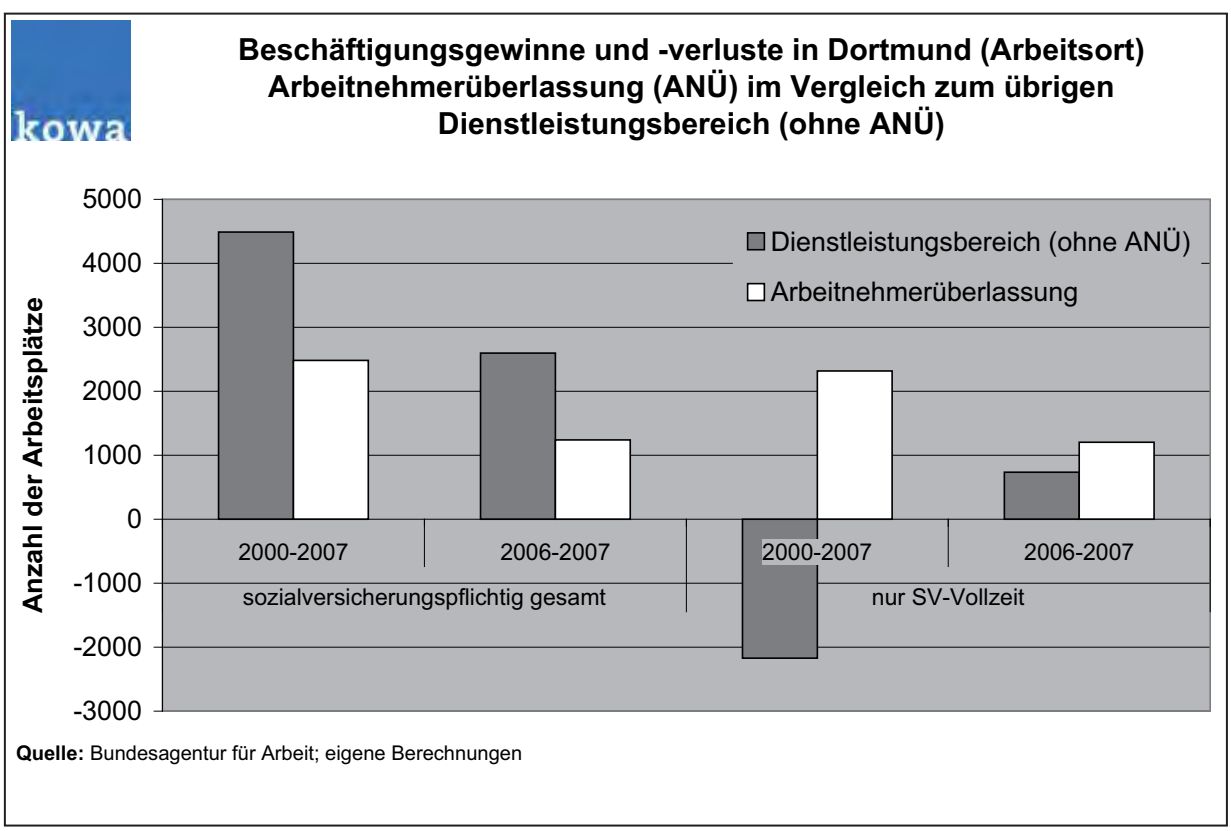
cher gemeinnütziger Verein, dem namhafte Unternehmen, Verbände (darunter der DGB und die IG Metall) sowie Persönlichkeiten aus Dortmund und Umgebung angehören, führt seit 1985 eine Veranstaltungsreihe unter dem Titel „Dortmunder Dialog“ durch. Hier werden aktuelle und kontroverse Themen des gesellschaftlichen Wandels aufgegriffen, vor allem in den Bereichen Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. Es werden engagierte Vertreter/innen aus Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften, der öffentlichen Verwaltung, Politik und Wissenschaft einbezogen. Die Dialoge selbst finden vor Ort in einem Unternehmen, einer Verwaltung oder einer Wissenschaftseinrichtung statt. Zum Thema „Gute Arbeit - gute Bilanzen“ war im Oktober 2008 Bundesarbeitsminister Scholz zu Gast in Dortmund.

6.2 Am Beispiel Leiharbeit – regionale Initiativen zur Regulierung einer prekären Beschäftigungsform

In einer Analyse der Beschäftigungsstatistik zeigt Klaus Boeckmann (Kooperationsstelle), dass mehr als ein Drittel der (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigungszuwächse von 2000 bis 2007 im Dortmunder Dienstleistungsgewerbe im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) entstanden ist. Nachdem diese Branche zwischen 2000 und 2002 von über 3000 Beschäftigten auf 2.500 geschrumpft war, gab es seit 2003 eine rasante Entwicklung. Im Juni 2007 beschäftigte die Branche in Dortmund über 5.500 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer/innen. Diese Entwicklung ist nichts Ungewöhnliches, sie liegt im bundesweiten Trend.

Die Leiharbeitsbranche beschäftigt bevorzugt Männer in Vollzeitarbeitsverhältnissen. Bezogen auf Dortmund waren im Jahr 2007 92% der Arbeitsverhältnisse Vollzeitstellen, die wiederum zu 80% von Männern besetzt wurden. In den anderen Dienstleistungsbereichen gingen zwischen 2000 und 2007

Abb. 5: Wachstum der Leiharbeit in Dortmund



2.170 sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen verloren, während in der Leiharbeitsbranche im gleichen Zeitraum 2.320 zusätzliche Vollzeitstellen entstanden. Selbst während der Aufschwungphase von 2006 bis 2007 wurden im übrigen Dienstleistungsbereich in Dortmund nicht so viele SV-Vollzeitstellen geschaffen wie in der Leiharbeitsbranche.

Arbeitnehmerüberlassung – eine normale Branche?

Im Rahmen einer „Zeitarbeitsmesse“ lud die Arbeitsagentur Dortmund Arbeitslose und die interessierte Öffentlichkeit zu einer Podiumsdiskussion mit Arbeitgebervertretern der Verleihbranche (BZA, IGZ und AMP), Gewerkschaften und Wissenschaft über Leiharbeit. Dass man es hier – wie der Geschäftsführer der Dortmunder Agentur für Arbeit einleitend bemerkte – mit einem normalen Arbeitsmarkt zu tun habe, über den Arbeitslose wieder in Beschäftigung zurück finden könnten, war dabei durchaus umstritten. Schon die Begrifflichkeiten bergen Zündstoff: Während Gewerkschaften, Rechtsprechung und Wissenschaft den Begriff „Leiharbeit“ bzw. „Arbeitnehmerüberlassung“ verwenden, bevorzugt die Branche selbst die Bezeichnung „Zeitarbeit“. Die Verwechslung mit befristeter Beschäftigung – wie sie prompt auch dem Redakteur der Westfälischen Rundschau unterlief – dürfte dabei durchaus nicht unwillkommen sein.

Was ist prekär an der Leiharbeit? Aufgrund der inzwischen recht umfangreichen Forschungsergebnisse zu diesem Thema konnten Klaus Kock (für die Wissenschaft) und Eberhard Weber (für die Gewerkschaften) folgende Fakten in die Diskussion einbringen (alle Daten vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit):

- Die Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen ist unsicherer als im Rest der Wirtschaft. 60 % der Arbeitsverhältnisse haben eine Dauer von weniger als 3 Monaten, nur 13 % dauern ein Jahr und länger.
- Der erhoffte „Klebeeffekt“, die Übernahme in einen festen Job im Entleihunternehmen, funktioniert in der Regel nicht. Seriöse Untersuchungen kommen auf einen Anteil von 12 % der Leiharbeitnehmerinnen. Leiharbeit ist eben kein Instrument zur Integration von Arbeitslosen, sondern dient den Entleihunternehmen zur Flexibilisierung und Rationalisierung des Arbeitskräfteeinsatzes.
- Leiharbeitnehmerinnen erzielen in der Mehrzahl kein existenzsicherndes Einkommen. Die Verleihbranche zählt eindeutig zum Niedriglohnsektor. Daran haben auch die Tarifverträge zwischen DGB-Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden der Verleihbranche nichts ändern können. Die niedrigen Löhne machen Leiharbeit attraktiv für die Kunden aus dem Rest der Wirtschaft.
- Die Mehrzahl der Leiharbeitnehmer/innen wird eingesetzt für Jobs unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Facharbeiter beispielsweise werden als Hilfskräfte eingestellt und entlohnt. Auf die Dauer droht der Verlust der Qualifikationen.
- Weiterbildung wird von Verleihunternehmen kaum angeboten, etwas lernen können die Leiharbeitnehmer/innen allenfalls durch die Zusammenarbeit mit den fest beschäftigten Kolleg/innen in den Entleihfirmen.
- Als großes Problem empfinden Leiharbeitnehmer/innen den Mangel an kollegialer Integration in den Entleihbetrieben. 56 % der Einsätze dauern maximal 6 Wochen, nur 5 % sind auf mehr als ein Jahr angelegt. Zwar haben auch Leiharbeitnehmer/innen das Recht, sich an den Betriebsrat zu wenden, aber was sollen sie machen, wenn der Vorgesetzte nicht zufrieden ist und sie von jetzt auf gleich zum Verleiher zurückschickt?

Ein Streitgespräch

Die „Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH“ ist ein Kompetenzzentrum des Landes NRW für die Beschäftigungsförderung mit Sitz in Bottrop. Die GIB unterstützt die Landesregierung bei der Beschäftigungsförderung und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.Im Folgenden wird ein von der GIB moderiertes Streitgespräch geringfügig gekürzt wiedergegeben. Teilnehmer waren Bert Dijkhuizen, Geschäftsführer Uitzendbureaus bv in Eibergen, Niederlande und Gesellschafter der Sovea Zeitarbeit GmbH in Ahaus, und Eberhard Weber, Vorsitzender des DGB Östliches Ruhrgebiet, Dortmund. Das Gespräch moderierten Manfred Keuler und Paul Pantel.

Equal pay und/ oder equal treatment? Zukunft der Zeitarbeit

G.I.B.: Herr Weber, Herr Dijkhuizen, Zeitarbeit ist heftig umstritten. Was meinen Sie: Geht Zeitarbeit zwangsläufig zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ist sie auch ein Instrument, mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

Eberhard Weber: Zunächst zur Begrifflichkeit: Ich definiere Zeitarbeit als ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber, die sich darauf verständigen, über einen befristeten Zeitraum ein Beschäftigungsverhältnis abzuschließen. Leiharbeit hingegen ist ein Dreiecksverhältnis. Diese sprachliche Klarstellung ist aus meiner Sicht wichtig.

Jetzt zu Ihrer Frage: Wenn Leiharbeit – und ich sage bewusst Leiharbeit – in einem hohen Maße vermittlungs- und integrationsorientiert wäre, hätten die Gewerkschaften damit weniger Probleme. Aber die Wirklichkeit sieht anders aus. Leiharbeit hat sich in den letzten Jahren gigantisch ausgeweitet und ist Teil des atypischen bis prekären Beschäftigungssektors. Doch zu glauben, man könne durch Verbote das Problem lösen, geht an der Realität vorbei. Diese Form der Beschäftigung wird weiter wachsen. Deshalb wird entscheidend sein, unter welchen Bedingungen Leiharbeit stattfindet.

Heute dient Leiharbeit nur in den seltensten Fällen der Vermittlung und auch nicht dazu, Auftragsspitzen abzuarbeiten, sondern Leiharbeit ist ein Instrument der Personalpolitik, um ganz gezielt und massiv die Lohnkosten zu senken und die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Berufliche Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Entwicklung von „Humankapital“ sind in der Leiharbeit nur randständige Themen. Mit Leiharbeit werden Stammbelegschaften gespalten und unter Druck gesetzt. Leiharbeit – insbesondere auch im Bereich der Logistik, gerade hier im Ruhrgebiet – ist Teil einer Outsourcing-Strategie. Es ist keine Ausnahme, dass Arbeitnehmer entlassen und als Leiharbeiter wieder eingestellt werden. An der Stelle sagen wir Gewerkschaften: Wir müssen die Kultur der sozialen Verantwortungslosigkeit überwinden.

Bert Dijkhuizen: Was Herr Weber schildert, ist aus gewerkschaftlicher Sicht korrekt. Ich habe auch nichts anderes erwartet. Leider schildert er ein Bild, das ich aus den achtziger Jahren in den Niederlanden kenne. Wir hatten das gleiche Problem. Zu der Zeit aber haben die niederländischen Gewerkschaften Zeitarbeit als ein bleibendes Phänomen akzeptiert und angefangen, vernünftige Konditionen für dieses Phänomen auszuhandeln. So ist der erste Vertrag über die niederländische Zeitarbeit entstanden, der die Lage der Leiharbeitnehmer deutlich verbessert hat. (…)

Wir haben die Rechtslage verbessert, doch im Unterschied zur Diskussion in Deutschland kennen wir nur „equal pay“ und nicht „equal treatment“. Das ist ein Problem für Deutschland, denn „equal treatment“ ist eine Litanei ohne Ende. Wo hört es auf? Bei den Urlaubs- und Überstundenzuschlägen? Beim Firmenwagen, der allen zur Verfügung steht? So funktioniert das nicht.

Wir müssen realistisch sein. Zeitarbeit ist ein Phänomen, das wir alle – bewusst oder unbewusst – verursacht haben, weil wir „just in time“ beliefert werden wollen. Wenn ich das aber will, muss ein Produzent auch seine Produktion darauf einrichten, und da er nicht mehr auf Vorrat produzieren kann, geht das nur mit einer Stammbelegschaft plus flexibler Belegschaft. Und genau dann entwickelt sich ein Drehtür-System, bei uns heißt das Payrolling. In Holland ist Payrolling ein ganz anderes Phänomen als Zeitarbeit und auch teurer als Zeitarbeit.

Beim Payrolling übernimmt ein Personaldienstleistungsunternehmen sämtliche administrativen Aufgaben und Pflichten im Zusammenhang mit dem Personal. Arbeitgeberrisiken werden so ausgelagert und das Unternehmen, bei dem der Payroller arbeitet, konzentriert sich ganz auf sein Kerngeschäft. Wir haben einen Tarifvertrag für Payrolling gestaltet und die Verbände achten jetzt darauf, dass ein Leihunternehmen seine Geschäftsaktivitäten strikt trennt in Zeitarbeit und Payrolling. Diese Entwicklung wird es auch hier geben und deswegen müssen sich die Gewerkschaften möglichst schnell mit den Zeitar-

beitsunternehmen an einen Tisch setzen und die Konditionen von Leiharbeit festlegen.

Eberhard Weber: Vorab: Das holländische Beschäftigungssystem ist mit dem deutschen nicht vergleichbar. Das bezieht sich auch auf die Leiharbeit, insofern kann man nicht alles eins zu eins übertragen. In Deutschland haben wir die Situation, dass Unternehmen über Outsourcing ein anderes Unternehmen gründen und nach einem Jahr die Hälfte ihrer Beschäftigten dorthin entlassen und anschließend zwei Drittel als Leiharbeiter in das gleiche Unternehmen zurückkehren. Das heißt: Menschen bekommen für die gleiche Tätigkeit, die sie vor fünf Jahren ausgeübt haben, heute die Hälfte des Geldes! Das ist nicht in Ordnung.

Wir haben es seit 2003 mit einer Arbeitsmarktreform zu tun, die für Arbeitnehmer und Gewerkschaften außerordentlich schmerzhaft war und ist. Im Rahmen dieser Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik hat der damalige Wirtschafts- und Arbeitsminister Wolfgang Clement Leiharbeit als ein zentrales Instrument eingesetzt und ist dabei für manche Betriebe von einer Leiharbeitsquote von zehn Prozent ausgegangen. Wir erleben aber heute, dass in Kernbereichen der Wirtschaft Leiharbeit 40 und mehr Prozent ausmacht. Das ist ein Problem, weil die hohe Quote dazu führt, dass die Belegschaften gespalten und unter Druck gesetzt werden, vor allem in der Logistik-Branche, die über keine stabilen Arbeitnehmer-Vertretungsstrukturen verfügt.

G.I.B.: Konkret: Was tun Sie, um die Bedingungen für Zeitarbeiter zu verbessern?

Eberhard Weber: Schon vor Jahren haben wir Gütekriterien für Zeitarbeit entwickelt, die jedoch nur von sehr wenigen Zeitarbeitsunternehmen als Qualitätsstandard aufgegriffen worden sind. Sie sollten auch dazu dienen, Zeitarbeit stärker als arbeitsmarktpolitisches Instrument für Integration zu nutzen.

Auch uns geht es nicht darum, Leiharbeit zu verbieten, sondern zu gestalten. Da gibt es aus unserer Sicht zwei Strategien. Auf der einen Seite versuchen wir, über die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit tarifpolitisch zu gestalten. Das Problem dabei ist, dass Leiharbeitnehmer im DGB nicht hinreichend organisiert sind und - den Vorwurf lasse ich gelten - dass sich Gewerkschaften zu lange nicht genug um diesen Personenkreis gekümmert und zu wenig für die Mitgliedschaft geworben haben. Da müssen wir schnell besser werden, denn wenn der Organisationsgrad der Leiharbeitnehmer niedrig ist, bedeutet das für uns eine Vertretungsschwäche bei Tarifverhandlungen. Wir brauchen also mehr Leiharbeitnehmer als Gewerkschaftsmitglieder. Der erste Strang der Strategie ist also, über Tarifverträge zu einer Verbesserung der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen zu kommen. Die zweite Strategie ist, in den Betrieben, in denen Leiharbeit existiert, die Betriebsräte umfänglicher zu beraten, um ihre Rechte als Betriebsrat zu stärken. Unser Ziel ist: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!

G.I.B.: Herr Dijkhuizen, wie hoch ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Niederlanden?

Bert Dijkhuizen: Der Organisationsgrad ist in Holland viel niedriger als in Deutschland und liegt etwa bei einem Drittel. In den Niederlanden gibt es aber ein neues Phänomen: die Internet-Gewerkschaft, wobei es keine Struktur und Funktionäre gibt wie in den alten Gewerkschaften. Die Initiatoren, meist junge Menschen, sind jetzt für zehn Euro Jahresbeitrag Internet-Gewerkschaftsmitglieder. Diese Gewerkschaft spielt auch eine Rolle in Tarifverhandlungen. Die alten Gewerkschaften sagten anfänglich: Das brauchen wir nicht, aber heute sitzt die Gründerin der Internet-Gewerkschaft im Parlament.

G.I.B.: Wenn es also nicht am gewerkschaftlichen Organisationsgrad allein liegt, dass die Qualitätsbedingungen von Zeitarbeit in den Niederlanden besser sind, woran dann? Kann es nicht sein, dass sich die Gewerkschaften – wie damals bei der Teilzeitarbeit – allzu lange gegen neue Entwicklungen sperren und zu wenig berücksichtigen, dass manche Arbeitnehmer vielleicht sogar Gefallen an wechselnden Arbeitgebern finden, um neue Erfahrungen zu sammeln?

Eberhard Weber: Zum Vergleich Teilzeitarbeit: Sie haben völlig recht. Es gab Zeiten, die dürften überwunden sein, wo die Interessenlagen einzelner Beschäftigter nicht genügend berücksichtigt worden sind. Gewerkschaften insbesondere in großbetrieblichen Strukturen hatten allzu sehr die Einheit von Arbeit-

nehmern und ihrer Interessenlagen im Kopf. Das hat sich in den letzten Jahren oder gar Jahrzehnten geändert. Deshalb: Wenn die Konditionen stimmen, kann man auch über Leiharbeit diskutieren und dabei werden die Gewerkschaften auch die spezifischen Interessenlagen von Arbeitnehmern stärker berücksichtigen als das vor zwanzig Jahren der Fall war. Diese Debatte läuft derzeit.

Bert Dijkhuizen: Zu Ihrer Hypothese veränderter Wünsche der Arbeitnehmer: Trotz aller Verbesserungen bei den Konditionen zur Zeitarbeit in Holland: Der durchschnittliche Leiharbeitnehmer sagt klar: Das ist für mich eine vorübergehende Beschäftigungsform. Ich suche einen festen Job. So war es, ist es und wird es auch bleiben.

Aber die Notwendigkeit, dann und wann so tätig zu sein, wird immer häufiger, denn die Zyklen werden kürzer. Früher galten die Kondratieff-Zyklen von sieben Jahren. Und heute? In Holland hatten wir 2002 eine Hochkonjunktur ohne Arbeitslosigkeit. Dann stieg die Zahl der Arbeitslosen rapide und heute haben wir gerade mal 300 000 Arbeitslose und das bei einer Bevölkerungszahl, die der Nordrhein-Westfalens entspricht. Das bedeutet, dass wir in Westeuropa eine heftige Umstrukturierung haben, wobei die Zyklen immer kürzer werden, und deswegen brauchen wir diese Arbeit à la carte.

Eberhard Weber: À la carte? Für wen? Das ist die entscheidende Frage. Richtig ist: Die Interessen und Bedürfnislagen von Menschen haben sich verändert. Das kollektive Arbeiten, wie wir es vor 30 Jahren gerade hier in Nordrhein-Westfalen und speziell im Ruhrgebiet erlebt haben, gibt es in dieser Form nicht mehr. Doch heute geht es auch um Bedingungen „guter Arbeit“ und dazu gehören eine faire Bezahlung, Weiterbildung und Arbeitsbedingungen, die ermöglichen, bis ins höhere Alter gesund und beschäftigungsfähig zu bleiben. Und das ist bei der Leiharbeit meist nicht gegeben. Wenn wir also wirklich Beschäftigungsverhältnisse à la carte haben wollen, dann müssen für Arbeitnehmer auch wirkliche Handlungsoptionen vorhanden sein. Davon kann aber keine Rede sein.

Aber zurück zu Ihrer Frage, warum die Bedingungen von Zeitarbeit in den Niederlanden besser sind als in Deutschland. Das hängt auch damit zusammen, dass die öffentliche Hand bei uns derzeit außerordentlich kontraproduktiv handelt. Ich bin Vorsitzender des Verwaltungsausschusses der Agenturen für Arbeit in Dortmund und Hamm und weiß, dass es zentrale Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit gibt, Leiharbeit zu pushen, und die werden auch umgesetzt. Nur: Die Qualität der Zeitarbeitsfirmen spielt dabei keine Rolle. Hauptsache, Zahlen werden gemacht. Die Quantität muss stimmen, nicht die Qualität, und das gilt gleichermaßen bei der Bundesagentur wie auch bei den Argen.

Das erleichtert angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage Leiharbeitnehmern nicht gerade, mit ihrer schwierigen Situation an die Öffentlichkeit zu treten. Ich kenne viele Fälle, dass Leiharbeitnehmer nicht wagen, die Gewerkschaften direkt aufzusuchen, sondern sich mit ihren Vertretern auf Parkflächen an der Autobahn treffen!

Dass bei der Zeitarbeit in Deutschland etwas aus dem Ruder gelaufen ist, ist auch daran zu erkennen, dass der Vorschlag von EU-Kommissar Vladimir Spidla, Leiharbeitnehmern nach sechs Wochen den gleichen Lohn zu zahlen wie Festangestellten, von zwei europäischen Staaten bekämpft wird: Deutschland und Großbritannien. Das heißt: Die politische Führung unseres Landes ist gegen eine Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Festangestellten. Das ist unser Problem. Solange Leiharbeitnehmer nicht unter den gleichen Bedingungen arbeiten wie Stammarbeitskräfte, werden wir die Auseinandersetzung weiter so führen wie bisher.

Bert Dijkhuizen: Wenn Sie noch lange mit diesem Hintergrund in die Diskussion gehen, werden Sie nie bessere Konditionen für Leiharbeiter erreichen! Machen wir uns nichts vor: Die Industrie handelt, und Sie laufen hinterher. Ein Beispiel: In Enschede hat ein amerikanisches Unternehmen der Textilbranche zum Verkauf seiner Winter- und Sommerkollektionen ein Gebäude errichtet, Maschinen hingestellt und ein paar Führungskräfte eingestellt. Der Rest sind Zeitarbeiter, die nur zu Saisonzeiten die Waren verpacken und versandfertig machen, in der Zwischenzeit ist die Stammbelegschaft da und die Zahl der Leiharbeiter auf ein Minimum reduziert. Wie wollen Sie dagegen vorgehen? Diese Flexibilität ist

einfach notwendig und Realität, wir leben in der Globalisierung, die Entscheidungen werden nicht nur hier getroffen. Akzeptieren wir das nicht, verlagern die Unternehmen ihren Standort.

Eberhard Weber: Und kommen wieder zurück, wie wir es jetzt vermehrt erleben. Dass Flexibilität für Unternehmen notwendig ist, muss man uns nun wirklich nicht buchstabieren. Wenn ein Unternehmen in so schwieriges Fahrwasser gerät, dass ein Standortwechsel unausweichlich erscheint, bin ich sicher, dass alle deutschen Gewerkschaften tariflich so flexibel sind, um auch das Problem zu lösen.

Wir kennen viele Beispiele aus dem IG Metall-Bereich, wo Unternehmen im östlichen Ruhrgebiet sagen: Uns steht das Wasser bis zum Hals, wir müssen über Leiharbeit unsere Personalkosten reduzieren. In diesen Fällen macht die IG Metall den Unternehmen folgendes Angebot: Wir kommen mit einem externen Berater, sehen uns deine Bücher und Arbeitsorganisation an und prüfen deine Aussagen. Stimmen sie, sind wir bereit und in der Lage, einen besonderen Tarifvertrag mit dir abzuschließen. Von zehn Unternehmen, die gesagt haben, uns geht es ganz schlecht, hat sich das Problem in acht Fällen von selbst gelöst und in zwei Fällen ist ein externer Berater im Auftrag der IG Metall in das Unternehmen hineingegangen. Es gibt im östlichen Ruhrgebiet von Hamm bis Dortmund keinen einzigen Fall, wo dieses Problem nicht tarifpolitisch gelöst worden ist – und zwar ohne Leiharbeit.

Die schnelle Präferenz für Leiharbeit hängt doch auch mit einer spezifischen Einstellung der Unternehmen zu ihrem Personal zusammen. Wer kauft denn heute die Leiharbeiter ein? Die Personalwirtschaft? In aller Regel nicht! Leiharbeiter werden nicht mehr unter personalwirtschaftlichen, sondern unter materialwirtschaftlichen Gesichtspunkten geführt. Der Leiharbeiter wird genauso eingekauft wie eine Rolle Klopapier. Das ist ein großes Problem, denn dahinter steckt ein völlig anderes Denken als bei einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik. Wo aber Leiharbeit in Personalwirtschaft eingebunden ist, z. B. Weiterbildung stattfindet und weitere Standards berücksichtigt werden, bin ich gerne bereit, darüber zu diskutieren. Aber in 80 Prozent der Unternehmen sind Einkäufer verantwortlich, die mit der Personalabteilung nichts zu tun haben.

G.I.B.: Gibt es tatsächlich nur divergierende Interessen? Müssten nicht auch Zeitarbeitsunternehmen daran interessiert sein, die Qualität von Zeitarbeit zu verbessern, allein um angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs konkurrenzfähig zu sein? Manpower zum Beispiel hat nach eigenem Bekunden 5000 Vakanzen und kann die Stellen nicht mit geeignetem Personal besetzen.

Bert Dijkhuizen: In den Verbänden BZA, IGZ und AMP wird schon lange über Qualität diskutiert. Doch die Verbesserung der Qualität fängt an mit der Qualifizierung des internen Personals. Aber auch die Rahmenbedingungen für das externe Personal bessern sich in den Niederlanden zunehmend. Zeitarbeitsfirmen investieren hier Millionen. Randstadt zum Beispiel sponsert Sportler, die bei ihnen beschäftigt sind, damit sie studieren können. Auch die kleinen Zeitarbeitsfirmen gehen so vor. Tun sie es nicht, verlieren sie Fachkräfte und haben auf dem Markt keine Chance.

Eberhard Weber: Ich habe mit Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen, die Leiharbeit einsetzen, den Dialog gesucht. Dabei wurde deutlich: Für Arbeitgeber hat Leiharbeit viele Vorteile, aber auch Nachteile. Mangelnde Identifikation und Motivation der Leiharbeitnehmer erweisen sich in bestimmten Branchen als Innovationsbremse. Eine hohe Qualität bei Produkten und Dienstleistungen lässt sich eben nur mit „guter Arbeit“ erzielen, und die setzt Qualifikationen voraus. „Gute Arbeit“ auch für Leiharbeitnehmer liegt also durchaus auch im Interesse der Entleihbetriebe selbst.

G.I.B.: Ein Blick in die Zukunft: Wie wird – oder soll – sich Zeitarbeit in Deutschland in den nächsten zehn Jahren entwickeln?

Bert Dijkhuizen: Wir werden hier, wie in den Niederlanden bereits geschehen, eine Verschiebung erleben Richtung Dienstleistungssektor mit mehr höher Qualifizierten und mit mehr Frauen. Doch durchschnittlich werden auch in Deutschland nicht mehr als fünf Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse über Leiharbeit abge-

deckt werden. Dafür ist es zu teuer. Das ist die Sättigungsgrenze.

Auch wenn es die „klassische“ Zeitarbeit immer geben wird, werden sich die Konditionen für Zeitarbeit verbessern, denn wir kaufen als Zeitarbeitsunternehmen ein teures Produkt ein und im Laufe der Zeit wird auch derjenige, der dieses Produkt auf dem Markt anbietet, sich darüber bewusst sein, wie viel Geld sein Produkt, seine Kraft, seine Intelligenz wert ist. Der Verhandlungsprozess mit jüngeren Anbietern wird schwieriger. Wenn ich als Zeitarbeitsunternehmen Juristen, Ingenieure oder Ökonomen an mich binden will, kann ich ihnen nicht nur einen Lohn anbieten, sondern es müssen zugleich interessante Projekte sein. Nur so kann ich für Leute, mit denen ich Geld verdienen will, attraktiv sein. Aber auch für Entleihbetriebe müssen Zeitarbeitsunternehmen interessanter werden, indem sie vermehrt Outsourcing und Inhouse anbieten. Zeitarbeit kann also Reintegrationsinstrument sein, ist aber gleichzeitig immer auch ein Teil des Wirtschaftsmarkts, denn die Wirtschaft funktioniert nicht ohne Zeitarbeit.

Eberhard Weber: Ich bin überzeugt, dass im Hinblick auf Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft im industriellen Sektor wie auch im Dienstleistungssektor das Thema gute Arbeit zukünftig eine zentrale Rolle spielen wird, auch um Arbeitnehmer so zu motivieren, dass Qualitätsarbeit möglich ist. In diesem Zusammenhang wird die Personalwirtschaft, die Personalpolitik in den Unternehmen eine zentrale Rolle einnehmen müssen.

Heute arbeiten die Unternehmen sehr technologiezentriert, aber es ist notwendig, die Personalwirtschaft gleichgewichtig daneben zu stellen. Bei zukunftsorientierter Personalwirtschaft ist die Aus- und Weiterbildung ein zentraler Bestandteil. Wenn es unter dieser Perspektive atmender Unternehmen gelänge, Leiharbeit mit gleichen Standards auszustatten wie die Beschäftigungsverhältnisse Festangestellter, kann Leiharbeit an Attraktivität und Akzeptanz gewinnen.

Quelle: GIB Info Heft 4/2007

Letzter Ausweg Leiharbeit?

Anfang 2007 veröffentlichte die Kooperationsstelle in ihrer Schriftenreihe „fair statt prekär“ eine Broschüre „Letzter Ausweg Leiharbeit – die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform“. Für die Broschüre hatte der Autor Manfred Koch einige Daten aufgearbeitet, vor allem aber Interviews mit Betroffenen und ExpertInnen in der Region geführt. Es entsteht ein anschauliches Bild der prekären Wirklichkeit einer hochflexiblen Beschäftigungsform. Im Interview schildert ein 46-jähriger Metallarbeiter seine Berufsbiografie. Durch Anlernen und Erfahrung erworbene Kenntnisse bei der Bedienung von Zerspannungsmaschinen gelten nichts mehr, als er durch Konkurs des Betriebes arbeitslos wird. Kurz vor „Hartz IV“ findet er schließlich einen Job als Lagerarbeiter bei einer Verleihfirma: „Man soll froh sein, dass man die Leihfirma überhaupt hat.“ Nicht untypisch für diese Branche, wie die Studie zeigt. Anhand einiger Beispiele vor allem aus dem gewerkschaftlichen Bereich zeigt die Analyse aber auch, dass Versuche der Einflussnahme zugunsten besserer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durchaus möglich sind.

Die Broschüre wurde von DGB und Kooperationsstelle in einem Pressegespräch interessierten Journalist/innen vorgestellt. Die Redakteurin der Ruhr-Nachrichten berichtete darüber, im Rahmen einer Darstellung ihrer eigenen Recherchen:

Letzter Ausweg oder Sprungbrett zur Festanstellung

von Bettina Kiwitt, Ruhr Nachrichten 6.2.2007

Zeitarbeit boomt und hat viele Facetten

Früher haftete der Zeitarbeit ein Schmuddelimage an, doch das versuchen die Firmen mit mehr oder weniger großem Erfolg abzuschütteln. Leiharbeit ist jedenfalls eine boomende Branche. Allein in Dortmund gibt es laut der „gelben Seiten“ 85 Zeitarbeitsunternehmen, seit 2002 hat die Zahl der Leiharbeiter in unserer Stadt von 2433 (Juni 2002) auf 3872 (März 2006) zugenommen. Das entspricht einem Wachstum von 59% in nicht ganz vier Jahren. Diese Zahlen hat die Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt jüngst für die Broschüre „Letzter Ausweg Leiharbeit?“ zusammengestellt. „Niemand geht mit Hurra in die Zeitarbeit“, ist Dr. Klaus Kock, Herausgeber der Broschüre überzeugt, „für manche ist sie der letzte Ausweg vor Hartz IV“.

Doch bei wem sich Können mit Glück vereinen, für den kann die Arbeit auf Zeit das Sprungbrett in eine Festanstellung werden. Wie zum Beispiel für Eugen Littau. Der Industriemechaniker war arbeitslos, als er von der Agentur für Arbeit die Auflage bekam, bei zwei Zeitarbeitsfirmen vorzusprechen. Der heute 25-jährige entschied sich für die Start Zeitarbeit NRW, „weil der Straßenname so schön klang“. Und die Prinzenstraße brachte ihm tatsächlich Glück. Schon nach gut drei Wochen als Leiharbeiter hatte er bei der Firma Normteilebau von Heribert Diederich eine Festanstellung.

Nach Facharbeitern wie Eugen Littau lecken sich viele Firmen die Finger. „Einen guten Dreher könnte ich zurzeit an zehn interessierte Firmen vermitteln“, erklärt Eva Rohde, Niederlassungsleiterin der Start Zeitarbeit NRW in Dortmund. Nach ihrer Erfahrung sind auch Experten rund um die IT-Technologien nach der Flaute 2002/ 2003 wieder gefragt. Start vermittelt nur Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Betroffene.

Auch adecco, eine der größten Zeitarbeitsfirmen der Welt, verbucht allein an ihren drei Standorten in Dortmund in den drei letzten Jahren ein jährliches - Wachstum im zweistelligen Bereich. 150 Mitarbeiter hat adecco zurzeit unter Vertrag. „Rund 30 Prozent werden im Durchschnitt von der Entleiherfirma übernommen“, weiß Pressesprecherin Tanja Siegmund. 80 offene Stellen hat das Unternehmen in Dortmund im Angebot, auch hier werden vor allem Fachkräfte gesucht.

Zu viele schwarze Schafe. DGB skeptisch

Sehr differenziert müsse die Leiharbeit analysiert werden, meint der heimische DGB-Chef Eberhard Weber. Es gebe positive Beispiele, „aber leider immer noch viel zu viele schwarze Schafe“. Man müsse eben genau hinschauen, unter welchen Bedingungen Leiharbeit geschehe.

„Wichtig ist eine prinzipielle Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften zur Stammbelegschaft.“

Doch leider gebe es immer noch Zeitarbeitsfirmen, in denen die Leiharbeiter bis zu 40 Prozent schlechter bezahlt würden als die Stammbelegschaft. Daher sei das Thema Mindestlohn in dieser Branche hochaktuell. „Hungerlöhne“ würden oftmals die kleinen oder mittelständischen Zeitarbeitsfirmen zahlen, die sich an keine Tarifverträge halten würden. Eine gewisse Sicherheit böten Zeitarbeitsfirmen, die Tarifverträge mit dem Bundesverband Zeitarbeit oder dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) abgeschlossen hätten.

Klebeeffekte begrenzt

Das Argument der Arbeitgeber, dass Leiharbeit den Firmen mehr Flexibilität ermögliche, lässt Weber nicht gelten. „Zwei Drittel der Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die Tarifverträge ermöglichen, wird von den Personalverantwortlichen gar nicht genutzt.“ Für den Gewerkschafter ist ganz klar: „In erster Linie wird die Leiharbeit von den Unternehmen genutzt, um die Personalkosten zu senken“. Die Klebeeffekte, also die Festanstellung dank Leiharbeit, seien nur sehr begrenzt.

Faire Arbeitsvermittlung in Leiharbeit

Trotz aller Bedenken bemühen sich die lokalen Gewerkschaften um Einflussnahme auf die Praxis der Leiharbeit, insbesondere im Hinblick auf eine faire Behandlung der Arbeitnehmer/innen.

Ein wichtiger Fortschritt im Bemühen um eine Regulierung des Leiharbeitsmarktes gelang dem DGB insofern, als die Arbeitsagentur Dortmund bei ihrer monatlichen Informationsveranstaltung zur Leiharbeit für Arbeitslose und Arbeitsuchende den DGB und die Arbeitgeberverbände iGZ und BZA beteiligt. Im Vorfeld wurde eine gemeinsame Präsentation zwischen den genannten Akteuren abgestimmt, jeder trägt bei der Informationsveranstaltung seinen Part der Präsentation selbst vor. Die folgenden Ausführungen beruhen auf einem Erfahrungsbericht der zuständigen DGB-Sekretärin Nicole Wauters.

Der DGB thematisiert insbesondere gewerkschaftliche Mindeststandards und begründet seine Forderung, ausschließlich in Verleihfirmen zu vermitteln, die an den Tarif mit der DGB-Tarifgemeinschaft gebunden sind.

Nach der Präsentation besteht für die Erwerbslosen etwa eine Stunde die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Gerade der gewerkschaftlichen Vertretung werden die unterschiedlichsten Fragen gestellt, die auf eigenen Erfahrungen beruhen:

- Welche Fragen darf der Arbeitgeber beim Bewerbungsgespräch stellen?
- Welche Fragen muss ich auf einem Bewerbungsbogen beantworten?
- Was mache ich, wenn ich sofort den Arbeitsvertrag unterschreiben soll?
- Was mache ich, wenn ich gar keinen schriftlichen Arbeitsvertrag bekomme?
- Was mache ich, wenn der Lohn weit unter dem liegt, was der Tarifvertrag vorschreibt?
- Ich habe mich vorgestellt, aber die Firma meldet sich nicht, was jetzt?

Die Arbeitslosen erhalten Informationen über ihre Rechte bei Leiharbeit, über tarifliche und arbeitsrechtliche Regelungen. Sie werden hingewiesen auf Betriebsräte im Entleih- oder Verleihbetrieb. Schließlich haben sie die Gelegenheit zur Gegenrede bei beispielsweise nicht korrekten Einschätzungen durch die Arbeitsagentur und den Arbeitgebervertreter.

Darüber hinaus können auch Kontakte geknüpft werden. Zum Beispiel durch die Angebote der Gewerkschaftsvertreterin, für weitere Fragen zur Verfügung zu stehen, den Arbeitsvertrag zu überprüfen, oder bei Unsicherheit bezüglich der Firma bei der jeweils zuständigen Einzelgewerkschaft nachzufragen.

Der DGB bekommt Einsicht in Arbeits- und Haustarifverträge einiger Verleihfirmen, „schwarze Schafe“ in der Region können identifiziert werden. Dadurch erhalten die Gewerkschaften weitere Möglichkeiten, auf den regionalen Leiharbeitsmarkt Einfluss zu nehmen. Sie erhalten Hinweise auf Verleiher, die kein konkretes Arbeitsangebot machen können, sondern lediglich Stellen ausschreiben, um sich einen „Pool“ von Bewerber/innen zuzulegen. Wie Vertreter der Arbeitsagentur mitteilten, wurden aufgrund von Hinweisen Arbeitsuchender schon mehrere Verleihfirmen wegen Poolbildung aus der Vermittlung genommen. Darüber hinaus wird die Agentur aufmerksam gemacht auf Firmen, die Löhne unterhalb des Tarifentgelts zahlen oder den sehr viel schlechteren Haustarifvertrag mit den Christlichen Gewerkschaften anwenden, obwohl sie Werbung mit dem DGB-Tarif machen.

Aufgrund dieser praktischen Eindrücke und der Diskussionen hat die Arbeitsagentur ihre Vermittlungspraxis schon teilweise geändert. So dient die Veranstaltung selbst nicht mehr zur Vermittlung, es wird nur informiert über Leiharbeit. Die Arbeitslosen werden nicht mehr mit Sperrzeiten bedroht, wenn sie bestimmte Arbeitsangebote von Verleihfirmen nicht annehmen. Sie bekommen darüber hinaus das Angebot, sich an die Arbeitsagentur zu wenden, wenn bei einer Verleihfirma ein „ungutes Gefühl“ besteht. Es war vorgekommen, dass die Arbeitsvermittler/innen den Arbeitsuchenden Listen von Leiharbeitsfirmen mitgaben, mit dem Hinweis, dort könnten sie sich ja mal initiativ bewerben. Als dies von Arbeitsuchenden im Rahmen der Veranstaltung thematisiert wurde, forderte die DGB-Vertreterin die Arbeitsagentur auf, diese Praxis zu beenden. Ohne konkretes Arbeitsangebot dürften keine Listen von Zeitarbeitsfirmen mit der Aufforderung zur Bewerbung von

den Arbeitsvermittlern verteilt werden. Diese Praxis wurde daraufhin von den Verantwortlichen der Arbeitsagentur unterbunden.

Exkurs nach Oldenburg I: Beratungsprojekt „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“

Einen anderen Weg zur Beratung von Leiharbeiter/innen und anderen prekär Beschäftigten haben die Gewerkschaften in Oldenburg eingeschlagen. Die folgenden Ausführungen beruhen auf einem Erfahrungsbericht von Harald Büsing (Kooperationsstelle Hochschule - Gewerkschaften in Oldenburg).

Aus vielen Diskussionen zwischen aktiven Gewerkschafter/innen und mit Wissenschaftler/innen der Universität war deutlich geworden, dass mit den

klassischen gewerkschaftlichen Arbeitsweisen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf eine spezifische Bedingung nicht reagiert werden kann: häufige Betriebs- und Branchenwechsel von Leiharbeitnehmer/innen oder von Beschäftigten in sog. Mini-/Midijobs. Die eher branchenorientierten Strategien der Gewerkschaften sollen mit dem DGB-Projekt um die Querschnittsausrichtung eines Beratungs- und Informationsangebots ergänzt werden.

Die DGB-Beratungsprojekte sollen insbesondere auf der außerbetrieblichen Handlungsebene tätig werden und in Abstimmung jeweils mit den Einzelgewerkschaften und dem DGB in der regionalpolitischen Ebene wirken. Letzteres soll durch Kontakte zu Politikern in der jeweiligen Region umgesetzt werden. In den projektvorbereitenden Absprachen mit den Einzelgewerkschaften wurde deren Zuständigkeit für die betriebliche Handlungsebene betont und in dieser Arbeitsteilung eine wesentliche Bedingung für die – auch finanzielle – Unterstützung des Projektes durch die Gewerkschaften gesehen.

Im Beschluss des DGB Regionsvorstandes zum Start des Projektes im Mai 2007 wurde neben der Festlegung von drei Beratungsstandorten in der DGB-Region auch die Qualifizierung der ehrenamtlichen Berater/innen im Rahmen von zwei 2-Tagesseminaren und die Information von betrieblichen Interessenvertretungen im Rahmen von regionalen Tagungen entschieden.

Die drei Beratungsteams in den drei Regionen bestehen aus:

- jeweils drei bis fünf ehrenamtlichen Kolleg/innen aus den DGB Kreisvorständen;
- jeweils einem Kollegen aus der DGB Rechtsschutz GmbH
- den jeweils regional zuständigen DGB Organisationssekretär/innen.

Verbunden mit der beabsichtigten Regionalisierung der Beratungsangebote der Rechtsschutz GmbH ist entschieden worden, dass befristet für den Projektzeitraum spezielle Sprechstunden für prekär Beschäftigte angeboten werden. Dieses Angebot wird durch die Rechtsschutz GmbH eigenständig finanziert.

Die Beratungsangebote starteten im Herbst/Winter 2007/8 mit wöchentlichen Sprechstunden, themenspezifischen öffentlichen Aktionen und gezielten Presseinformationen.

Die Projektteams treffen sich vierteljährlich zum Informations- und Ideenaustausch. Die Entwicklung des Projektes wird regelmäßig auf den Treffen der Geschäftsführer der Einzelgewerkschaften in der Region diskutiert; dieses dient der Projektsteuerung und der Abgrenzung bzw. Verknüpfung mit der Politik der Gewerkschaften in diesem Themenfeld. Von der Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften werden im Abstand von zwei Jahren die Daten zur Entwicklung prekärer Arbeitsverhältnisse in der Nordwest-Region aktualisiert und durch Befragung von Projektbeteiligten aus den verschiedenen Beratungsteams die internen Projekteinschätzungen, Konfliktwahrnehmungen und -einschätzungen dokumentiert; letzteres wird in den regelmäßigen Treffen der Projektteams vorgestellt mit dem Ziel, die Projektkooperation zu verbessern.

Mit der Beratungsnachfrage wird sich erweisen, ob ein solches Angebot für die Beschäftigten sinnvoll ist und deren Bedürfnisse erfüllt werden. In der Praxis des Beratungsprojektes ist zu klären, ob die notwendige Abgrenzung zu den einzelgewerkschaftlichen Ansätzen und Strategien im Umgang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen aufrecht zu erhalten ist.

JOBlokal – Beratung im Stadtteil

Ebenfalls auf Beratung von Arbeitslosen und prekär Beschäftigten zielte das Projekt JOBlokal ab. Die folgenden Ausführungen stammen aus der Broschüre der Kooperationsstelle „Letzter Ausweg Leiharbeit?“ von Manfred Koch (Koch 2007).

JOBlokal war ein Projekt der EU-Gemeinschaftsinitiative Urban II zur Förderung der lokalen Ökonomie. In den Jahren 2003 bis 2006 betrieb das Projekt mit bis zu fünf Mitarbeiter/innen in der Dortmunder Nordstadt eine offene Kontaktstelle, die spezialisiert war auf Qualifizierung und Arbeitsvermittlung von arbeitslosen Menschen in der Dortmunder Nordstadt, die keine Berufsausbildung haben oder in ihrem erlernten Beruf keine Arbeit finden. JOBlokal arbeitete in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung Dortmund, dem Arbeits- und Sozialamt Dortmund, den Gewerbevereinen in der Dortmunder Nordstadt, den Kammern, Bildungsträgern und allen anderen Urban II-Projekten.

Ein hoher Anteil der Kundschaft von JOBlokal waren Migrant/innen, die auf einem für sie ohnehin besonders schwierigen Arbeitsmarkt umfassende Information und oft auch psychosoziale Beratung benötigen. JOBlokal entwickelte sich im Projektverlauf zur Vermittlungsinstanz in einen Arbeitsmarkt, der vielen sonst verschlossen geblieben wäre. Nicht nur für Arbeitsuchende, sondern auch für lokale Klein- und Mittelunternehmen in der Nordstadt bot JOBlokal Beratung mit dem Ziel, Arbeitsplätze im Viertel für Arbeitsuchende aus dem Viertel zu akquirieren.

Beraterinnen und Berater des Projekts kamen bald zu dem Schluss, dass ihre Bemühungen, Arbeitsplätze für die von ihnen Beratenen aufzutun, am ehesten in der Leiharbeit erfolgreich sein konnten; andere Wege blieben vielfach verschlossen: *„Wir haben uns das auch zu Anfang nicht so vorgestellt, … es ist einfach so, es ist einfach notwendig geworden, sonst können wir für die Leute gar nichts tun.“*

Den Migrant/innen ohne Berufsausbildung steht in aller Regel nur ein bestimmtes, kleines Segment des Arbeitsmarkts und auch der Leiharbeit offen: *„Man muss auch sagen, in den typischen Helferberufen, da gibt es nichts anderes als Zeitarbeit, da sind 95 % oder auch 98 % der Arbeitsplätze bei den Zeitarbeits-Unternehmen. ... Die Leute haben keine andere Chance, die würden liebend gerne – ich sag' mal – bei einem ‚richtigen' Arbeitgeber anfangen, nur die Chance ergibt sich nicht, weil die Zeitarbeit dieses Feld schon lange besetzt hat.“*

Dementsprechend sucht JOBlokal intensiv den Kontakt zu Leiharbeits-Firmen und kämmt periodisch deren Angebote an Arbeitsstellen durch. Angebote, die sich überwiegend an Männer richten: *„Viel weniger Frauen sind in Zeitarbeits-Beschäftigung, es gibt ein paar jüngere Frauen, die als Produktionshelferinnen arbeiten, aber in anderen Bereichen haben wir überhaupt keine Zeitarbeit für Frauen. Es gab mal Arbeit bei X (einem Multi der Unterhaltungselektronik), für die wurde permanent gesucht. Das war aber abenteuerlich, was die sich gefallen lassen mussten: Morgens um 4 nach Essen fahren, von da im Bus zur Fabrik, die war'n dann einen halben Tag unterwegs und haben letztlich dann € 5,50 die Stunde bekommen.“*

JOBlokal stößt bei seiner Suche nach Stellen auf ein seit langen Jahren bekanntes problematisches Verhalten in der Leiharbeits-Branche. Nicht selten ist es so, dass die Verleihfirmen *“… ganz viele (Stellen)Ausschreibungen machen und nur einen Stellenpool aufbauen wollen. Dann fragt man sich, warum denn diese Stelle schon wieder drin ist und schon wieder und schon wieder, und im Grunde sind dann 80 % der Gespräche, die wir dann führen, heiße Luft ... Dass die Zeitarbeitsfirmen sich Bewerberpools schaffen, ist verständlich, aber sie sollten's dann den Leuten schon sagen* (dass die ausgeschriebenen Stellen de facto noch nicht vorhanden sind, d. V.). *Stattdessen wird gesagt: ‚Wir rufen Sie an', und das war's, weil die nämlich die Stellen gar nicht haben. Sie schreiben sie aus und haben sie nicht. Das schafft natürlich Frustrationen.“*

Immer wieder – so die JOBlokal-Berater/innen – tauchen neue kleine Verleihfirmen auf dem Markt auf,

die *„... fragwürdig erscheinen, weil sie trotz BZA-Tarif z.B. in den Stundenabrechnungen mogeln; oder solche Sachen wie, dass sie versuchen, ein bestehendes Arbeitsverhältnis abzustreiten, wenn's Probleme gibt. Ich hab' jetzt gerade ganz konkret das Problem, dass einer unserer Kunden bei 'ner Zeitarbeits-Firma angefangen ist. Er hat morgens in Münster auf der Baustelle angefangen, da gleich einen Arbeitsunfall erlitten, weil ihm zu viel zugemutet wurde, und der ist dann sofort nach dem Unfall von der Baustelle abgezogen worden und ist dann – Gott sei Dank – zum Klinikum gegangen, wo der Arbeitsunfall festgestellt wurde. Und plötzlich kannte ihn die Zeitarbeitsfirma nicht mehr, es wurde bestritten, dass er da beschäf-*

tigt war." Erst aufwendiges Intervenieren von JOBlokal konnte diesen Versuch stoppen, sich auf solche Weise aus der Verantwortung zu stehlen.

Solchen Praktiken sind etliche Migrant/innen nach den Erfahrungen aus dem Projekt oft hilflos ausgesetzt, sei es wegen mangelhafter Deutschkenntnisse *(„Ich glaub', es wird auch ganz massiv ausgenutzt, dass die Leute des Deutschen nicht mächtig sind.")*, wegen Informationsmängeln hinsichtlich ihrer Rechte oder wegen der Unsicherheit, wie und wo sie diese durchsetzen können. *„In dem Fall blieb der Kunde dann wenigstens hartnäckig. Es gibt genug Leute, die dann einfach so was mit sich machen lassen, oder die einfach mürbe gemacht werden, oder dann solche Dinge wie dass jemandem, wenn gerade keine Arbeit da ist, geraten wird: ‚Nehmen Sie doch 'nen Krankenschein.' Was dann wiederum bei bestehender Probezeit zum Anlass genommen wird, dem Mann zu kündigen."*

Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass auch unter den gering qualifizierten Migrant/innen Leiharbeit einen schlechten Ruf hat, sie wird aber realistischerweise als oft einzige Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt gesehen. Im Projekt JOBlokal wurde mit diesem Widerspruch so umgegangen: Die Menschen werden über Leiharbeit informiert und auch durchaus ermuntert, ein Angebot in der Leiharbeit wahrzunehmen. Gleichzeitig ist beiden Seiten klar: Leiharbeit im Helfer-Bereich ist sehr problematisch, den allermeisten bleibt aber nur diese Chance auf dem Arbeitsmarkt. Mit der Zeit kristallisieren sich für eine zuverlässige Zusammenarbeit im Kern zwei Niederlassungen größerer Leiharbeits-Firmen heraus, weil sie immer wieder Arbeitsplätze wenigstens zu regulären Konditionen der Leiharbeits-Tarifverträge anbieten können.

Erfahrungen mit etlichen anderen Verleihfirmen sind wenig ermutigend: *„Man kann versuchen, den Arbeitgebern vernünftiges Personal zu liefern, aber es sind leider zu viele schwarze Schafe am Markt, die auch aufgrund des Preiskampfes, der in der Zeitarbeit herrscht, unsere Kunden bis auf den letzten Cent ausdrücken."* Für das Projekt JOBlokal resümieren sich nach mehreren Jahren die Erfahrungen mit dem Bereich gering qualifizierter Leiharbeit, dem Betätigungsfeld von sonst chancenlosen Migrant/innen, so: *„Hier wird mit den Leuten verfahren, wie man's gerne hat, nach Gutsherrenart." Ein* JOBlokal Berater: *„Wir hatten … mit dem Abschluss der Tarifverträge die Hoffnung, dass dadurch die schwarzen Schafe aussortiert würden. Das ist nach wie vor nicht der Fall, es gibt nach wie vor Zeitarbeitsfirmen, die ohne irgendeinen Tarifvertrag arbeiten."*

In einer schwierigen Situation, in der öffentliche Kontrolle und Korrektur solcher Missstände geboten wäre, machen die Praktiker von JOBlokal gemischte Erfahrungen: *"Wir haben ein sehr gutes Zusammenarbeiten mit den Fallmanagern. Was ich vermisse oder zumindest nicht sehe, dass Arge oder Agentur für Arbeit … wirklich nur die Zeitarbeitsfirmen bedienen, die einen Tariflohn zahlen. Ich weiß aus dem Kreis Steinfurt, da gibt's ganz knallharte Anordnungen, es wird nicht ... an die Firma vermittelt, wenn also nicht klar ist, es sind mindestens € 7, die gezahlt werden. Dann kriegt diese Zeitarbeitsfirma einfach keine ALG II-Empfänger vermittelt. Ganz einfach, weil man hat dann die schwarzen Schafe aussortiert – und das fehlt mir ein bisschen in Dortmund."*

Auch die traditionell eher distanzierte Haltung der Arbeitsverwaltung zur Leiharbeit scheint sich verändert zu haben, wie ein Mitarbeiter des Projekts beschreibt: *„Was mich ein bisschen schockiert hat, ist, dass die Zeitarbeitsfirmen immer dann, wenn es darum ging, dass die Kunden* (d.h. die Leiharbeitskräfte, d.V.) *nicht gespurt haben, sehr guten Kontakt zur Agentur für Arbeit hatten. Die haben dann nämlich 'ne Mitteilung gemacht, dass er nicht zur Arbeit erschienen ist und gekündigt worden ist, dann haben die gleich eine Sperre bekommen."*

Weniger engagiert geben sich die Verleihfirmen, wenn es darum geht, sich bei der Agentur für ihre Beschäftigten einzusetzen: *„Eigentlich müsste es im Interesse der Zeitarbeitsfirmen sein, was für ihre Leute zu tun, die Leute, die dort gut arbeiten. Es gibt ja auch z.B. ergänzendes Arbeitslosengeld, … da wäre interessant zu wissen, wie viele Zeitarbeitsfirmen kümmern sich denn auch bei der Arge darum, dass die Leute mehr Geld bekommen, … wenn ich jetzt an den Familienvater mit 2 Kindern denke, mit € 7,50 ist der unter ALG II – Niveau ..."*

Die in vieler Hinsicht schwache Position gering qualifizierter Migrant/innen in diesem schwierigen Segment des Arbeitsmarkts bedürfte auf Dauer eines solchen Beratungs- und Hilfeangebots, wie es sich mit JOBlokal für eine begrenzte Zeit entwickelt hat.

Erfahrungsaustausch über Betriebsratsarbeit in der Logistik-Branche

Das klassische Feld der Gewerkschaftsarbeit zur Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen ist der Betrieb. Dort, wo Betriebsräte bestehen, sind sie die entscheidende Institution, die nicht nur die Interessen der fest Beschäftigten vertritt, sondern sich auch um die sog. Randbelegschaft aus Befristeten, Minijobber/innen und Leiharbeitskräften kümmert. Ein Weg, Erfahrungen auszutauschen und gute Einzelbeispiele zur Entwicklung einer regionalen Praxis zu verallgemeinern, zeigt das folgende Beispiel aus der Logistikbranche.

Im Rahmen eines aus EU/NRW Mitteln geförderten Projektes „Gewerkschaften und Betriebsräte im Strukturwandel" (GuBiS) des DGB-Bezirks NRW wurden in Dortmund mehrere Workshops für Betriebsräte aus dem Bereich der Logistik durchgeführt. Das Projekt GuBiS bot Betriebsräten und Gewerkschaftsvertreter/innen die Möglichkeit, sich ihrer Rolle als Akteure in der regionalen Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik bewusst zu werden und diese zu gestalten. Damit einher ging der Austausch und die Vernetzung mit anderen relevanten arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Akteuren. Unterstützt wurde der DGB dabei von der Beratungsgesellschaft sustain consult, Arbeit und Leben NRW, sowie der Kooperationsstelle.

In diesem Rahmen fand im Februar 2007 ein Workshop zum Erfahrungsaustausch über Leiharbeit in der Logistik statt. Mit 30 Personen, darunter Mitglieder aus 10 Betriebsräten von entleihenden Unternehmen und einem Betriebsrat einer Verleihfirma war der Workshop sehr gut besucht. Nach einem einführenden Referat aus wissenschaftlicher Perspektive wurde die Praxis der Leiharbeit anhand von Referaten des Betriebsrats der IKEA Distribution Service und des Betriebsrats von Randstad Deutschland diskutiert. Insbesondere die Praxis bei IKEA gibt Aufschluss darüber, wie ein Betriebsrat vorgehen kann, um die Leiharbeiter zu unterstützen und langfristig in den Betrieb zu integrieren.

Leiharbeit wird bei IKEA Distribution fast in jedem Bereich eingesetzt, vom Lager über die IT-Abteilung bis zur Qualitätskontrolle. Bei Arbeitsspitzen kommt es vor, dass fast die Hälfte der Belegschaft aus Leiharbeiter/innen und Arbeitnehmer/innen von Fremdfirmen besteht. Diese Spaltung der Belegschaft in Stamm- und Randbeschäftigte bringt nicht nur die Leiharbeitnehmer/innen in eine prekäre Situation, auch die Stammbelegschaft fühlt sich verunsichert und fragt sich, was noch alles ausgegliedert und mit Leiharbeitnehmer/innen bzw. Fremdfirmen erledigt werden soll.

Der Betriebsrat setzte sich zwei Ziele: Erstens sollte der Anteil von Fremdfirmen und Leiharbeit begrenzt werden, um die Stammbelegschaft zu schützen. Zweitens sollte versucht werden, die Interessen der Leiharbeitnehmer/innen mit aufzugreifen und ihnen eine Interessenvertretung anzubieten, die langfristig darauf hinarbeitet, sie in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Zunächst bot der Betriebsrat den Leiharbeitnehmer/innen eine Beratung an, die so großen Zulauf fand, dass der Betriebsrat damit über-

fordert war, zumal es oft sehr spezielle Probleme waren, die die Leiharbeitnehmer/innen ansprachen. Deshalb wurde mit der Gewerkschaft ver.di vereinbart, dass die zuständige Sekretärin einmal pro Woche eine Sprechstunde im Betrieb anbietet.

Als nächstes führten die Betriebsratsmitglieder Gespräche mit den Vorgesetzten, um sie davon zu überzeugen, die Leiharbeitnehmer/innen in den jeweiligen Teams gleichberechtigt zu behandeln und ihnen das Gefühl zu nehmen, Arbeitnehmer/innen zweiter Klasse zu sein. Auf Initiative des Betriebsrats wurde dann ein sog. Interventionsteam gebildet aus Mitarbeitern der Personalabteilung, des Managements und des Betriebsrats. Dieses Team soll die Praxis der Leiharbeit und auch der Fremdvergabe von Aufträgen überwachen. Das Argument der Personalabteilung, Leiharbeitnehmer/innen könne man nicht in eine Festeinstellung übernehmen, weil sie keine Berufsausbildung haben, konnte der Betriebsrat entkräften mit dem Hinweis, dass in den meisten Einsatzbereichen eher die Erfahrung eine Rolle spielt, unabhängig von der jeweiligen Berufsausbildung.

Zur Gleichstellung der Leiharbeitnehmer/innen konnte der Betriebsrat dann durchsetzen, dass auch sie von verschiedenen Sozialleistungen profitieren. Dabei ging es zunächst um Angelegenheiten wie das Weihnachtsgeschenk für die IKEA-Beschäftigten, die Teilnahme am Freizeit-Club oder die Erlaubnis, eine Rauchpause einzulegen. Neben dem materiellen Aspekt hat dies alles eine symbolische Bedeutung insofern als deutlich wird, dass Leiharbeitnehmer/innen dazu gehören und nicht ausgeschlossen werden. Schließlich wurde erreicht, dass die Leiharbeitnehmer/innen auch an den Betriebsversammlungen teilnehmen können.

Nach langen und zähen Verhandlungen mit zum Teil recht deutlichen Unmutsäußerungen aus der Belegschaft über den hohen Anteil an Fremdpersonal und nach Ankündigung des Betriebsrats, an die Presse zu gehen, konnte er eine Vereinbarung mit dem Management erzielen, die im Wesentlichen folgende Punkte beinhaltet: Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, nicht mehr als 35% Fremdbeschäftigte im Jahr einzusetzen (20% per Leiharbeit, 15% per Werkvertrag). Wenn der Personalbedarf diese Grenze überschreitet, müssen Neueinstellungen vorgenommen werden. Im Gegenzug verzichtet der Betriebsrat darauf, jeden einzelnen Einsatz eines Leiharbeitnehmers /einer Leiharbeitnehmerin als personelle Einzelmaßnahme zu prüfen und gegebenenfalls abzulehnen, was für das Unternehmen zumindest eine Verzögerung bedeuten würde. Zusätzlich wurde vereinbart, dass Leiharbeitnehmer/innen im Falle eines Streiks nicht als Streikbrecher/innen eingesetzt werden dürfen.

Betriebsrat bei IKEA Distribution tut viel für Leiharbeitnehmer

Gutes Beispiel im Elchhaus

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) beurteilt die Entwicklung bei der Zeitarbeit kritisch: Vor allem geringer qualifizierte Arbeitnehmer seien bei der Leiharbeit von unsicherer Beschäftigung und Niedriglöhnen betroffen. Häufig geht die Spaltung zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitnehmern quer durch die Belegschaft.

Doch es gibt auch Beispiele, wo der engagierte Einsatz des Betriebsrats hilft, die Situation der Leiharbeitnehmer zu verbessern und sie so weit wie möglich in den Betrieb zu integrieren. Eins davon ist IKEA Distribution in Dortmund-Ellinghausen.

Noch bis vor kurzem hallten die erfreulichen Zahlen zum Rückgang der Arbeitslosigkeit nach und ließen auf eine weiterhin gute Entwicklung des Arbeitsmarktes hoffen. „Gut“ erscheint in Bezug auf Arbeit jedoch als dehnbarer Begriff. Auf viele der neuen Beschäftigungsverhältnisse blicken die Gewerkschaften mit zunehmender Sorge. Den größten Zuwachs an Arbeitsplätzen stellen Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Diese Stellen gewährleisten selten eine dauerhafte, berufliche Perspektive. Bei vielen Zeitarbeitsfirmen sind prekäre Arbeitsbedingungen ohne Chancen auf Weiterbildung oder längerfristige Beschäftigung die Regel. Auch die Entlohnung ist bei gleichwertiger Arbeit meist niedriger als bei Stammbeschäftigten. Eine gehörige Portion anders ist das bei IKEA Distribution, wo die bekannten Billyregale und ihre Möbelfreunde auf die Verkaufshäuser verteilt werden.

Ansprechpartner für alle Beschäftigten

Markus Bielemeier ist freigestelltes Betriebsratsmitglied an diesem Logistikstandort. „Wir haben uns als Betriebsrat immer schon als Ansprechpartner für alle Beschäftigten im Betrieb gesehen. Im Rahmen unserer Möglichkeiten unterstützen wir die Leiharbeitnehmer, wo immer es möglich ist. Da die meisten Leiharbeitsfirmen keine Betriebsräte haben, fühlen sich die Beschäftigten oft als Mitarbeiter zweiter Klasse."

Bielemeier und seine Kolleginnen und Kollegen sehen trotz ihrer bisherigen Erfolge auch das größte Problem: „Obwohl es uns immer besser gelingt, auch die Rechte der Leiharbeiter durchzusetzen, reicht unser Einfluss natürlich nicht bis in die Leiharbeitsfirmen hinein." Doch an dieser Stelle zieht der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat an einem Strang. Seit rund eineinhalb Jahren gibt es eine Vereinbarung, die besagt, dass eine Leiharbeitsfirma, die gegen Tarifverträge verstößt, beim Möbellieferanten mit dem Elch nicht mehr zum Einsatz kommt. „Die Kolleginnen und Kollegen die daraufhin Gefahr laufen würden, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, werden so weit wie möglich an andere Stellen vermittelt."

Keiner bekommt unter sieben Euro

Traditionell beträgt der Anteil der Leiharbeitnehmer im Logistikbereich von IKEA zum Katalogstart zwischen 30 und 40 Prozent der Beschäftigten, das sind zwischen 400 und 500 Leute aus Fremdfirmen. In dem Maßnahmenkatalog, den der Betriebsrat mit der Geschäftsführung vereinbart hat, ist festgeschrieben, dass kein Stundenlohn unter sieben Euro gezahlt wird. Bis auf eine Ausnahme zahlen die Arbeitnehmervermieter zurzeit 7,31 Euro. Leiharbeitsfirmen, die diesen Lohn nicht zahlen, werden nicht mehr angeheuert. Auch Weihnachtsgeschenke, wie sie IKEA der Stammbelegschaft macht oder ein jährlicher Zuschuss für eine Abteilungsfeier, sind für die angemieteten Kolleginnen und Kollegen vereinbart. Sie sind in die Planungen fest eingegliedert und nehmen auch an den Betriebsversammlungen teil.

Sprung in Festanstellung

Dabei sieht das die Geschäftsführung nach Meinung von Bielemeier natürlich nicht selbstlos: „IKEA hat das Interesse, sehr lange mit den Mitarbeitern zusammen zu arbeiten. Das bringt Kontinuität und den Beschäftigten auch ein gewisses Maß an Sicherheit. Es gibt Mitarbeiter von Fremdfirmen, die sind vier Jahre und länger bei uns beschäftigt." Die aktuelle Expansion der IKEA Distribution bringt es mit sich, dass auch aus zahlreichen Leiharbeitnehmern Mitglieder der Stammbelegschaft werden. Das hat der Betriebsrat sich schriftlich geben lassen. Sobald der Anteil der Leiharbeit im Jahresschnitt über 30 Prozent liegt, werden Leute fest eingestellt. Bielemeier ist mit seinen Betriebsratskolleginnen und -kollegen mit Recht stolz auf das Erreichte: „Die Idee, dass Leute über Leiharbeit wieder in ein festes Arbeitsverhältnis kommen, ist bei uns schon ein Stück Realtät."

Quelle: DGB vor Ort, Mai-Zeitung der DGB-Region Östliches Ruhrgebiet 2008

Aufklärungsarbeit und Debatten in der IG Metall: „Gleiches Geld für gleiche Arbeit"

Einen ähnlichen Erfahrungsaustausch von Betriebsräten aus Entleihbetrieben organisierte die IG Metall Dortmund zusammen mit dem DGB-Bildungswerk NRW und der Kooperationsstelle. Das Interesse war groß: 35 Betriebsräte aus 18 Dortmunder Betrieben wollten mehr über das Thema erfahren.

Im ersten Teil des Seminars wurde anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse – dargestellt von der Kooperationsstelle – über Einsatzstrategien von Leiharbeit debattiert. Es existiert durchaus eine Art von vermittlungsorientierter Leiharbeit, die auf die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt zielt. Ein zweiter Typ, die flexibilitätsorientierte Leiharbeit, ist jedoch sehr viel weiter verbreitet. Hier zielt der Einsatz von Leiharbeiter/innen auf den Abbau der Kernbelegschaft. Ein dritter Typ könnte als lohnorientierte Leiharbeit bezeichnet werden. Hiermit sollen Lohnkosten gespart werden und Druck auf die Kernbelegschaft ausgeübt werden mit dem Ziel, die Löhne abzusenken. Weil für die meisten Leiharbeitnehmer/innen unsichere Beschäftigungsverhältnisse und eine schlechte soziale Absicherung ein unsicheres Leben bedeuten, handelt es

sich bei Leiharbeit in den meisten Fällen um prekäre Beschäftigung. Im Umgang mit Leiharbeit in den Betrieben ergibt sich daraus für Gewerkschaften und Betriebsräte die Anforderung, Leiharbeitnehmer/innen besser zu integrieren, die Flexibilität des Personaleinsatzes zu regeln und Dumpingstrategien zu verhindern.

Christian Iwanowski vom IG Metall-Bezirk NRW nannte mit Hinweis auf die hohen Zuwachsraten der Leiharbeitsbranche einige Unternehmen, in denen der Anteil von 30% Leiharbeitnehmer/innen an der Gesamtbelegschaft zeitweise weit überschritten wird. Er betonte insbesondere die Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Stammbelegschaften: Der Druck auf die Beschäftigten nimmt zu, die Angst um den eigenen Arbeitsplatz wächst rapide und schließlich verringert sich die Durchsetzungskraft bei der betrieblichen Mitbestimmung und bei Tarifverhandlungen. Der Referent verwies auf einige rechtliche Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen beim Einsatz von Leiharbeitnehmer/innen, forderte jedoch auch eine Neudefinition des klassischen Betriebsbegriffs und eine Einbeziehung der Randbelegschaften unabhängig vom rechtlichen Status.

Als Antwort auf die Entwicklung organisiert der IG Metall Bezirk NRW das Projekt „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“. Die Ansprache und Organisation von Leiharbeitnehmer/innen durch die IG Metall kann dabei nach Auffassung der Gewerkschaft am ehesten über die Einsatzbetriebe erfolgen. Neben der Betriebsräteinformation sollen betriebliche Aktionen unterstützt, Probleme dauerhaft thematisiert und gute Beispiele veröffentlicht werden.

In diesem Sinne richtete sich die anschließende Diskussion auf die Frage der Einbeziehung der Leiharbeitnehmer/innen in die Betriebsratsarbeit. Dies sei, so ein Teilnehmer, in den meisten Betrieben noch kein Thema. Die eigene Belegschaft stelle die Anforderung an den Betriebsrat, sich zunächst um die eigenen Kolleg/innen zu kümmern. Dennoch bestand weitestgehend Einigkeit in der Frage der zukünftigen Behandlung von Leiharbeit als Bestandteil der Entwicklung der Stammbelegschaften.

Im September 2008 informierte die IG Metall im Rahmen einer „Fair-Leih-Tour“ über Arbeitsbedingungen in der Leiharbeitsbranche. Unter dem Motto „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ kam der „Fair-Leih-Truck“ des IG Metall Bezirks NRW nach Dortmund. Von 11.00 bis 17.00 Uhr konnten sich Leiharbeitnehmer/innen über ihre Rechte im Arbeitsleben informieren. Die Gewerkschaft bot an, Arbeitsverträge zu prüfen. Zugleich wurde der Forderung nach Vereinbarungen über eine faire Bezahlung mit dieser öffentlichen Aktion Nachdruck verliehen.

Im November 2007 gelang es der IG Metall, eine Art Pilottarifvertrag mit einem Unternehmen der Verleihbranche abzuschließen. PEAGPersonal mit Sitz in Dortmund wurde im Oktober 2004 mit der Zielsetzung gegründet, dem vorhergesagten Fachkräftemangel vorzubeugen und Jugendarbeitslosigkeit zu senken. Ausgebildete Fachkräfte, die von ihrem Ausbildungsunternehmen nicht übernommen werden können, werden im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durch PEAGPersonal beschäftigt. Mittlerweile hat das Unternehmen rund 350 Mitarbeiter eingestellt, etwa 100 von ihnen konnten bereits in feste Arbeitsverhältnisse bei Kunden vermittelt werden.

Presseerklärung der IG Metall

Gleiches Geld für gleiche Arbeit

Duisburg/Dortmund, 28.11.2007 – Erstmalig wurde ein Tarifvertrag unterzeichnet, der Leiharbeitnehmern, ergänzend auf ein bereits angewandtes Tarifwerk (iGZ/DGB-Gewerkschaften), im Einsatz das gleiche Entgelt wie den fest angestellten Mitarbeitern des Kundenbetriebes zusichert. In einsatzfreien Zeiten erfolgt die Vergütung nach den in der Branche üblichen Regelungen des Tarifwerkes iGZ/DGB-Gewerkschaften. Diesen neuen Weg, der das Einkommen von Leiharbeitern deutlich verbessert, beschritten jetzt das vermittlungsorientierte Zeitarbeitsunternehmen PEAG Personal GmbH (PEAGPersonal) und die IG Metall Duisburg: Vertreter beider Parteien setzten ihre Unterschriften unter den entsprechenden Vertrag. „Dieser Vertrag ist marktgerecht, weil er eine lange Forderung der Gewerkschaften zur Gleichbehandlung von Leiharbeitern umsetzt: Gleiches Geld für gleiche Arbeit – im Fachjargon: Equal Payment. Ich freue mich, dass PEAGPersonal als erstes Zeitarbeitsunternehmen diesen sehr mutigen Schritt gemacht hat. Die Vereinbarung hat Pilotcharakter“, sagte Jürgen Dzudzek, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Duisburg, mit rund 46.000 Mitgliedern eine der größten örtlichen Gewerkschaften in Deutschland.

Bisher erhalten Leiharbeitnehmer in der Regel einen Tariflohn, der in vielen Fällen unter den Löhnen liegt, die mit Flächentarifverträgen der Einsatzbetriebe zu erzielen sind. So gibt es in Unternehmen, die Leiharbeitnehmer beschäftigen, bezogen auf die tatsächlichen Löhne in vielen Fällen de facto eine Zwei-Klassen-Gesellschaft. „Das führt einerseits zu einem schlechten Image der Zeitarbeitsbranche und kann andererseits im Betrieb berechtigten Unfrieden stiften“, sagte Dzudzek. „Mit der neuen Vereinbarung belegen wir, dass Zeitarbeiter nicht nur qualitativ und quantitativ die gleiche Arbeit leisten können, sondern dass es auch möglich ist, sie ordentlich dafür zu bezahlen. Wir wollen mit unseren Dienstleistungen keine Stammarbeitsplätze durch Lohndumping bei unseren Kunden verdrängen. Für uns sind unsere Mitarbeiter auch keine prekären Beschäftigungsverhältnisse. Unsere Mitarbeiter sind gut qualifiziert und können deshalb auch eine angemessene Vergütung erwarten“, erklärte Sven Kramer, Vorsitzender der PEAGPersonal-Geschäftsführung.

Zwar wurde die Vereinbarung von den beiden Vertragsparteien intensiv diskutiert, doch war es nie eine Frage, ob sondern nur wie es zu einer Einigung kommen könnte. Zu der Lösung sagte Sven Kramer: „Wir satteln auf den bestehenden Tarifvertrag für Zeitarbeit von iGZ/DGBGewerkschaften einen weiteren Vertrag auf. Dieser sichert Leiharbeitern in Zeiten, in denen sie an ein Unternehmen verliehen werden, das gleiche Entgelt wie den dort Festangestellten – im Idealfall erhalten die Leiharbeiter sogar Sonderleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld nach den Regelungen des Einsatzbetriebes.“

Die Vereinbarung gilt zunächst für ein Jahr und wird dann von beiden Seiten kritisch auf ihre weitere Tragfähigkeit hin beurteilt und ggfs. angepasst. Besonders vor dem Hintergrund der Entwicklung des Zeitarbeitsmarktes hat sie eine enorme beschäftigungspolitische Bedeutung: Während vor dem ersten Reformgesetz zum Arbeitsmarkt (Hartz I) über viele Jahre hinweg etwa 250.000 Mitarbeiter in Deutschland bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt waren, hat sich ihre Zahl seit 2004 auf heute rund 850.000 erhöht. Experten sehen bei den mehr als 4.000 Zeitarbeitsfirmen ein Potenzial von bis zu 2 Millionen Leiharbeitsplätzen in Deutschland. „Trotz der großen Bedeutung der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt nehmen wir in unserer täglichen Praxis nach wie vor einen deutlichen Vorbehalt der Menschen gegenüber dieser Form der Beschäftigung wahr. Wir hoffen, dass der jetzt geschlossene Vertrag dazu beiträgt, diese Situation zu verändern“, sagte Kramer.

Quelle: www.igmetall.de

Exkurs nach Oldenburg II: Der Arbeitskreis Leiharbeit der IG Metall

Einen Schritt weiter als in Dortmund geht die IG Metall in Oldenburg. Sie gründete 2004 einen Arbeitskreis Leiharbeit, nachdem schon seit einigen Jahren in der Verwaltungsstelle über das Thema diskutiert worden war. Die Initiative ging von der Kooperationsstelle Hochschulen-Gewerkschaften aus, denn inzwischen war deutlich geworden, dass das Problem einerseits größer wurde – nach Insolvenzen fanden sich beispielsweise die Arbeitnehmer/innen immer häufiger als Leiharbeiter/innen wieder – und andererseits destabilisierende Wirkungen auf den gesamten Organisationsbereich der IG Metall hatte. Zudem wollte die IG Metall Einfluss nehmen auf die Betriebsratswahlen u.a. bei der Verleihfirma Randstad. Auf Bundesebene wurden vom DGB zentrale Tarifverhandlungen für die Gewerkschaften geführt, die Umsetzung der Tarifverträge vor Ort erwies sich jedoch als nicht so einfach. Eine ehrenamtliche Kollegin erklärte sich bereit, sich stärker für das Thema zu engagieren. In den ersten eineinhalb Jahren wurde der Arbeitskreis von ihr und vom Leiter der Kooperationsstelle organisiert. Heute hat ein hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär diese Aufgabe übernommen.

Zielgruppe des Arbeitskreises sind aktive Leiharbeiter/innen, Betriebsräte, interessierte und betroffene betriebliche Kolleginnen und Kollegen. Es beteiligen sich hauptsächlich Leiharbeiternehmer/innen, aber relativ wenige Betriebsräte aus Entleihbetrieben. Etwa 8 bis 15 Kolleg/innen sind regelmäßig bei den alle sechs Wochen stattfindenden Treffen des Arbeitskreises dabei. Darüber hinaus werden regelmäßig Seminare für Betriebsräte angeboten. Eine sehr gute Zusammenarbeit ergab sich mit der Katholischen Arbeitnehmerbewegung in Vechta.

Ziel der Arbeit ist zunächst, ein Gegengewicht in der öffentlichen Meinung aufzubauen, um dem von Verleihern und Arbeitsagenturen erweckten Anschein, Leiharbeit sei eine moderne Arbeitsform und eine Möglichkeit zum Wiedereinstieg in Beschäftigung, etwas entgegenzusetzen. Das zweite Ziel ist eher nach innen gerichtet. Es geht der IG Metall darum, ein Diskussionsforum zu etablieren, um über Probleme und Handlungsmöglichkeiten mit den betreffenden Arbeitnehmer/innen ins Gespräch zu kommen und Betriebsräte für das Thema zu gewinnen. Drittens wird auch eine Vernetzung der Entleihbetriebsräte angestrebt, um die Interessenvertretungsstrukturen für Leiharbeitnehmer/innen zu verbessern. Viertens schließlich ergab es sich auch, dass Leiharbeitnehmer/innen beraten werden konnten. Letztendlich sollen mit diesen verschiedenen Mitteln die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Betroffenen verbessert werden.

FLEXPOOL – der faire Arbeitskräftepool

In Nordrhein-Westfalen wurde mit zwei Initiativen in der Metall- und Elektrobranche die Idee der Personalüberlassung in Arbeitgeberzusammenschlüssen aufgegriffen – „FLEXPOOL“ im östlichen Ruhrgebiet und „Zwischenbetrieblicher Personalaustausch“ in der Emscher-Lippe-Region. Beide Modellprojekte erhielten eine Anschubfinanzierung aus Mitteln der Europäischen Union und der Landesregierung NRW. Mit FLEXPOOL kooperieren zwei in Personalmanagement, Qualifizierung und Beschäftigungspolitik erfahrene Institutionen, das Netzwerk Radbod aus Hamm und die Werkstatt im Kreis Unna. Sie fungieren als moderierende Agenturen.

FLEXPOOL startete Ende 2006. Ziel ist es, Betriebe mit Personalüberhang mit solchen Betrieben zusammenzubringen, die in diesem Bereich einen Bedarf haben. Rechtsgrundlage für den Arbeitskräftetausch ist der eigens für den Arbeitskräftepool geschlossene Ergänzungstarifvertrag zwischen dem Unternehmensverband der Eisen- und Metallindustrie Westfalen-Mitte und den IG Metall-Bezirken Hamm und Unna. Festgehalten ist darin u.a., dass der Verleih von Arbeitnehmer/innen das Einverständnis aller Beteiligten in den Firmen voraussetzt. Mit seiner Datenbank und seinem Betreuerteam wirkt der Pool wie ein Scharnier zwischen den Betrieben und ermöglicht es, Angebot und Nachfrage abzugleichen. Darüber hinaus bietet FLEXPOOL weitere Personaldienstleistungen und entwickelt neue Beschäftigungsmodelle.

Im Regelfall ist die Mitarbeiterüberlassung zeitlich befristet und dient beispielsweise dazu, Auftragsspitzen oder Umsatzrückgänge abzufedern. Ist ein Stellenabbau unvermeidbar, kann sie auch das Ziel eines dauerhaften Wechsels haben.

Ein praktisches Beispiel

Skepsis hatten die Projektleiterin und ihr Team zunächst auch bei der Schmitter Chassis GmbH auszuräumen. Der Umstrukturierungsprozess bei dem Drensteinfurter Automobilzulieferer führte zum bisher größten Auftrag für FLEXPOOL: Der Metallverarbeiter ist durch den Konkurrenzdruck ausländischer Anbieter gezwungen, seine Produktion auf hoch spezialisierte Erzeugnisse umzustellen. Dadurch fielen 44 Stellen weg.

Doch einfach entlassen wollte die Firma ihre größtenteils gut qualifizierten und langjährigen Mitarbeiter nicht, weshalb sie 27 davon FLEXPOOL anvertraute. Über das Netzwerk des Arbeitskräftepools konnten fast alle rasch an Unternehmen aus der Region vermittelt werden. Noch während ihre Kündigungsfristen liefen, arbeiteten beispielsweise drei Metallfacharbeiter schon zur Probe bei Böhler Thyssen Schweißtechnik in Hamm.

Andreas Kupka, stellvertretender Personalchef des Betriebes, freut sich, dass ihm langwierige Besetzungsverfahren erspart blieben. Überzeugt haben ihn aber nicht nur die Zeit- und Kostenvorteile, sondern auch die passgenaue Auswahl der Bewerber: „Die Schmitter-Leute brachten genau die Kenntnisse und Fertigkeiten mit, die wir für unsere Qualitätssicherung gesucht hatten“.

Für einen weiteren Ex-Schmitter-Mitarbeiter brachen mit FLEXPOOL „sonnige Zeiten“ an: Er bekam einen neuen Job bei einem Metallzuliefererbetrieb in Holzwickede, wo er nun statt Stahlgehäusen Sonnenschirme produziert. Die werden nach Saudi-Arabien exportiert und spenden den Besuchern der dortigen Pilgerstätten Schatten.

Angesichts der stetig steigenden Zahl von Vermittlungen und Mitgliedsunternehmen ist sich Anke Verhoeven sicher, dass die ungewöhnlichen Personaldienstleistungen auch über die geförderte Startphase hinaus Bestand haben werden: „FLEXPOOL ist einfach zeitgemäß“. Als ein Projekt, das Stellen sichert und Beschäftigungsfähigkeit fördert, wird die Agentur noch bis zum Jahresende vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium unterstützt. Derzeit auf die Metallbranche und das Östliche Ruhrgebiet konzentriert, könnte FLEXPOOL aus Sicht der Träger auch zum Vorbild für andere Wirtschaftszweige und Regionen werden.

Gleiches gilt für die neuen Beschäftigungsmodelle, mit deren Entwicklung und Transfer sich die Agentur parallel befasst. So zeigt eine Veranstaltung am 12. Oktober in Hamm, wie sich Mini- und Midi-Jobs zu größeren, dauerhaften Stellen bündeln lassen: In der Praxistagung „Job-Sharing andersrum“ kommen Fachleute zu Wort, die das Prinzip der Arbeitergeber-Zusammenschlüsse nach französischem Muster bereits erfolgreich praktizieren. „Ein Modell, nach dem jenseits des Rheins 45.000 Menschen beschäftigt sind, sollten wir hierzulande nicht ignorieren“, plädiert FLEXPOOL-Leiterin Verhoeven für Kreativität im Arbeitsmarkt.

Quelle: www.flexpool.biz

Vom Arbeitskräftepool hat sich FLEXPOOL inzwischen auch zum Personaldienstleister entwickelt. FLEXPOOL kooperiert mit Verleihfirmen, wenn in Kundenunternehmen ein Bedarf auftaucht, der anders nicht befriedigt werden kann. Dazu wurden Gütekriterien für Leiharbeit aufgestellt, die in der folgenden Tabelle aufgelistet sind. Auf diesem Wege könnte es gelingen, Leiharbeit so zu gestalten, dass die Nachteile für die Beschäftigten möglichst gering sind bzw. dass sich ihnen eine möglichst große Chance bietet, in den Entleihbetrieb zu wechseln.

Tab. 4: Qualitätsdimensionen in der Zeitarbeit

	Qualitätsdimensionen	Indikatoren
Rahmenbedingungen	Betriebsorientierte, übertarifliche Entlohnung (in Bezug auf TV Zeitarbeit IGZ / BZA)	• Tarifaufschlag • Vermögenswirksame Leistungen/ Alterssicherung
	(über-) tarifliche Arbeitsbedingungen	• Fahrtkostenerstattung • Arbeitszeitregelung
	Leistungslohnkomponenten und betriebliche Zulagen	• kostenneutrale Durchleitung ohne Wirkung auf die Verrechnungssätze
Kompetenz und Organisation	Zeitarbeits - Know how	• Personalqualifikationen (Arbeits-und Personalwirtschaft; Personalführung- und -entwicklung; Arbeitsrecht) • Erweitertes Dienstleistungsportfolio • Personalwirtschaftliches Beratungskonzept • Image und Renommee
	Qualifiziertes Unternehmensleitbild und funktionierendes Q-Managementsystem	• (Kern-) Kompetenzprofil • Managementsystem und -instrumente / Zertifizierung • Renommee
	(über-) regionale Arbeit in Kooperationen und Netzwerken	• Mitgliedschaften / Verträge • Praxis der Kooperation • Budget
Kundenorientierung	Qualifizierung der Zeitarbeitnehmer	• Q-Planung (Konzept / Instrumente) • Realer Umfang in Std. / MA / Jahr
	Mitarbeiter- und Unternehmensbetreuung	• Einführungsbegleitung und laufende Betreuung / Personalentwicklung • one-face-to-the-customer-Prinzip • Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit • Fluktuationsquote (an Mitbewerber) • Überführungsquote (Beschäftigung im Entleihunternehmen) • Durchschnittliche Laufzeit der Entleihverträge
Quelle: www.flexpool.biz		

New Deals – das Dortmunder Personalmanagement Prädikat

Einen anderen Weg, auf Verleih- und Entleihunternehmen Einfluss zu nehmen, schlägt das Personalmanagementprädikat „New Deals“ ein.

Initiiert von wirtschaftlichen Akteuren aus der Region (DGB, HWK, IHK, IG Metall, Unternehmensverband Metallindustrie, Arbeitsagentur, Wirtschaftsförderung Dortmund und Beratungsfirma Soziale Innovation) werden hiermit Unternehmen ausgezeichnet, die entweder in Teilbereichen oder in ihrer Gesamtstrategie eine Personalpolitik praktizieren, die geeignet ist, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen miteinander zu vereinbaren. „Ergebnisseitig sind der betriebliche

sowie der Nutzen für die betroffenen bzw. beteiligten Beschäftigten ausschlaggebend. Im Sinne von New Deals ist ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen Voraussetzung für die Prädikatsvergabe.“ (Jürgenhake/Senft 2007, 8) Im April 2007 wurden zum dritten Mal Unternehmen mit dem „New Deals“-Prädikat ausgezeichnet. Nach Auslaufen der finanziellen Unterstützung des Landes NRW wurde die Ausschreibung 2007 erstmals nur mit Bewerbungsgebühren und Sponsorengeldern finanziert.

Das Prädikat wird auf Antrag von Unternehmen auf der Grundlage einer Experten-Begutachtung durch eine Jury aus dem Kreis der Initiator/innen vergeben. Die Anzahl der Prädikate ist nicht limitiert, es wird kein Ranking der Unternehmen vorgenommen. Entscheidend sind allein die Erfüllung festgelegter Qualitätskriterien und der Nachweis einer vorbildlichen Praxis. 2007 forderten 50 Unternehmen die Bewerbungsunterlagen an, 11 erhielten schließlich das Prädikat, darunter 5 aus Dortmund.

Absicht des Prädikats ist es, Bemühungen und Erfolge ortsansässiger Unternehmen bei der Modernisierung von Arbeit und Beschäftigung bekannt zu machen und den Erfahrungsaustausch in der Region anzuregen. Die prämierten Unternehmen erhalten die Chance, sich in der Region zu präsentieren – als Unternehmen an sich, aber auch als attraktive Arbeitgeber. Dies geschieht u.a. im Rahmen einer Veranstaltungsreihe „New Deals vor Ort“, aber auch durch Pressemeldungen und eine Broschüre mit Selbstdarstellungen der ausgezeichneten Unternehmen.

Zu den Preisträgern 2007 gehört auch die START Zeitarbeit NRW GmbH, ein von einer breiten Gesellschafterbasis getragenes Verleihunternehmen, an dem u.a. das Land NRW, Arbeitgeberverbände, DGB und Wohlfahrtsverbände beteiligt sind. START verfolgt neben dem klassischen Verleihgeschäft das Ziel, Arbeitslose auf dem Weg über Leiharbeit in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Die Quote von 40% gelungener Vermittlungen von Leiharbeitnehmer/innen in ein Arbeitsverhältnis in Entleihbetrieben liegt denn auch weit über dem Durchschnitt der Branche von etwa 13%. Im März 2007 waren in den 31 START-Niederlassungen in NRW neben 155 internen Stammkräften 2.400 Leiharbeitnehmer/innen beschäftigt.

Ausgezeichnet wurde START für sein Konzept „START in Ausbildung und Beruf“ zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungs- und Praktikumsplätze in und durch Leiharbeit. Das Unternehmen nutzt seine vielfältigen Branchen- und Firmenkontakte, um neue Ausbildungsmöglichkeiten im Verbund zu schaffen.

Zielgruppe sind Jugendliche unter 25 Jahren mit Hauptschulabschluss bzw. eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, denen der Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung erleichtert werden soll. Für die Ausbildung werden an den jeweiligen Niederlassungsstandorten Partnerbetriebe akquiriert; und zwar ausschließlich solche, die erstmals ausbilden möchten oder die bereit sind, einen zusätzlichen Ausbildungsplatz einzurichten.

„Und so funktioniert die partnerschaftliche Ausbildung: START schließt die Ausbildungsverträge mit den Jugendlichen und übernimmt das Ausbildungs-

management, wie etwa die organisatorische Abwicklung, die Vorauswahl der Jugendlichen und die Zusammenarbeit mit Kammern, Schulen und Eltern. Die fachpraktische Ausbildung selbst erfolgt im Partnerbetrieb; die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag werden in einem Kooperationsvertrag zwischen START und dem Betrieb geregelt. Letzterer beteiligt sich mindestens zur Hälfte an der Ausbildungsvergütung; den anderen Teil sowie Lohnnebenkosten, Prüfungs- und Anmeldungsgebühren oder notwendige überbetriebliche Lehrgänge übernimmt START. Ergänzend zur betrieblichen Ausbildung können die Azubis auch an Personalentwicklungsmaßnahmen bei START teilnehmen, um die sozialen und kommunikativen Kompetenzen zu fördern.“ (Dortmunder Personalmanagement Prädikat 2007, 27) Auszubildende, die von den Betrieben nicht übernommen werden, können für mindestens sechs Monate bei START als Leiharbeitnehmer/innen arbeiten, um Berufserfahrungen zu sammeln. Bis Ende 2006 waren auf diese Weise 150 Ausbildungs- und 85 Praktikumsplätze akquiriert worden.

Prämiert wurde START für seine innovative Strategie: „START (hat) ein spezielles Modell der partnerschaftlichen Ausbildung entwickelt, das die Möglichkeiten der Zeitarbeit nutzt, um gemeinsam mit Kundenbetrieben zusätzliche Lehr- und Praktikumsstellen zu schaffen. Damit wird gezielt Jugendlichen, die ansonsten schlechte Ausbildungschancen und kaum berufliche Perspektiven haben, der Zugang zu einer fundierten Erstausbildung sowie der Einstieg ins Berufsleben ermöglicht.“ (ebd.)

6.3 Gewerkschaftliche Initiativen in Branchen und Betrieben

In diesem Abschnitt sollen einige gewerkschaftliche Initiativen im Raum Dortmund beschrieben werden, die darauf abzielen, verschiedene Formen destandardisierter Beschäftigung zu regulieren, um Prekarisierung entgegenzuwirken. Es wurden dabei bewusst solche Handlungsansätze ausgewählt, die den herkömmlichen Rahmen lokaler und betrieblicher Gewerkschaftsarbeit überschreiten, allerdings immer im Bewusstsein, dass die „klassische“ Gewerkschaftsarbeit, die Organisierung und Unterstützung von Mitgliedern und Betriebsräten, die Basis bildet, auf der Neues aufbaut. Insbesondere das erste Beispiel aus der Systemgastronomie zeigt, wie schwierig es geworden ist, eine Struktur gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung aufzubauen und aufrecht zu erhalten. Eine institutionalisierte Interessenvertretung, früher mehr oder weniger selbstverständlicher Bestandteil des Normalarbeitsverhältnisses, muss heute oftmals mit erheblichen Anstrengungen der Gewerkschaften unter Mobilisierung der Mitglieder und Anrufung der Gerichte durchgesetzt werden.

Betriebliche Interessenvertretung in der Systemgastronomie

Am 2. Mai 2006 halten drei Polizeiwagen vor der Wohnung der Betriebsratsvorsitzenden von Burger King. Sie haben einen Durchsuchungsbefehl, um die Wahlunterlagen der Betriebsratswahl in einer Dortmunder Filiale von Burger King zu beschlagnahmen. Es folgten ein Ermittlungsverfahren der Dortmunder Staatsanwaltschaft wegen Wahlmanipulation, eine Nichtigkeitsklage des Arbeitgebers gegen die Betriebsratswahl und fristlose Kündigungen gegen die Mitglieder des Wahlausschusses. Das Arbeitsgericht stellt jedoch im August 2006 fest, es habe keine Manipulation vorgelegen, die Wahl sei nicht nichtig, die Kündigungen seien nicht gerechtfertigt. Burger King legt Beschwerde beim Landesarbeitsgericht ein. Auch hier das Urteil im Januar 2007: Das Vorgehen war nicht gerechtfertigt, Burger King hat den ausstehenden Lohn nachzuzahlen. Am 3.1.2007 kehren zwei der Beschuldigten an ihren Arbeitsplatz zurück, allerdings mit einigen Problemen, wie die WAZ berichtet:

Burger Kings Furcht vorm Personal

Gekündigte setzen sich durch. Bereits erste Abmahnung

von Klaus Burske, Westdeutsche Allgemeine Zeitung 4.1.2007

Nach acht Monaten Zwangspause kehrten Gökmen Yücel und Lelvathirasa Selvarasa am 3.1.2007 um 9 Uhr an ihre Arbeitsplätze in der Burger King-Filiale Kley zurück. Ihr Chef scheint Furcht vor mindestens einem der Mitarbeiter zu haben, die „nur arbeiten wollen, um ihre Familien ernähren zu können". Warum? Das bleibt unklar. Restaurantleiter Soliman Arab aus Kley teilte dem Betriebsrat nur schriftlich mit, dass „die Wiedereingliederung von Yücel zu negativen betrieblichen Auswirkungen" führe. Das Vertrauensverhältnis zwischen Burger King und Yücel sei nach der Betriebsratswahl im Frühjahr 2006 „tiefgreifend gestört", so der pauschale Hinweis des Restaurantleiters.

Manfred Sträter, Geschäftsführer der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), freute sich gestern über den weiteren Teilerfolg für den Betriebsrat und die Mitarbeiter, die im Rahmen eines „Prozessbeschäftigungsverhältnisses" zu den alten Konditionen in den bisherigen Funktionen eingestellt werden – bis die noch ausstehenden Kündigungsschutzverfahren vom Arbeitsgericht entschieden sind. Der Streit gehe weiter, ist Sträter ganz sicher. Um 14.30 Uhr erhielt Gökmen Yücel gestern bereits die erste Abmahnung, weil er in seiner Pause vergessen hatte, die Zigarette auszumachen, als er von draußen auf die Toilette ging.

Die Androhung von Zwangsgeld bzw. -haft für den Deutschland-Geschäftsführer der Fastfood-Kette – nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in Hamm, die die Weiterbeschäftigung der gekündigten Mitarbeiter betraf (die WAZ berichtete) – habe Wirkung gezeigt „im zweiten Anlauf", so Sträter. Dennoch setzte die Burger King-Geschäftsführung weiter auf eine juristische Großoffensive mit großer Detailfreude.

Gestern früh musste der Restaurantleiter in Kley erst einmal überlegen, ob die Unterschrift unterm Prozessarbeitsverhältnis-Vertrag, die Sevathirasa Selvarasa leistete, anzuerkennen sei. Im Vertragsformular war sein Anwalt als Unterschriftsbevollmächtigter aufgeführt. Schließlich ließ sich Souliman Arab davon überzeugen, dass nicht nur der Bevollmächtigte sondern auch der Vollmachtgeber unterschreiben darf.

Was die Betriebsratswahl angeht, so folgen beide Parteien dem Vorschlag des Landesarbeitsgerichts, eine Neuwahl anzusetzen.

Warum ist es so schwierig, in Betrieben der Systemgastronomie eine funktionierende Interessenvertretung zu organisieren? Dieser Frage ging Nils Nolting 2004 im Rahmen einer sozialwissenschaftlichen Diplomarbeit über die Betriebsräte bei McDonald's in Dortmund nach. Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden wiedergegeben (Sie wurden als Broschüre der Kooperationsstelle veröffentlicht, Nolting 2004).

Die Gründe für die Schwierigkeiten der Gewerkschaft entstehen einerseits aus der Vielfalt der Belegschaften. Die Belegschaft einer McDonald's-Filiale setzt sich aus sehr verschiedenen Beschäftigtengruppen zusammen, was eine Verständigung auf gemeinsame Ziele erschwert. Asylbewerber/innen sind oft in einer doppelt prekären Lage. Sie haben kaum reale Jobchancen auf dem Arbeitsmarkt und sind zusätzlich in ihrem Aufenthaltsstatus bedroht. McDonald's ist für sie oft die einzige Jobchance. Dass ein Beschäftigter, der unter diesen Bedingungen eine Arbeit bei McDonald's antritt, sich nicht selbstbewusst um seine Interessen bemüht und widerspricht, wenn ihm etwas nicht passt, ist leicht einsehbar. Auch Hausfrauen oder Geringverdiener/innen auf 400 € Basis sind nur schwer zur Mitarbeit in Betriebsrat und Gewerkschaft zu gewinnen. Sie – wie auch Schüler/innen und Studierende – betrachten ihre Arbeit nur als vorübergehenden Nebenjob, den sie kündigen können, wenn er ihnen nicht mehr gefällt. Wer nur stundenweise arbeitet, kann dem Arbeitsdruck auch leichter standhalten als Vollzeitbeschäftigte.

Vor allem aber resultieren die Schwierigkeiten, eine wirksame Interessenvertretung aufzubauen, aus ei-

ner konsequenten Strategie des Konzerns bzw. seiner Lizenznehmer zur Verhinderung von Betriebsräten. In der Systemgastronomie ist es üblich, dass ein Konzern wie beispielsweise McDonald's einzelne oder mehrere Filialen im Rahmen von Franchiseverträgen an selbständige Unternehmer verpachtet. Der Franchise-Geber stellt dabei dem Franchise-Nehmer die Nutzung seines Geschäftskonzepts gegen Entgelt zur Verfügung. Das eigene unternehmerische Handeln der Pächter wird allerdings durch Vorschriften des Franchise-Gebers stark eingeschränkt, obwohl sie das volle unternehmerische Risiko tragen. Für die Gewerkschaft wirkt sich dieses System in zweifacher Hinsicht problematisch aus. Zum einen stehen die Inhaber der Filialen unter einem hohen ökonomischen Druck, den sie an die Beschäftigten weitergeben. Zum anderen zerfällt der Großkonzern auf diese Weise in viele selbständige Betriebe, für die jeweils separat eine Interessenvertretung zu wählen ist. Franchise-Nehmer, die mehrere Filialen gepachtet haben, verstehen es mit juristischer Hilfe des Konzerns zu verhindern, dass diese als einheitlicher Betrieb angesehen werden. Wenn anderswo Gesamt- und Konzernbetriebsräte die Interessen der Beschäftigten auf der überbetrieblichen Ebene wahrnehmen, sieht sich die Gewerkschaft NGG in der Systemgastronomie veranlasst, betriebliche Interessenvertretung auf der lokalen Ebene der Gewerkschaft zu koordinieren.

Abmahnungen, die aufgrund von Verstößen gegen die McDonald's Standards ausgesprochen wurden, sind eines der Disziplinierungsmittel, mit denen Betriebsräte gefügig gemacht werden sollen. Ein Betriebsratsmitglied berichtet im Interview von einer regelrechten Abmahnungswelle gegenüber betriebsratsfreundlichen Arbeitnehmer/innen. Sie war Teil der Einschüchterungsstrategie gegenüber dem Betriebsrat in der betreffenden Filiale, die letztlich Betriebsräte resigniert aufgeben ließ. Immer wieder mussten Kleinigkeiten, wie das Übertragen der Kasse, um zur Toilette zu gehen, als Abmahnungsgrund herhalten.

Ein Druckmittel, das laut Interviewpartner/innen besonders ausländische Beschäftigte und Asylbewerber/innen bei McDonald's zu spüren bekommen, ist die Befristung von Arbeitsverträgen. Unter Ausnutzung aller arbeitsrechtlichen Spielräume können Arbeitsverträge mehrmals verlängert werden, je nach Personalbedarf bzw. auch nach Wohlverhalten der Beschäftigten. Da aufgrund der restriktiven Ausländergesetzgebung für nicht aus EU-Ländern stammende Personen die Beschäftigung bei McDonald's oft die einzige legale Möglichkeit zur Erzielung eines Einkommens darstellt, ist die Befristung ein nicht unerhebliches Disziplinierungsinstrument des Arbeitgebers. Insgesamt geht McDonald's aus Gründen der Lohnkostensenkung, um den Anteil an langjährigen tariflich höhergruppierten MitarbeiterInnen gering zu halten, immer mehr dazu über, nur noch befristete Verträge abzuschließen.

Dazu kommt ein weiteres Instrument, wie der NGG-Sekretär berichtet: *„Viele Beschäftigte bekommen nur Teilzeitverträge, Teilzeit 25 (Wochenstunden), Teilzeit 30, Teilzeit 35, das sind also ganz häufig anzutreffende Arbeitsverträge. Durch diese Vertragsgestaltung haben die dort häufig beschäftigten Männer ein Interesse daran, länger zu arbeiten, also mehr zu arbeiten."* Auf Überstunden hat jedoch niemand ein Anrecht, sie werden nach Gutdünken der Vorgesetzten angeordnet.

Auch wird versucht, mit Hilfe des Dienstplans und der Schichteinteilung die aufmüpfigen Mitarbeiter/innen zu bestrafen. Plötzlich wird dann keiner ihrer Arbeitszeitwünsche mehr berücksichtigt, im Gegenteil erhalten sie immer die ungünstigeren Zeiten zugeteilt. Ein Interviewpartner berichtete, dass Schichtführer bestimmte Mitarbeiter/innen häufiger zum Toilettenreinigen oder häufiger an die Kassen schickten, gerade weil bekannt war, dass diese Personen dort nicht gerne arbeiteten.

Auch Einflussnahmen auf die Betriebsratswahlen zwecks Unterwanderung dieses Gremiums durch „linientreue" Mitarbeiter/innen sind bekannt geworden. Brachte auch dies nicht den gewünschten Erfolg, so versuchte McDonald's gelegentlich, sich der betreffenden Mitarbeiter/innen mit hohen Abfindungen zu entledigen. Der befragte NGG-Sekretär weiß zu berichten, dass nach einer recht erfolgreichen Kampagne der Gewerkschaft („NGG-Wochen") zwei Betriebsratsmitglieder regelrecht „herausgekauft" wurden: *„Sie sind dann hingegangen und haben an 2 Betriebsratsvorsitzende ca. 120.000,- DM Abfindung*

gezahlt. Das waren dann irgendwie Summen, die eine hat 65.000,- DM gekriegt, die andere 58.000,- DM... .“

Selbst vor Mobbing im klassischen Sinn scheint McDonald‘s in manchen Fällen nicht zurückzuschrecken, wie man aus der Schilderung des letzten Arbeitstages eines der Interviewpartner ersehen kann: Ungewöhnlicherweise ist die Restaurantleitung in Begleitung von zwei weiteren Personen anwesend und beobachtet den betreffenden Mitarbeiter. *„Ich hab mir nichts dabei gedacht und meine Arbeit gemacht, ´ne Minute später standen die drei vor mir und haben mir gesagt, ich soll ausstempeln, mich umziehen und nach Hause gehen. Dann bin ich erstmal aus den Schuhen gekippt ... was ich denn gemacht hätte ... was denn jetzt Sache ist? Ja ich hätte die Restaurantleiterin beleidigt, in Gegenwart der beiden hochkarätigen Vertreter der Geschäftsleitung. Da war mir alles klar, ich hab nur noch gefragt, was ich gesagt haben soll: Ich soll die Restaurantleiterin ‚Schwein‘ genannt haben ...“* Im Laufe des sich an diese Episode anschließenden Arbeitsgerichtsverfahrens traten die Drei als Zeugen auf, die eidesstattliche Versicherungen ablegten. Obwohl sogar der Richter an den Aussagen der Zeugen zweifelte, endete das Verfahren mit einem für den Arbeitnehmer unbefriedigenden Vergleich.

Wer bei McDonald‘s Betriebsratsarbeit machen will und für die Durchsetzung von Arbeiternehmerinteressen kämpft, kann sich also auf Einiges gefasst machen. Kaum denkbar, dass einzelne Arbeitnehmer/innen ohne gewerkschaftlichen Schutz unter diesen Bedingungen länger durchzuhalten in der Lage sind. Die lokale Ebene der Gewerkschaft gewinnt damit für diese Branche eine höhere Bedeutung als beispielsweise für die Automobilindustrie, wo freigestellte Betriebsräte die Gewerkschaft für Beratung in Anspruch nehmen, ansonsten aber selbständig handeln.

Die Auseinandersetzungen mit McDonald‘s hinterlassen auch ihre ganz individuellen Spuren. Vom Gefühl der Hilflosigkeit, anderen nicht helfen zu können, bis zum Gefühl, ständig von den Belastungen der Arbeitssituation verfolgt zu werden. Eine Interviewpartnerin formuliert es ebenso einprägsam wie beklemmend: *„Das lässt dich nicht mehr los, da muss man halt aufpassen, dass das Menschen dann nicht so auffrisst. Aber das ist schwierig, plötzlich dann zu sagen, ich denk da jetzt nicht dran. Die letzte Zeit bei Lizenznehmer X, ich hatte da Magenprobleme, ich war todmüde, auch von den Schichten, weil sie immer unterbesetzter waren. Bei Lizenznehmer X war es wirklich so, dass ich im Sommer so kaputt war von ´ner Schicht, dass ich gar keinen Hunger mehr hatte ... . Du bist dann eigentlich müde, total müde und kannst abends nicht einschlafen, weil dir so viele Sachen im Kopf herum gehen.“*

Dabei sind die Aufgaben, die ein Betriebsrat im Umfeld prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie bei McDonald‘s zu erfüllen hat, eher umfangreicher als in einem Betrieb mit geregelten Verhältnissen. Ein Betriebsrat kümmert sich nicht nur um die typischen Aufgaben wie Dienstplangestaltung, Feiertagsregelungen und Arbeitsschutz, er wird von den Beschäftigten auch in Anspruch genommen für eine umfassende Beratung in vielen Lebenslagen. Ein Interviewpartner betonte, dass man sich als Betriebsrat auch mit Fragen wie die nach einem Deutschkurs für die ausländischen Kolleg/innen, Hilfestellung bei ausländerrechtlichen Behördenbelangen, ja vielfach mit Sozialarbeiteraufgaben konfrontiert sieht.

Wesentliche Erfolge konnte der befragte Betriebsrat bei der gerechten Gestaltung von Dienstplänen, bei der Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld und insbesondere bei der Höhergruppierung von Beschäftigten erzielen. Der befragte NGG-Sekretär berichtete von der arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung um die Höhergruppierung von Tarifgruppe 1 und 2 in Tarifgruppe 3. Der Unterschied lag bei 1,5 Euro pro Stunde. Die NGG konnte insgesamt 70 Beschäftigte dafür gewinnen, vor Gericht ihre tarifgemäße Höhergruppierung einzuklagen. Die Klagen hatten Erfolg - für die NGG eine Art Meilenstein der Auseinandersetzung mit McDonald’s. Im Zuge der Klagen stieg der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Filialen, die sich der Klage anschlossen, auf 70%.

Tarifbindung im Großhandel

Was für die Institution des Betriebsrats gilt, trifft auch auf Tarifverträge zu: Sie sind heute längst nicht mehr selbstverständliche Grundlage von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbeziehungen. Oft sind enorme Anstrengungen notwendig, um ihre Geltung sicherzustellen. Das folgende Beispiel zeigt einen ori-

ginellen und erfolgreichen Versuch, auf lokaler Ebene der Tarifflucht von Arbeitgebern entgegenzuwirken.

Im Bereich des Großhandels hat der Arbeitgeberverband im östlichen Ruhrgebiet eine so genannte OT-Mitgliedschaft für seine Mitglieder eingerichtet. Das heißt, nicht mehr alle Mitgliedsunternehmen sind auch qua Mitgliedschaft im Verband automatisch an den Tarifvertrag mit der Gewerkschaft ver.di gebunden. Sie können nun wählen, ob sie Mitglied mit oder ohne Tarifbindung (OT) sein wollen. Als einer der ersten erklärte der Vorsitzende des Verbandes, Inhaber eines Lebensmittelgroßhandels, sein Unternehmen werde künftig von der Möglichkeit Gebrauch machen, aus der Tarifbindung auszuscheiden. Für ver.di war abzusehen, dass weitere Unternehmen folgen würden und der Tarifvertrag bald nur noch auf dem Papier stünde.

Die Antwort der Gewerkschaft war eine Kampagne, die mehrere betriebliche und auch außerbetriebliche Elemente beinhaltete, mit dem Ziel, das Unternehmen wieder zur Anwendung des Tarifvertrags zu veranlassen. Zunächst war es wichtig, neben dem Betriebsrat auch die Beschäftigten einzubinden. Deshalb wurde nun das Thema der Tariflöhne im Betrieb ausführlich besprochen. Der von ver.di und Arbeitgeberverband neu ausgehandelte Tarifvertrag sollte im Unternehmen nicht übernommen werden, was nach Berechnungen von ver.di mehrere hundert Euro Verlust im Jahr für die Beschäftigten ausmachen würde. Die innerbetrieblichen Diskussionen wurden begleitet von Aktionen vor dem Tor des Lagers. Nach dem Motto „Sie klauen uns unsere Mäuse“ wurden Wäscheleinen vor dem Tor aufgehängt mit exakt so vielen Marshmallows in Form von Mäusen, wie Lohnverluste zu erwarten waren. Auf einem Flugblatt wurde das Ganze erläutert und erklärt, warum eine Tarifbindung des Unternehmens von großer Bedeutung für die Einkommen der Beschäftigten ist. Anwesende Pressevertreter machten Fotos und berichteten über die Aktion in der Lokalpresse.

Vor, während und auch noch nach der Aktion gingen Solidaritätserklärungen beim Betriebsrat ein von anderen Betriebsräten und Belegschaften aus Großhandelsunternehmen. Auch einzelne Betriebsräte von Kundenunternehmen erklärten sich solidarisch mit Hinweis darauf, dass nach ihrer Meinung Aufträge nur noch an tarifgebundene Großhändler vergeben werden dürften.

Auf Betreiben von ver.di hatte sich eine – wenn auch kleine – Bürgerinitiative für Tarifverträge gebildet, die sich nicht nur solidarisierte, sondern sich auch an der Aktion „Mäuse“ beteiligte. Mit einem Brief wandte sich die Bürgerinitiative direkt an den Inhaber des Unternehmens, um ihn aufzufordern, in die Tarifbindung zurückzukehren. Später ging die Bürgerinitiative auch selbst in die Öffentlichkeit, indem sie bei einer Messe, auf dem das fragliche Unternehmen als Aussteller vertreten war, Flugblätter an die Messeteilnehmer verteilte, in denen die Forderungen nach Anerkennung des Tarifvertrags erläutert wurden.

Als ehrbarer Bürger der Stadt, Mitglied des katholischen Arbeitgeberverbandes und Träger eines Preises für vorbildliche Personalpolitik zeigte sich der Unternehmer durchaus getroffen durch diese Kampagne, die ihm nicht nur Unruhe im Betrieb bescherte, sondern auch geeignet schien, seinen Ruf in der Öffentlichkeit herabzusetzen. Als ver.di wieder auf ihn zuging mit der Aufforderung, Verhandlungen über die Tarifbindung aufzunehmen, willigte er ein, und es kam schließlich zu einer Vereinbarung.

Öffentliche Kampagne beschert Tarifvertrag

von Andreas Winkelsträter, Westfälische Rundschau 1.8.2007

Nach über zwei Jahren und einer bislang einzigartigen öffentlichen Kampagne gegen die Tarifflucht, erhalten jetzt die rund 140 Beschäftigten der Vreriksen Food-Service GmbH & Co. KG in Dortmund den Lohn- und Gehaltsabschluss des Groß- und Einzelhandels NRW.

Damals hatte der Arbeitgeberverband im Bereich des Großhandels, in dem Vreriksen-Geschäftsführer Gerd Pelzer Vorsitzender war, Knall auf Fall entschieden, dass Verbandsmitglieder nicht mehr an den Tarif gebunden seien.

„Als Gewerkschaft haben wir auf diese Tarifflucht sofort reagiert“, erklärte Verdi-Fachsekretärin Birgit Haverkemper. Und das mit einer bislang einzigartigen öffentlichen Kampagne, mit dem Erfolg, dass sich das Unternehmen ab gestern wieder an die Tarifbindung hält. „Wir sind froh, dass wir wieder einen festen Tarifvertrag haben und auch die Lohnerhöhungen gezahlt werden“, freute sich Sigrid Quenter, Betriebsratsvorsitzende bei Vreriksen, die darauf hinwies, dass Betriebsratsarbeit in ihrem Unternehmen nicht immer einfach gewesen sei. Die Erfolge seien nur möglich geworden durch die breite Unterstützung durch die Fachgruppe und durch den Aktionskreis BürgerInnen für Tarifverträge.

So hatte die Verdi-Fachgruppe Großhandel Dortmund eine Aktion gestartet unter dem Motto „Tarifverträge nützen, Tarifverträge schützen“. Man habe Gerd Pelzer deutlich gemacht, dass man das nicht so einfach hinnehmen werde, „dass diese Tarifflucht der falsche Weg war“, erläuterte Markus Bielemeier, Verdi-Fachgruppenvorsitzender Großhandel Dortmund und freigestelltes Betriebsratsmitglied der IKEA Distribution Services GmbH. Als Pate stellte sich der Betriebsrat der Dortmunder Stadtwerke zur Verfügung. „Wir hatten die Befürchtung, dass andere Arbeitgeberverbände nachziehen würden“, erklärte Viktor Ledwon, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender von DSW 21. Zudem habe man Gerd Pelzer klar gemacht, dass die Stadtwerke für Vreriksen, Dienstleister für Gastronomie und Großküchen, ein nicht gerade kleiner Kunde sei.

Nun habe man es geschafft, nicht zuletzt durch den öffentlichen Druck, so Birgit Haverkemper. Der Manteltarifvertrag sei auch wieder bei Vreriksen gültig.

Mindestlöhne in der Gebäudereinigung

Selbst allgemein gültige Gesetze wie der Mindestlohn nach der Entsenderichtlinie erfordern lokale und betriebliche Aktivitäten zu ihrer Umsetzung, wie das Beispiel der Gebäudereinigung im Raum Dortmund zeigt. Die folgenden Ausführungen beruhen auf einem Interview mit Jürgen Rümmler, Sekretär der IG BAU im Bezirk Bochum - Dortmund.

Die Rahmenbedingungen in dieser Branche sind von widersprüchlichen Tendenzen der Regulierung und Deregulierung gekennzeichnet. Einerseits wurde mit der Reform der Handwerksordnung im Jahr 2004 die Gebäudereinigung dem Bereich der zulassungsfreien Handwerke zugeordnet, die keinen Meisterbrief mehr für die Selbständigkeit erfordern. Seitdem hat sich die Zahl der Firmen in dieser Branche erhöht, im Bereich der Handwerkskammer Dortmund (Dortmund, Herne, Bochum, Hamm, Hagen, Ennepe-Ruhr-Kreis, Kreis Unna, Kreis Soest) im Jahr 2005 von 224 auf 287, im darauffolgenden Jahr auf 311 (HWK Dortmund 2005 und 2006). Für die örtliche Gewerkschaft macht sich die Deregulierung der Handwerksordnung bemerkbar als eine Verschärfung der Konkurrenz. Neu am Markt auftretende Firmen konkurrieren mit niedrigen Preisen um Aufträge, was in erster Linie zu Lasten der Löhne geht. Auf der Nachfrageseite wirken die Kostensenkungsstrategien der Auftraggeber in die gleiche Richtung einer Senkung der materiellen Standards für die Beschäftigten.

Andererseits wurde die Branche mit der „Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Gebäudereinigerhandwerk“ vom 27.2.2008 in das sog. Entsendegesetz aufgenommen. Damit gelten die Normen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestlöhne, der zwischen Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks und der Industriegewerkschaft Bauen- Agrar- Umwelt abgeschlossen wurde, für alle Unternehmen und Arbeitnehmer/innen der Branche. Im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen wurden Mindestlöhne von 8,15 Euro für die unterste Lohngruppe 1 bis hin zu 10,80 Euro für die Lohngruppe 6 vereinbart.

Die Festlegung von Mindestlöhnen durch Tarifvertrag und Entsendegesetz wird jedoch von vielen Betrieben umgangen. In der Regel sind die Arbeitnehmer/innen in der Gebäudereinigung auf Teilzeitbasis beschäftigt, ein Großteil in Minijobs mit einem Monatsverdienst von bis zu 400 Euro. Wer einen Minijob ausübt, ist zwar krankenversichert, erwirbt aber in der Rentenversicherung nur geringe Ansprüche, eine Arbeitslosenversicherung ist damit nicht verbunden. Die Firmen haben zwar vorschriftsmäßig den Stundenlohn auf 8,15 Euro angehoben. Um dennoch unter der 400-Euro-Grenze beim Monats-

einkommen zu bleiben, kürzen sie die Arbeitszeit. Letztlich ist das auch im Interesse vieler Arbeitnehmer/innen, die bei Überschreiten der Minijob-Grenze auch einen Anteil an der Sozialversicherung zahlen müssten. Wie groß jedoch das Arbeitspensum – die zu reinigende Fläche – angesetzt wird, ist eine ganz andere Frage, die nicht im Tarifvertrag geregelt ist. Die IG BAU muss die Erfahrung machen, dass die Erhöhung der Stundenlöhne oftmals zur Kürzung der Arbeitszeit bei gleich bleibender Reinigungsfläche führt.

In Firmen, wo Betriebsräte gewählt wurden, hat die IG BAU noch am ehesten die Möglichkeit, solchen Arbeitgeberpraktiken entgegenzuwirken. Eine Hauptaufgabe der Betriebsräte in dieser Branche besteht darin, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen durchzusetzen und zu überwachen.

Die Arbeitnehmer/innen selbst sind nach Erfahrung der Gewerkschaft aus verschiedenen Gründen eher ängstlich und lassen sich aus Gewerkschaftssicht zu viel gefallen. Längst schon ist die Arbeit in der Gebäudereinigung keine Angelegenheit mehr für Ehefrauen, die ihren Teil zum Haupteinkommen des Ehemanns beitragen wollen. Die typische Reinigungskraft ist heute eher die alleinerziehende Mutter. Etwa ein Drittel der Beschäftigten sind nach Schätzung der Gewerkschaft heute Männer, auch in Teilzeit und Minijobs. Die meisten Beschäftigten sind folglich auf das Einkommen angewiesen, entsprechend groß ist die Angst, die Stelle zu verlieren. Anders als beispielsweise im Gastgewerbe, wo unter den vorwiegend jüngeren Servicekräften ein Jobwechsel relativ häufig vorkommt, ist vielen Beschäftigten im Reinigungsgewerbe die „Exit-Option“ dadurch versperrt, dass sie zum Teil mühevoll ein Arrangement getroffen haben, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Ein Wechsel des Arbeitgebers oder auch nur des Einsatzortes kann eine andere Arbeitszeit bedeuten. Der ganze Tagesablauf müsste neu abgestimmt werden. Auch die räumliche Entfernung von Arbeits- und Wohnort spielt eine Rolle, besonders dann, wenn jemand an mehreren „Putzstellen“ eingesetzt wird. Wer nicht über ein eigenes Auto verfügt, hat nur einen eingeschränkten Radius, in dem sie/er arbeiten kann.

Nach Erfahrungen der IG BAU werden zunehmend auch Beschäftigte „unter Spannung gehalten“, dadurch dass sie nur mit einem befristeten Vertrag beschäftigt werden. Dabei werden alle gesetzlichen Spielräume ausgenutzt. Schon mehrfach musste der befragte Gewerkschaftssekretär die Erfahrung machen, dass Kolleg/innen, die mit Hilfe der Gewerkschaft gegen ungerechtfertigte Arbeitgeberpraktiken protestiert hatten, nach Auslaufen des befristeten Vertrags nicht mehr weiter beschäftigt wurden. Auch wer häufiger krank ist, muss damit rechnen, dass der Vertrag nicht verlängert wird.

Von einem Monatseinkommen zu leben, das 400 Euro beträgt, ist ohne weitere Unterstützung durch Familie oder Arbeitslosengeld II kaum möglich. Nicht wenige Minijobber/innen versuchen deshalb, entweder ihre Stundenzahl zu erhöhen und in eine reguläre Teilzeitbeschäftigung zu kommen, oder aber sie nehmen einen zweiten Minijob bei einer anderen Firma an. Damit geraten sie in eine Grauzone zur Illegalität, denn nach den Vorschriften des Gesetzes müssten sie nun reguläre Sozialabgaben und Steuern bezahlen. Arbeitgeber sichern sich ab dadurch, dass sie die Beschäftigten eine Klausel unterschreiben lassen, worin diese sich verpflichten, kein weiteres Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Wer es dennoch tut, macht dies auf eigenes Risiko. Im Bewusstsein, möglicherweise illegal zu handeln, zögern viele Beschäftigte, ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Die Regulierung des Arbeitsmarkts in der Gebäudereinigung über Gesetze und Tarifverträge funktioniert insgesamt nur noch eingeschränkt. Die IG BAU im Bezirk Bochum/Dortmund hat deshalb einen neuen Weg eingeschlagen, um Einfluss auf Arbeits- und Lohnbedingungen zu nehmen. Die Gewerkschaftssekretäre gehen bewusst auf einzelne Firmen zu, von denen sie wissen, dass sie fair mit ihren Beschäftigten umgehen. Mit der Firma RP besteht beispielsweise ein Übereinkommen, das den Gewerkschaftssekretären ermöglicht, die Beschäftigten zusammen mit dem Betriebsrat und dem jeweiligen Objektleiter am jeweiligen Einsatzort aufzusuchen und Versammlungen abzuhalten. Auf diese Weise konnte der Mitgliederstand auf 55% der Belegschaft erhöht werden. Im Gegenzug unterstützt die IG BAU

Das Leitbild der Firma RP

Unsere Glanzpunkte

Die Kundenzufriedenheit und die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Kunden haben oberste Priorität.

Das Kundenmanagement beinhaltet dabei die termin- und sachgerechte Angebotserstellung zu einem fairen Preis-Leistungs-Verhältnis, die ständige Erreichbarkeit und kurzfristige Reaktion auf Störungen, eine unkomplizierte Abwicklung sowie ein uneingeschränktes Vertrauensverhältnis.

Wir verstehen unter Kundenpflege eine partnerschaftliche, langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit.
Potenziale nutzen: Hinweise und Kritik nutzen wir als Chance zur Optimierung unserer Leistungen.

Die Qualität, Vielfalt und Breite unserer Leistungserstellung erfüllt höchste Ansprüche und verpflichtet uns zum Einsatz optimal ausgebildeter Mitarbeiter.

Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital.

Das Know-How unserer betriebswirtschaftlich ausgebildeten Mitarbeiter, der Meister der Gebäudereinigung, der Facharbeiter, Desinfektoren, Schädlingsbekämpfer und Strahlenschutzbeauftragten ermöglichen die Erbringung einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung.

Dieser hohe Qualitätsanspruch an unsere Mitarbeiter und deren Leistung wird tariflich vergütet.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern Freundlichkeit, Offenheit, Ehrlichkeit und ein gepflegtes Auftreten gegenüber dem Kunden und innerhalb des Unternehmens.

Wir streben nach einer langfristigen Zusammenarbeit und bieten unseren Mitarbeitern individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Im Unternehmen wird ein systematisches und professionelles Qualitätsmanagement umgesetzt, von dem der Kunde profitiert.

die Firma bei Außendarstellung und Werbung, indem sie die Tariftreue positiv hervorhebt. Für die Zukunft ist geplant, eine Art Prädikat „Partner der IG BAU“ zu verleihen an solche Gebäudereiniger, die ihre Leute zu fairen Bedingungen beschäftigen.

Faire Arbeit im Bereich Finanzdienstleistungen

Auch dort, wo eher qualifizierte Arbeitsplätze vorherrschen, sind die Beschäftigten vor Prekarisierung nicht gefeit. Im Kreditgewerbe wurden in den Jahren 2000 bis 2006 bundesweit rund 87.000 Stellen gestrichen, im Versicherungsgewerbe waren es in den Jahren 2003 bis 2006 rund 23.000. Zugleich wächst der Druck auf die verbliebenen Beschäftigten. Vor allem mit dem Instrument der Zielvereinbarung (besser: Zielvorgaben) wird die Leistungsschraube immer weiter angezogen. „Druck über nicht realisierbare Zielvorgaben und immer engere Zeitfenster wird kombiniert mit einem Klima dauernder Unsicherheit. Wie lange bleibt meine Abteilung noch bestehen? Werden wir ausgegliedert? Wann kommt die nächste Personalabbauwelle?“ (Gute Arbeit 7/2006, 26) Prekarisierung zeigt sich hier als zunehmende Unsicherheit, ob die eigene Leistung noch den An-

Im Vordergrund steht der Ertrag

von Dirk Berger, Westfälische Rundschau 1.10.2007

Es gibt Bilanzen, die sind nicht ausgeglichen. Gerd Heinze (alle Namen geändert) macht zwar nicht den Eindruck, als könne ihn leicht etwas aus der Bahn werfen. Aber der Mitarbeiter der Dresdner Bank hat sein persönliches Gleichgewicht verloren, weil er zunehmend aufgerieben wird, zwischen dem, was er leisten kann, und dem, was er leisten soll.

Heinze arbeitet, aber sein Arbeitgeber will mehr. „Es zählen nur noch Abschlüsse“, sagt er. Seitdem die Allianz die Bank übernommen habe, gelte es nur noch, „dem Kunden was „reinzudrücken – Fonds, Wertpapiere, Versicherungen, egal“. Jährliche Ertragssteigerungen von 10 bis 15 Prozent pro Mitar-

beiter seien an der Tagesordnung – wie sie zustande kommen, interessiere nicht.

Heinze spricht von Teamzielen. Zum Beispiel dieses: „Jeder im Team muss drei „Riester“ am Tag machen.“ Also Abschlüsse bei der privat finanzierten und geförderten Zusatzrente.

Muss. Machen. Nicht jeder schaffe die von oben verordneten Ziele, „und dann erzeugt das Team den Druck auf den Schwächsten“. Controlling? „Bei Versicherungen jeden Tag. Es werden laufend Prüfungen gefahren.“ Danach: wieder Druck. „Es wird offen mit Kündigungen und Gehaltsabzügen gedroht.“ Schlecht für „Low-Performer“ oder auch „Schlechtleister“. Es gehe darum, sie „rauszudrücken“. Sie werden im Grunde abgeschossen vom Zahlenstrahl der erfolgreicheren Kollegen.

Mitarbeiter würden nicht mehr ihren Fähigkeiten nach eingesetzt, „alle müssen alles machen - und für den schwachen Bereich bekommen sie einen übergebraten.“

Anderswo ist es ähnlich. Den Anfang jeder Woche buchen Mitarbeiter in der Dortmunder Commerzbank unter „Montags-Anschiss“. Persönliche Gespräche mit dem Vorgesetzten seien das, sagt Silke Hübner: „Was hab‘ ich getan für meine Zahlen, was nicht.“ 20 Kundentermine seien das Wochenziel, dazu „Riester“, Bausparverträge... – Ein legendärer Wochenanfang sei aus Bochum überliefert: „Guten Morgen, Frau M., ich hoffe, es geht Ihnen so schlecht wie Ihre Zahlen sind …“

Die Nächte sind ihr Feind. „Nachts fängt das Überlegen an“, sagt Hübner. Sie hat Block und Bleistift neben dem Bett liegen, damit keine Idee verloren geht. „Man lässt nicht mehr los.“ Man nimmt die Sorgen mit nach Hause – cash und carry eben. Manche kämen krank zur Arbeit, „denn wenn man zum Beispiel drei Wochen ausfällt, muss man die Abschlüsse ‚nacharbeiten‘“. Das werde schlicht erwartet.

„Man schafft es, den eigenen Urlaub zum Problem zu machen“, sagt auch Joachim Pelzer von der Sparkasse, „weil man sich für das Nichterreichen von Zielvorgaben verantwortlich macht.“ Pelzer erkennt sich in den Beschreibungen der Kollegen wieder. Er ist desillusioniert. „Das Schlimmste ist“, sinniert er, „dass es funktioniert.“ Er will kein Verhalten entschuldigen. Aber er sieht auch, dass das mittlere Management selber unter erheblichem Druck steht. „Einige filtern das, das sind die Guten, andere geben das eins zu eins nach unten weiter.“ Ein paar Stockwerke höher sei die Luft wieder klarer. „Denn die Vorstände haben verstanden, nicht ‚das Gesicht des Bösen‘ zu sein.“ All das, worunter viele der Kollegen litten, „das landet nicht oben“. Oben landen nur die Zahlen. Und die seien gut. Unten landen dann wieder die E-Mails, „und da verletzt manche die guten Sitten. Wenn einer mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen droht, nur weil man die Zielvorgabe nicht erreicht hat, dann kann einen das extrem aus der Bahn schießen.“

So kann ein Tagesziel aussehen für jeden von ihnen: 30 000 Euro in Fonds mit fünf Prozent Rendite anlegen, zwei Riester-Renten verkaufen. Dazu ein bis zwei Bausparverträge in der Woche an den Mann bringen, dazu 20 Kundentermine vereinbaren. Nicht geschafft? Keinen erreicht? „Dann hab’ ich schlecht gearbeitet“, sagt Heinze.

Banker und Versicherer galten nie als die Speerspitze der Bewegung, wenn es um die Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse ging. „Die Leute haben Angst, sich zu outen“, meint Heinze. Zehn bis 15 Prozent der Mitarbeiter, schätzt Pelzer, hasteten dem Karrierezug hinterher, der Rest funktioniere oftmals desillusioniert. „Aber für die ist der Betriebsrat auch der Gegner – weil er verhindert, dass die Ziele erreicht werden“. Außerdem: „Warum soll ich riskieren, dass ich noch mehr aufs Korn genommen werde?“

Intern werde von einem Krankenstand von sechs Prozent gesprochen. Der Anteil psychischer Krankheitsbilder sei überdurchschnittlich hoch. „Bei uns heißt es immer“, sagt Pelzer: „Die 20, 30 Jahre kriegst Du auch noch ´rum.“

Unsere Redaktion hat die Dortmunder Geschäftsführungen aller drei genannten Banken um eine Stellungnahme gebeten. „Unser Haus möchte keine abgeben“, ließ die Dresdner verlauten. „Von uns kommt nichts dazu“, hieß es aus der Commerzbank. „Über interne Arbeitsabläufe reden wir nicht öffentlich“, meinte die Sparkasse.

Kommentar: Eine Frage des Anstandes

Gefühlslagen von Mitarbeitern können ja unterschiedlich sein. Trotzdem bleibt die Empfindung vieler Bankangestellter, dass sich ihre Arbeitsbedingungen allgemein deutlich verschlechtert haben. Vorab: Dass es sich in unserer Berichterstattung um Sparkasse, Dresdner Bank und Commerzbank handelt, ist zufällig. Es hat sich so ergeben. Die Häuser stehen für eine allgemeine Entwicklung im Bereich der Finanzdienstleistungen. Man muss in diesem Zusammenhang an niemanden appellieren. Diese Leute, die Kollegen derart unter Druck setzen, wissen alle, dass Anstand im Umgang mit Mitarbeitern die Maßgabe sein sollte. Es kümmert sie vielleicht nicht, weil sie viel Geld mit ihrer Art verdienen. Möglicherweise werden sie selber den Druck dafür verantwortlich machen, der auf ihren Schultern lastet. Aber entscheidend ist immer, wie sich die Spitze eines Unternehmens verhält, was sie vorlebt – und was sie verhindert.

sprüchen des Unternehmens (und der Kolleg/innen!) genügt, ob sie noch ausreicht, den Arbeitsplatz zu erhalten, oder ob man als „Schlechtleister/in“ bei der nächsten Rationalisierungswelle die Kündigung bekommt. Die Betriebsräte stellen eine starke Zunahme psychischer Erkrankungen fest.

Ver.di ging zunächst einmal daran, das Problem in den Betrieben zu thematisieren, Betriebsräte und Beschäftigte an einer Debatte darüber zu beteiligen und sie zu sensibilisieren. Dazu wurden eine Reihe origineller Hilfsmittel eingesetzt:

- Fragebogen an Beschäftigte mit sechs Fragen,
- Durchführung von Seminaren zum Thema,
- „gelbe Karten“ in Postkartenform mit kurz gefassten Hinweisen zum Thema,
- regelmäßige Publikationen und Flugblätter, die informieren und nachdenklich machen sollen,
- elektronisches Postfach mit der Adresse faire-arbeit@verdi.de, an das persönliche Erfahrungen berichtet werden können,

Grafik: Michael Banos/ druckwerk

• eine „Überlastungsanzeige“, die bei häufigen Überforderungssituationen eingesetzt werden kann. Die Anzeige ist ein schriftlicher Hinweis an den Arbeitgeber, dass der/die Beschäftigte nicht mehr für eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung garantieren kann und befürchtet, dass Schäden für den Arbeitgeber und/oder die Kundschaft entstehen könnten.

Im Weiteren zielen die Aktivitäten darauf ab, in den Betrieben Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, die auch die psychischen Belastungen erfassen, um dann mit den Unternehmen ins Gespräch zu kommen, wie die Belastungen zu reduzieren wären.

Dresdner Bank: Drängen auf eine Gefährdungsbeurteilung

„Bei der Dresdner Bank in Dortmund gaben 62% der Befragten an, dass sie bei weiter steigenden Anforderungen befürchten, ihre Gesundheit werde dabei Schaden erleiden. Vor diesem Hintergrund laufen derzeit Gespräche zwischen Betriebsrat und der Bank, ob eine Gefährdungsbeurteilung über psychische Belastungen durchgeführt wird. Die Verhandlungen darüber gestalten sich sehr schwierig, weil die Bank offenbar wenig geneigt ist, die Problembereiche, die sich dahinter verbergen, ans Licht der betrieblichen Öffentlichkeit zu bringen. Eine solche Gefährdungsbeurteilung würde wahrscheinlich zu dem Ergebnis führen, dass Belastungsfaktoren wie der massive Personalabbau und Arbeitsverdichtung, dauernde Umstrukturierungen, der enorme Vertriebsdruck durch ständiges Anheben der Zielvorgaben und die rigiden Controllingsysteme Ursachen für psychische Erkrankungen sind. Sind die Ursuchen erst einmal im Betrieb benannt und öffentlich geworden, wird es wahrscheinlich für die Bank schwieriger, das ‚System der Maßlosigkeit’ so ohne weiteres aufrecht zu erhalten.

Gute Arbeit, Heft 2/2007, 29f.

In Tarifverhandlungen konnte immerhin erreicht werden, dass das Thema „Gesundheit der Beschäftigten“ in Gesprächen zwischen Management und Betriebsräten auf die Tagesordnung gesetzt werden soll. Die Forderungen der Gewerkschaft zielen zunächst darauf ab, den Beschäftigten bei den Banken die Möglichkeit einzuräumen, auf Abteilungs- und Filialebene Belastungs- und Gesundheitszirkel zu bilden und regelmäßig zu Gesprächen zusammenzukommen. Darüber hinaus sollen in den Betrieben paritätisch besetzte Kommissionen ein Kennziffernsystem für Fehlbelastungen schaffen und abhelfende bzw. vorbeugende Maßnahmen entwickeln. Diese Kennziffern sollen sich u. a. auf die Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit, auf Fehlzeiten und Fluktuation sowie auf Personalausstattung und Zielvereinbarungen beziehen. Falls die Kennziffern auf besondere Belastungen hinweisen, sollen sie in die Gefährdungsbeurteilungen aufgenommen werden. Als Themenbereiche, die bei der Beurteilung der Belastungssituation auf jeden Fall berücksichtigt werden müssen, nennt ver.di: Personalbemessung, Ziel- und Leistungsvorgaben, Arbeitsabläufe, Arbeitszeit, Qualifikation, Altersrobustheit (Gute Arbeit 2/2007, 30).

Der Call Center Talk

Im Call Center Bereich entstehen neue, telefonisch abgewickelte Dienstleistungen quer zu den etablierten Branchen, entweder in den Unternehmen selbst oder durch Ausgliederung in selbständige Betriebe und Unternehmen. Oft liegen ausgegründete Call Center außerhalb des Geltungsbereichs von Tarifverträgen, Betriebsräte sind selten. Die Belegschaften sind flexibel und instabil, d.h. die Fluktuation ist außergewöhnlich hoch, nicht zuletzt aufgrund eines hohen Anteils an befristeten und Honorar-Verträgen. Die Beschäftigten kommen aus den verschiedensten Berufen. Das Management ist oft unerfahren im Umgang mit Personal. So manches Call Center versucht, zu möglichst geringen Löhnen eine möglichst hohe Zahl von Anrufen abzuwickeln. Unternehmen mit qualifizierten und angemessen bezahlten Beschäftigten geraten unter Druck durch die Billiganbieter.

Kein leichtes Feld für die Gewerkschaft ver.di, die Ende 1999 ihre Mitglieder aus den Dortmunder Call Centern zu einem Treffen einlud. Daraus entstand ein regelmäßiger Arbeitskreis, der sog. Call Center Talk. Hier trafen sich etwa alle acht Wochen Personen, die sich mit der Arbeit in Call Centern befassen: Gewerkschafter/innen, Betriebsräte, Beschäftigte, aber auch Mitarbeiter/innen von Forschungs-,

Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen sowie der städtischen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung. Organisiert wurde der Call Center Talk von einem Gewerkschaftssekretär und einem Mitarbeiter der Kooperationsstelle. Die folgenden Überlegungen stammen aus einer Auswertung der Arbeit des Call Center Talk durch die Kooperationsstelle.

Im Unterschied zur herkömmlichen gewerkschaftlichen Organisation gab es im Call Center Talk keine feste Mitgliedschaft. Es war auch nicht Voraussetzung, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein – es konnte kommen, wer Interesse hatte. Ein zweiter Unterschied zur Gewerkschaft im üblichen Sinne war, dass im Call Center Talk auch Personen dabei waren, die nicht in Call Centern, sondern mehr über Call Center arbeiten, indem sie forschen, beraten oder weiterbilden.

Allein der Erfahrungsaustausch kann schon Veränderungen bewirken. Ein Betriebsrat erfuhr z. B. vom anderen, wie die gesetzlich vorgeschriebenen Bildschirmpausen durch- und umgesetzt werden können. Der Bericht über eine beteiligungsorientierte Arbeitsorganisation brachte die Zuhörer/innen auf neue Ideen zur Umgestaltung ihrer eigenen Arbeit. Erste Ansätze zur Zusammenarbeit entstanden zwischen einem Universitätsprojekt zur Gesundheitsförderung und einem Personalrat.

Im Zusammenhang mit den Diskussionen im Call Center Talk entstand ein Forschungsprojekt der Dortmunder Sozialforschungsstelle, das sich mit den Arbeitsbeziehungen in Call Centern befasst, insbesondere auch mit dem Geschlechterverhältnis. Eine erste Bestandsaufnahme über die Gehaltsstrukturen zeigte, dass z.T. Unterschiede bis zu 500 Euro pro Monat/ MitarbeiterIn zwischen den einzelnen Call Centern bestehen. Der Call Center Talk hatte sich vorgenommen, hier durch eine Umfrage unter den Betriebsräten mehr Transparenz zu schaffen.

Der Call Center Talk nahm Kontakte zu den verschiedensten Personen und Einrichtungen auf. Dies geschah z.B. durch die Presse, durch ein vierteljährliches Mitteilungsblatt („Dortmund CallZ“) für Betriebe, durch persönliche Ansprache und E-Mails. Neben diesen Kontakten bestanden eher vermittelte: z.B. über die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund zu ortsansässigen Unternehmen, über die Vorstände der Gewerkschaften zu Branchen-Arbeitskreisen auf Bundesebene, über Kolleg/innen an der Universität zu wissenschaftlichen Netzwerken. Das zu vollbringende Kunststück bestand darin, verschiedene Aktivitäten für eine bessere Arbeitsgestaltung in Call Centern zu nutzen. Also quasi die Einrichtungen dafür zu gewinnen, ihre Aktivitäten auf das Problem der Arbeitsgestaltung zu beziehen, sie mit anderen zu koordinieren und eventuell gemeinsame Projekte zu verabreden.

Darüber hinaus musste die Kontinuität des Prozesses sichergestellt werden. Denn Forschungs-, Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen arbeiten in Projektform, d.h. befristet, an einer Themenstellung. Sie mussten während der Projektlaufzeit einbezogen, ihre Ergebnisse mussten festgehalten und u.U. aufbereitet werden, um sie für die Praxis nutzbar zu machen. Da im Bereich der Call Center eine hohe Fluktuation bei den Beschäftigten und Betriebsräten besteht, musste der organisatorische Kern des Ganzen dafür sorgen, Praxiswissen festzuhalten und weiterzugeben.

Beendet wurde die Arbeit des Call Center Talks nach zweijährigem Bestehen im Wesentlichen aus zwei Gründen: Es erwies sich als nicht möglich, den Arbeitskreis auf Basis ehrenamtlicher Arbeit zu organisieren, bei gleichzeitigem Mangel an Arbeitskapazitäten bei den hauptamtlichen Sekretären von ver. di konnte diese Form der Arbeit nicht weitergeführt werden. Zweitens zielt die Organisationspolitik der Gewerkschaft ver.di darauf ab, Call Center nicht als eigenen Wirtschaftszweig zu behandeln, sondern die Gewerkschaftsarbeit in die jeweiligen ver. di-Fachbereiche zu integrieren. Ein eigenständiger Arbeitskreis Call Center erübrigte sich aus Sicht der Gewerkschaft vor Ort und auch auf der Bundesebene, wo ebenfalls die entsprechenden Strukturen aufgelöst wurden.

Obwohl das Experiment also nach zwei Jahren beendet wurde, lassen sich doch einige Erfolgsbedingungen für eine solche netzwerkartig angelegte Gewerkschaftsarbeit benennen: Die offene Form der Zusammenarbeit kann als angemessen gelten für gering strukturierte Wirtschaftsbereiche wie den der Call Center. Wer diskutieren oder zuhören will, ist ebenso willkommen wie Personen, die Projekte

durchführen wollen. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist keine Voraussetzung. Alle werden als Experte bzw. Expertin – sei es aus der Wissenschaft oder aus der Praxis – ernst genommen. Es muss jedoch ziel- und ergebnisorientiert gearbeitet werden. Bei aller Vernetzung muss es einen organisatorischen Kern geben aus Personen, die Kontakte knüpfen und halten, für Kontinuität sorgen und in der Lage sind, verschiedene Akteur/innen zur Mitarbeit zu gewinnen. Auf der Arbeitnehmerseite müssen Personen (Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre) im Netzwerk vertreten sein, die legitimiert sind, Interessenpolitik im Betrieb umzusetzen. Ihre Arbeit wird auf die geschilderte Weise eingebunden in ein koordiniertes Vorgehen vor Ort. In Betrieben ohne Betriebsrat muss immer auch die Frage thematisiert

werden, wie die Grundlagen für eine Betriebsratswahl geschaffen werden können. Auf der Wissenschaftsseite sollten Personen bereit und in der Lage sein, ihre Projekte mit Betriebsräten und Beschäftigten in die Praxis umzusetzen. Wissenschaftliches Expertenwissen wird gekoppelt mit betrieblichem Praxiswissen.

Das Ganze erfordert Geduld und Mut zum Experiment. Erfolge stellen sich vielleicht erst langfristig ein. Manchmal sind sie auch nur mittelbar, wenn z.B. das Ansehen der Gewerkschaften steigt, wodurch sie attraktiv werden für bisher unorganisierte Beschäftigte oder für Partner/innen in Politik und Wissenschaft. Gewerkschaften können nicht alle Probleme zugleich angehen. Um branchenübergreifend Schwerpunktsetzungen zu diskutieren, muss es eine Struktur geben, die am ehesten vom DGB vor Ort aufgebaut werden kann.

Wenn dies ansatzweise gelingt, können auch Personen in individualisierten Arbeitsverhältnissen für kollektive Politik gewonnen werden, weil ihnen neue Formen der Zusammenarbeit jenseits der hergebrachten Organisationsformen angeboten werden. Gewerkschaften können Unternehmern und Politik kompetent gegenüber treten, weil sie den Sachverstand aus Wissenschaft und Praxis zusammen führen. Wissenschaft kann für den Fortschritt auch bei Arbeitsbedingungen nutzbar gemacht werden, weil Arbeitnehmer/innen in den Generierungsprozess von wissenschaftlichen Fragestellungen, in ihre Bearbeitung und Umsetzung eingebunden sind.

Die Selbständigengruppe von ver.di Dortmund

Seit Mai 2006 gibt es im ver.di-Bezirk Dortmund eine Gruppe von Selbständigen, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die Interessenvertretung der Freien und Selbständigen zu stärken. In der Überzeugung, dass nur gut informierte und selbstbewusst auftretende „Freie" sich erfolgreich für bessere Existenz- und Arbeitsbedingungen einsetzen können, wollen die Initiator/innen durch regelmäßige Treffen zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung selbständig Arbeitender aus Dortmund und Umgebung beitragen. Als Teil der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft möchten die Mitglieder der Gruppe Selbständige stärken - sowohl im Hinblick auf ihre berufliche Existenz wie auch auf soziale Absicherung und persönliche Durchsetzungsfähigkeit. Durch das Auftreten in der Öffentlichkeit soll die Aufmerksamkeit darauf gelenkt werden, dass heute ein erheblicher Teil insbesondere an Dienstleistungen von Selbständigen ausgeübt wird.

Im November 2006 wurde ein erstes Informations- und Positionspapier erstellt, das sich mit der freiberuflichen Mitarbeit in Museen und Kulturinstitutionen auseinandersetzte und dabei auf den Einsatz sog. Ein-Euro-Kräfte einging. Auch das nicht immer einfache Verhältnis zwischen Freiberuflern und Personalräten wurde kurz thematisiert. Über den Vorsitzenden des DGB Östliches Ruhrgebiet wurde dieses Informationspapier an alle DGB-Regionen in NRW verteilt.

Im Mai 2007 wurde dann eine Diskussionsveranstaltung mit einem wissenschaftlichen Vortrag organisiert, der über aktuelle Entwicklungen des Arbeitsmarktes und prekäre Beschäftigungsverhältnisse informierte. Schließlich folgte im Oktober 2007 die erste Veranstaltung in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle, „Der Preis der Freiheit“, deren Beiträge später in einer Broschüre veröffentlicht wurden (Kock 2008). Anhand von sozialwissenschaftlichen Forschungsergebnissen wurde zunächst die Situation von Solo-Selbständigen zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung diskutiert.

Die Einbindung in eine solidarische Gruppe kann den ansonsten auf sich gestellten Selbständigen Rückhalt geben. Darüber hinaus geht es aber auch um Fragen der sozialen Absicherung und auch der Preisgestaltung. Es folgte eine Vorstellung des ver.di-Projekts mediafon, in dessen Rahmen Selbständige per Telefon oder über das Internet Beratung erhalten können. Eine Auswertung der Beratungsfälle zeigt die wichtigsten Themen, die auch in der Dortmunder Gruppe vorrangig behandelt werden sollen: Sozialversicherung, Vertragsrecht, Steuer, Urheberrecht, Honorarforderungen.

Je nach Interesse der Teilnehmer/innen können sich die weiteren Aktivitäten der Gruppe entwickeln: in Richtung konkreter politischer Aktionen, Grundlagenarbeit (wie ist eigentlich die Situation der Freien in Dortmund und im Ruhrgebiet?), einem Netzwerk für den beruflichen Austausch, zur Informationsbörse etc. etc. Die Gruppe trifft sich etwa alle zwei Monate im ver.di-Haus in Dortmund. Die Personengruppe der Freien und Selbständigen entsendet einen Vertreter (und eine Stellvertreterin) in den Bezirksvorstand von ver.di Dortmund. Außerdem ist sie im Landessprecherrat der Freien und Selbständigen in ver.di NRW vertreten.

Bislang haben nach der Veranstaltung im Oktober 2007 mehrere Treffen der Gruppe stattgefunden, in denen es zunächst immer einen generellen Erfahrungsaustausch gibt, der schon durch eine Vorstellungsrunde der Teilnehmer/innen ausgelöst wird. Thematisiert wurden Möglichkeiten zur sozialen Absicherung von Selbständigen (Künstlersozialkasse, Arbeitslosenversicherung, Berufshaftpflicht usw.). Beim dritten Treffen wurde schwerpunktmäßig über Netzwerke diskutiert, denn inzwischen gibt es vor Ort und bundesweit, z.T. über das Internet, z.T. als persönliche Treffen, einige Zusammenschlüsse von Selbständigen zum Erfahrungsaustausch oder auch zum Zusammenschluss für gemeinsame Projekte.

Für Februar 2009 wird die nächste größere Veranstaltung geplant, wiederum in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle. Unter dem Titel „Selbstbewusst Selbständig“ soll nicht nur über die Lage von Solo-Selbständigen diskutiert werden, im Vordergrund stehen vielmehr verschiedene Workshops, in denen mit Hilfe von Expert/innen Hinweise und Anregungen zur erfolgreichen Selbständigkeit erarbeitet werden sollen. Auf einer abschließenden „Visitenkartenparty“ gibt es dann Gelegenheiten, sich kennenzulernen und Erfahrungen auszutauschen.

7. Schlussfolgerungen

1.

Auch im östlichen Ruhrgebiet - so konnte anhand einiger Daten und Umfrageergebnisse gezeigt werden - nimmt die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses ab, die Zahl der Arbeitnehmer/innen in sog. atypischen Beschäftigungsformen nimmt dagegen zu. Bei gelockerten Arbeitsgesetzen, unter dem Druck hoher Arbeitslosigkeit sowie einer institutionellen Schwächung von Gewerkschaften und Betriebsräten sind die (neuen) Unternehmen bemüht, Beschäftigungsverhältnisse flexibel zu halten und Bindungen an die Beschäftigten zu vermeiden.

Ihre regionale Prägung erhalten Deregulierungsprozesse im Ruhrgebiet durch ihre enge Wechselwirkung mit einem dynamischen, aber nach wie vor krisenbehafteten Strukturwandel der regionalen Wirtschaft. Nach dem Ende der Montanindustrie in Dortmund sind noch immer nicht genügend Arbeitsplätze entstanden, um die Arbeitslosigkeit entscheidend zu senken. Gegenüber anderen Regionen weist Dortmund wie das Ruhrgebiet insgesamt noch immer Schwächen auf im Hinblick auf Innovationen und Besatz mit zukunftsfähigen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen.

Die städtische Wirtschaftsförderung zielt – nicht ohne Erfolg – darauf ab, diese Entwicklungsrückstände durch systematische Förderung innovativer Branchen und Cluster auszugleichen. Im Vordergrund steht dabei die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der bei ihnen angesiedelten Arbeitsplätze. Die Regelung der Beschäftigungsverhältnisse wie der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen insgesamt wird dem Wettbewerbsziel im Zweifelsfall untergeordnet. Auf Drängen des DGB wurde in Dortmund überhaupt erst eine differenzierte Bestandsaufnahme über Art und Umfang von Beschäftigung jenseits des Normalarbeitsverhältnisses vorgenommen.

Noch aus einem zweiten Grund sind Veränderungen im System der Beschäftigung durch regionale Besonderheiten geprägt. Für das Ruhrgebiet lässt sich zeigen, dass sich hier die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis auf einem regional-historischen Hintergrund vollzieht, der durch relativ dauerhafte Bindungen zwischen den Betrieben der Montanindustrie und ihren Belegschaften gekennzeichnet war. Die Deregulierung bislang gültiger Standards sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit existenzsicherndem Einkommen wird als Lockerung oder sogar Auflösung von Bindungen und gegenseitigen Verpflichtungen zwischen Betrieben und Beschäftigten erlebt. Damit verbunden ist eine Schwächung der auf diesen Übereinkünften beruhenden institutionellen Einflussmöglichkeiten von Gewerkschaften und Betriebsräten. Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen sind heute nicht mehr selbstverständliche Momente der industriellen Beziehungen, sie müssen oft im Konflikt durch- und umgesetzt werden. In einer Region, deren industrielle Beziehungen in hohem Maße von einem institutionalisierten Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen geprägt war, so dass Historiker von einer „Mitbestimmungskultur“ des Ruhrgebiets sprechen (Faulenbach 1996), wirkt der Abbau von Standards des bisherigen Normalarbeitsverhältnisses und die damit einhergehende Auflösung sozialer Bindungen zwischen Betrieben und Belegschaften besonders gravierend auf die Arbeitnehmerseite.

2.

Destandardisierungs- und Deregulierungsprozesse werden von Arbeitnehmer/innen dann als Prekarisierung erlebt, wenn ausgehandelte Regeln und Vereinbarungen ersetzt werden durch sachzwanghaft wirkende Marktmechanismen, die sie und ihre Interessenvertretung in Betriebsrat und Gewerkschaft nicht beeinflussen können. Wer zugleich feststellt, dass die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt eher schlecht sind, wird verunsichert reagieren auf den Abbau von Beschäftigungsstandards zugunsten von mehr Flexibilität. Prekarität entsteht so auf mehrfache Weise.

Es finden sich in vielen Betrieben Subunternehmen, die ihr Personal zu anderen – oftmals schlechteren – Bedingungen beschäftigen als dies bei der Stammbelegschaft des auftraggebenden Unternehmens der Fall ist. In eine prekäre Lage geraten die Beschäftigten durch die Ungewissheit, wie lange wohl das eigene „Angebot“ dem Druck der Konkurrenz von außen wird standhalten können.

Bei der Bemessung von Einkommen und Arbeitszeiten steht nicht mehr der Interessenausgleich

zwischen betrieblichem Bedarf an Arbeitskraft und persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten im Vordergrund. Betrieblichen Belangen wird der Vorrang eingeräumt, wann immer die Situation es zulässt. Die Lage der Beschäftigten wird prekär, wenn der Verdienst nicht ausreicht, um die eigene Existenz oder die der Familie zu sichern.

In manchen Wirtschaftsbereichen wie der Gastronomie oder auch der Weiterbildung sind heute Tendenzen zu beobachten, Arbeitnehmer/innen als Honorarkräfte einzusetzen, die das Beschäftigungsrisiko allein tragen und nur für geleistete Arbeit bezahlt werden. Damit kann das Einkommen starken Schwankungen unterliegen und für die Betreffenden unkalkulierbar werden. Entsprechend prekär gestaltet sich die Lebenssituation von Honorarkräften und „Aushilfen“.

In vielen Betrieben gewinnen insbesondere geringer qualifizierte Arbeitnehmer/innen heute den Eindruck, in einer langwierigen Bewährungsschleife zu stecken, indem sie keinen Dauerarbeitsvertrag erhalten, sondern als Befristete, Leiharbeiter/innen oder Praktikant/innen beschäftigt werden. Die Hoffnung auf Festeinstellung veranlasst sie zu Engagement und Leistung. Prekär wird ihre Lage dann, wenn man sie im Unklaren lässt darüber, wie sie dieses Ziel erreichen können.

Durch Personalabbau und fortlaufende Umstrukturierungen gewinnen selbst unbefristet Beschäftigte den Eindruck, dass der Arbeitgeber nicht mehr bereit ist, ihr Engagement mit einer gewissen Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses zu honorieren. Im Gegenteil scheinen viele Unternehmen darauf aus zu sein, immer weitere Einsparungen vorzunehmen und grundsätzlich alle Arbeitsplätze in Frage zu stellen. Prekär wird die Lage der Beschäftigten, wenn sie den Eindruck gewinnen, austauschbar oder überflüssig zu sein.

Mit der Ausdifferenzierung von Beschäftigungsverhältnissen droht die Solidarität unter den Beschäftigten zu erodieren. Die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes scheint oft nur möglich, wenn eine „Randbelegschaft“ in weniger abgesicherten Positionen einen Flexibilitätspuffer bildet. Umgekehrt scheint denen, die dieser „Randbelegschaft“ zugerechnet werden, ein Einstieg in feste Beschäftigung nur möglich durch Leistung und Wohlverhalten, was sie in Konkurrenz zu den Beschäftigten der Stammbelegschaft setzt. Prekär wird die Lage beider Gruppen, wenn der Zusammenhalt, der Schutz vor Willkür bot und kollektive Regelungen ermöglichte, durch Rivalitäten unterminiert wird.

Institutionen der Arbeit, die den Interessenausgleich geregelt haben, sind in früheren Zeiten durch die Stärke und Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften entstanden. Darauf aufbauend konnten weitere Absicherungen des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart werden, die vielen – auch Arbeitgebern und ihren Verbänden – als sachlich gerechtfertigt und sozial zeitgemäß erschienen. Ein nicht unwesentlicher Aspekt der Prekarisierung besteht darin, dass Unsicherheit vorherrscht, ob und wie die Gewerkschaften auf die Herausforderung durch Destandardisierung reagieren können, ob und wie Sicherungen für die Beschäftigten erhalten oder neu etabliert werden können.

3.

In den vorhergehenden Abschnitten dieser Studie konnte gezeigt werden, dass vor Ort mittlerweile Initiativen und Handlungsansätze entwickelt worden sind, die auf eine Neu-Regulierung von Beschäftigung abzielen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sparen nach wie vor nicht mit harscher – und wie gezeigt, berechtigter – Kritik an Destandardisierungs- und Deregulierungsprozessen auf Kosten der Arbeitnehmer/innen. Die eher abstrakte, grundsätzliche Ablehnung beispielsweise von Teilzeit- und Leiharbeit früherer Jahre ist einer auf konkrete Einflussnahme gerichteten Haltung gewichen. Dadurch dass die Gewerkschaften in den dargestellten Initiativen ihren Handlungsrahmen auf die regionale Ebene ausdehnen, können sie ihre Möglichkeiten zur Einflussnahme in mehrfacher Hinsicht erweitern.

Zentraler Ansatzpunkt bleibt der Betrieb, zentrale Akteure sind die Betriebsräte. Sie entwickeln mit Unterstützung der Gewerkschaften Formen des Umgangs mit den Problem destandardisierter Beschäftigung, die auf Absicherung der Beschäftigten zielen. Die Spaltung der Belegschaften, wie sie durch die Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen gegeben ist, wird zumindest ansatzweise über-

wunden, indem gemeinsame Vorgehensweisen zur Berücksichtigung und zum Ausgleich der verschiedenen Interessen von Stamm- und Randbelegschaft entwickelt werden. Auf der regionalen Ebene werden durch Erfahrungsaustausch, Seminare und Weiterbildungsveranstaltungen erfolgreiche betriebliche Vorgehensweisen verallgemeinert.

Daneben sind vor Ort Ansätze zu einer stärker auf das Individuum abzielenden Beratung zu verzeichnen. Die Beratungsarbeit von Gewerkschaftssekretär/innen im Betrieb und im Gewerkschaftshaus wird ergänzt durch Angebote im Stadtteil. Denn Arbeitnehmer/innen, die des öfteren ihren Einsatzort wechseln (müssen), sind für eine gewerkschaftliche Beratung im Betrieb oft schlecht zu erreichen. Zum Teil befürchten sie auch Repressalien, wenn sie sich an Betriebsrat oder Gewerkschaft wenden. Ein wichtiger Schritt zur Organisierung von prekär Beschäftigten ist getan, wenn es gelingt, einen örtlichen Arbeitskreis einzurichten, der sich kontinuierlich mit der Problematik auseinandersetzt.

Die Gewerkschaften entwickeln in den Betrieben und vor Ort neue Formen der direkten Beteiligung von Beschäftigten. Kampagnen beispielsweise für die Tarifbindung des Unternehmens oder für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung werden nicht länger nur von Betriebsräten und Vertrauensleuten organisiert, sondern auf verschiedene Weise von den Beschäftigten getragen. Insbesondere für gewerkschaftlich noch nicht gut organisierte Bereiche der lokalen Wirtschaft wird experimentiert mit neuen Formen von örtlichen Arbeitskreisen, die offener angelegt sind als traditionelle gewerkschaftliche Strukturen.

Wie sich in den obigen Ausführungen gezeigt hat, finden sich auf der regionalen Ebene durchaus Einrichtungen, Initiativen und Unternehmen, die bereit sind, mit den Gewerkschaften für gewisse Standards in Beschäftigungsverhältnissen einzutreten. Dies reicht von kirchlichen Institutionen über Weiterbildungseinrichtungen bis hin zu Bürgerinitiativen und auch Unternehmen. Gemeinsames Anliegen ist vor allem die Bekämpfung der Armut, was ein gemeinsames Eintreten für existenzsichernde Löhne ermöglicht. Insbesondere mittelständische Unternehmen sehen sich oft einer Konkurrenz durch Dumpingangebote ausgesetzt, was sie veranlassen kann, gemeinsam mit Gewerkschaften für tarifgerechte Arbeits- und Entgeltbedingungen einzutreten. Nicht zu unterschätzen ist auch das moralische Moment, die Sorge insbesondere kirchlicher Kreise um den Zusammenhalt der städtischen Gesellschaft, was gemeinsame Aktivitäten mit Gewerkschaften nahelegt.

Es gibt auf lokaler Ebene durchaus eine kritische Öffentlichkeit, die gewerkschaftliche Vorbehalte gegen Prekarisierungsprozesse teilt. Sachliche Auseinandersetzung und Aufklärung mit konkreten Fakten können die öffentliche Meinung beeinflussen. Systematische Pressearbeit sorgt für eine Verbreitung gewerkschaftlicher Einschätzungen in den lokalen Medien. In Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Wissenschaft kann ein realistisches Bild gezeichnet werden, das Ambivalenzen deutlich macht und Regulierungsvorschläge unterbreitet. Gewerkschaften kommen so aus der Rolle der reinen Bedenkenträger heraus und profilieren sich als handlungsfähige Akteure. Die Kommunalpolitik und öffentliche Einrichtungen wie die Arbeitsagenturen bleiben hiervon nicht unbeeindruckt.

4.

Eine besondere Bedeutung für die Gewerkschaftsarbeit auf lokaler und regionaler Ebene hat die örtliche Gliederung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, die DGB-Region. Wie am Beispiel Dortmund gezeigt, werden der/die Regionsvorsitzende und die politischen Sekretär/innen des DGB in vielerlei Hinsicht als Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen tätig. Während die Mitgliedsgewerkschaften ihre Aktivitäten auf Betriebe und Branchen konzentrieren, stehen für den DGB eher räumliche Zusammenhänge von Arbeit und Beschäftigung im Vordergrund.

Der DGB war in Dortmund diejenige Gewerkschaftsgliederung, die als erste gegenüber der Öffentlichkeit, der Kommunalpolitik und der Arbeitsverwaltung auf Probleme der Prekarisierung aufmerksam gemacht hat. In Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt werden Analysen und Recherchen durchgeführt über das Ausmaß atypischer Beschäftigung und ihre prekarisierenden Wirkungen für Arbeitnehmer/innen. Im Wechselspiel mit einer intensiven Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nutzt der DGB die gewerkschaftliche Vertretung

in Gremien der Arbeitsagentur und der städtischen Wirtschaftsförderung, um eine Sensibilisierung für Probleme prekärer Beschäftigung zu erreichen und auf Alternativen im Sinne „Guter Arbeit“ hinzuweisen.

Gegenüber anderen Initiativen und Einrichtungen in der Region ist der DGB Ansprechpartner der Gewerkschaften für gemeinsame Aktivitäten. Die Bündnisarbeit des DGB insbesondere mit kirchlichen Einrichtungen und Wohlfahrtsverbänden hat in Dortmund eine lange Tradition. Das Bündnis gegen Armut versteht sich weniger als Zusammenschluss von Trägern wohltätiger Maßnahmen, sondern vor allem als politischer Akteur zur Einflussnahme auf die kommunale Politik. Nach mehreren Armutskonferenzen und daraufhin von der Stadt veranlassten Untersuchungen und Aktionsprogrammen zum Thema Armut in Dortmund wurden auf Initiative des DGB und der evangelischen Kirche vermehrt auch Probleme prekärer Beschäftigung aufgegriffen und öffentlich thematisiert.

Im Hinblick auf die örtlichen Gewerkschaften übt der DGB initiierende und koordinierende Funktionen aus. Auf dem Wege des Erfahrungsaustausches im Rahmen verschiedener Gremien und Diskussionsveranstaltungen, aber auch durch Weiterbildungsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler/innen und Beratungsfirmen, die wiederum Projektgelder akquirieren konnten, ist es dem DGB in Dortmund gelungen, gute Beispiele aus einzelnen Betrieben im Umgang mit destandardisierter Beschäftigung über den Zusammenhang der Branche hinaus bekannt zu machen und betriebliche Aktivitäten von Gewerkschaften und Betriebsräten anzuregen.

Die Gewerkschaftsarbeit erhält eine zusätzliche räumliche Dimension auch dadurch, dass der DGB auf örtlicher Ebene Beratung für prekär Beschäftigte anbietet. Am Beispiel Oldenburg konnte gezeigt werden, dass dies eine sinnvolle Ergänzung der Aktivitäten in Betrieben darstellt. Am Wohnort, im Stadtteil fällt es vielen Arbeitnehmer/innen, die nur kurzzeitig unter schwierigen Bedingungen in wechselnden Betrieben Beschäftigung finden, leichter, sich an die Gewerkschaft zu wenden. In Dortmund konnte eine Beratung für Leiharbeiter/innen im Rahmen von Informationsveranstaltungen der Arbeitsagentur/ARGE installiert werden.

5.

In Dortmund wie auch in Oldenburg werden die gewerkschaftlichen Aktivitäten begleitet von einer Kooperationsstelle. Ihre allgemeine Aufgabe, die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt zu fördern und zu organisieren, wurde in Abstimmung mit dem örtlichen DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften im Hinblick auf das Problem prekärer Beschäftigung so präzisiert, dass nicht nur der Stand der Wissenschaft aufgearbeitet wird, sondern auch regionale Recherchen durchgeführt werden mit dem Ziel, Wirkungen destandardisierter Beschäftigung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen vor Ort herauszuarbeiten. Auf diese Weise konnte ein realistisches Bild gewonnen werden, inwieweit verschiedene Beschäftigungsverhältnisse als prekär anzusehen sind, nicht nur weil sie vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis abweichen, sondern weil sie Verunsicherungen für die betreffenden Arbeitnehmer/innen mit sich bringen.

Durch ihre Ansiedlung im Wissenschaftsbereich sind die Kooperationsstellen in der Lage, solche Recherche- und Diskussionsergebnisse in wissenschaftliche Debatten einzubringen, die dadurch an Realitätsbezug gewinnen. Über öffentliche Veranstaltungen, Vorträge, schriftliche und Internet-Veröffentlichungen werden regionale Diskurse über die Problematik prekärer Beschäftigung gefördert. Zugleich arbeiten die Kooperationsstellen in Zusammenarbeit mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften Handlungsbedarf heraus und benennen Ansatzpunkte für betriebliche und lokale Handlungsweisen zur Neu-Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen.

6.

Wie erfolgreich die Gewerkschaften dabei sein werden, Beschäftigung durch Verteidigung des Erreichten bei gleichzeitiger Entwicklung innovativer Handlungsansätze zu regulieren und Prekarisierung entgegenzuwirken, ist noch nicht absehbar. Erkennbar ist aber, dass sich vor Ort neuartige Handlungskonstellationen und Vorgehensweisen herausbilden, die auf neue Möglichkeiten der Regulierung von Beschäftigung hinweisen. Ihre Analyse und Verbreitung

wäre nicht zuletzt Aufgabe einer kritischen Sozialwissenschaft. Betriebliche Fallstudien und generelle Trendaussagen wären dabei zu ergänzen durch Untersuchungen auf der regionalen Ebene. Dabei kann angeknüpft werden an neuere Ergebnisse der Regionalforschung (Krumbein u.a. 2008; Gerlach/Ziegler 2004; Dörre/Röttger 2006), die gezeigt haben, dass Region nicht – wie in der älteren Standorttheorie – als bloßer Behälter aufzufassen ist, der komfortabel ausgestattet werden muss, damit Unternehmen florieren und Beschäftigung entsteht. Region ist vielmehr zu analysieren als komplexes Geflecht aus sozialen, ökonomischen und politischen Beziehungen, die sich in einer bestimmten Weise entwickeln und zu Strukturen verfestigen (Kock 2005 und 2006). Wie gezeigt, üben Gewerkschaften Einfluss auf solche Prozesse der Strukturierung aus, indem sie Arbeit, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse mit gestalten und regulieren.

Stärker als es in der vorliegenden Einzelstudie möglich war, könnte eine vergleichend vorgehende Untersuchung auf der Grundlage mehrerer, kontrastierender Fallstudien herausarbeiten, welche örtlichen Strukturen, Akteurskonstellationen und Vernetzungen einer Neu-Regulierung von Beschäftigung förderlich sind und wo strukturelle Hindernisse, Handlungsblockaden und Fragmentierungen in regionalen Akteurskonstellationen auszumachen sind.

9. Literatur

Arbeitsplatz Bahnhof: Film über Arbeitsplätze und prekäre Beschäftigung im Dortmunder Hauptbahnhof; realisiert im Auftrag des DGB östliches Ruhrgebiet vom Filmteam „Kennzeichen DO“ im Oktober 2006

Bauer, Frank (2006): Vergleichende Analyse der Länderarbeitsmärkte - Materialien. Daten und Erläuterungen zu den Ergebnissen für alle Kreise Nordrhein-Westfalens; IAB regional Nr. 01/2006; Nürnberg

Bauer, Frank (2007): Beschäftigungsentwicklung in Dortmund; in: Beerheide, Emanuel/ Howaldt, Jürgen 2008

Becke, Guido/ Langenhoff, Georg/ Rosendahl, Bernhard/ Skorvanek, Wolfgang/ Vollmer, Hans (1995): Bericht zur sozialen Lage in Dortmund; Münster

Beerheide, Emanuel/ Howaldt, Jürgen (2007a): Thesen zur Konferenz „Die Arbeitswelt der Zukunft in Dortmund und Europa“ in Dortmund am 11.10.07; www.sfs-dortmund.de

Beerheide, Emanuel/ Howaldt, Jürgen (2007b): Dokumentation der Veranstaltung „Die Arbeitswelt der Zukunft in Dortmund und Europa“ in Dortmund am 11.10.07; www.sfs-dortmund.de

Beerheide, Emanuel/ Howaldt, Jürgen (2008): Zukunft der Arbeit in Dortmund; Dortmund

Boeckmann, Klaus (2006): Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet; Schriftenreihe „Aus der Forschung“ der Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Heft 152; Dortmund

Boeckmann, Klaus (2008): Frauenerwerbsarbeit und Strukturwandel; in: Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt (Hg.): Kooperations-Info Heft 54; S. 1f.

Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall; in: ders.: Gegenfeuer; Frankfurt a.M.; S. 115ff.

Brinkmann, Ulrich/ Choi, Hae-Lin/ Detje, Richard/ Dörre, Klaus/ Holst, Hajo/ Karakayali, Serhat/ Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms; Wiesbaden

Brockmann (2008): Interviews mit Beschäftigten in der Gastronomie; unveröffentlichtes Manuskript für die Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt

Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (Hg.) (2005): Die erschöpfte Region; Münster

Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (2006): Im Schatten der Globalisierung: Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen; Wiesbaden

Dortmunder Personalmanagement Prädikat (2007): Die ausgezeichneten Unternehmen und ihre Konzepte; hrsg. vom New-Deals-Büro; Dortmund

dortmunderstatistik (2008a): Lebensraum Dortmund; Jahresbericht 2008 des Amtes für Statistik der Stadt Dortmund; Dortmund

dortmunderstatistik (2008b): Wirtschaft; Jahresbericht 2008 des Amtes für Statistik der Stadt Dortmund; Dortmund

dortmund-project (2004): Das neue Dortmund; Dortmund

Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2007): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels; in: WSI-Mitteilungen 9; S. 5(1(1-5(14

Eltges (2008): Wo steht das Ruhrgebiet? in: Informationen zur Raumentwicklung Heft 9/10; S. I

Ev. Kirche in Dortmund und Lünen/ DGB Östliches Ruhrgebiet (2008): Gemeinsam auf dem Weg. Das Netzwerk Evangelische Kirche und DGB-Gewerkschaften; Dortmund

Faulenbach, Bernd (1996): Merkmale und Entwicklungslinien der politischen Kultur des Ruhrgebietes; in: Bovermann, Rainer u.a. (Hg.): Das Ruhrgebiet - ein starkes Stück Nordrhein-Westfalen. 50 Jahre Politik im Revier; Essen 1996; S. 369ff.

Gerlach, Frank/ Ziegler, Astrid (2004): Neue Herausforderungen der Strukturpolitik; Marburg

Gerlach, Frank/ Ziegler Astrid (2008): Regionale Schieflagen ausgleichen. Gewerkschaftliche Aufgaben in der Regional- und Strukturpolitik; in: Die Mitbestimmung, Heft 11; S. 20ff.

Grühn, Dieter/ Hecht, Heidemarie (2007): Generation Praktikum; hrsg. vom DGB-Bundesvorstand; Berlin

Handwerkskammer Dortmund (2005): Daten, Zahlen Fakten 2005; Dortmund

Handwerkskammer Dortmund (2006): Daten, Zahlen, Fakten 2006; Dortmund

Hindrichs, Wolfgang/ Jürgenhake, Uwe/ Kleinschmidt, Christian/ Kruse, Wilfried/ Lichte, Rainer/ Martens, Helmut (2000): Der lange Abschied vom Malocher. Sozialer Umbruch in der Stahlindustrie und die Rolle der Betriebsräte von 1960 bis in die neunziger Jahre; Essen

IHK zu Dortmund (2008): Wirtschaftsdaten 2008; Dortmund

Irle, Cornelia/ Röllinghoff, Stefan (2008): Dortmund - eine Stadt im Aufbruch; in: Informationen zur Raumentwicklung Heft 9/10; S. 639ff.

Jürgenhake, Uwe/ Senft, Silke (2007): Fünf Jahre Dortmunder Personalmanagement Prädikat; in: Dortmunder Personalmanagement Prädikat 2007; S. 6ff.

Koch, Manfred (2007): Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform; Schriftenreihe „Aus der Forschung“ der Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Heft 154; Dortmund

Kock, Klaus (1996): Zur Soziologie des internen Arbeitsmarkts; München und Mering

Kock (2005): Gewerkschaftsarbeit als Regionalpolitik - Wege aus der Beteiligungsfalle; in: Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd 2005; S. 183ff.

Kock (2006): Gewerkschaftsarbeit im regionalen Kontext - ein Praxisbericht; in: Scholz, Dieter u.a. (Hg.): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit; Münster 2006; S. 249ff.

Kock, Klaus (Hg.) (2008): Der Preis der Freiheit. Solo-Selbständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung; Schriftenreihe „Aus der Forschung“ der Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Heft 164; Dortmund

Kock, Klaus/ Pröll, Ulrich/ Stackelbeck, Martina (2006): fair statt prekär - Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region; Schriftenreihe „Aus der Forschung“ der Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Heft 164; Dortmund

Krumbein, Wolfgang/ Frieling, Hans-Dieter von/ Kröcher, Uwe/ Sträter, Detlev (Hrsg.) (2008); Kritische Regionalwissenschaft. Gesellschaft, Politik, Raum - Theorien und Konzepte im Überblick; Münster

Lauschke, Karl (2000): Die Hoesch-Arbeiter und ihr Werk. Sozialgeschichte der Dortmunder Westfalenhütte während der Jahre des Wiederaufbaus 1945 - 1966; Essen

Lichte, Rainer (2008): Arbeit in der europäischen Stahlindustrie unter Veränderungsdruck; in: Arbeit Heft 2; S. 106ff.

Maretzke, Steffen (2008): Das Ruhrgebiet - ein homogener Raum? in: Informationen zur Raumentwicklung Heft 9/10; S. 563ff.

Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973; Berlin

Mörchen, Melanie (2006): Praktikum als prekäre Beschäftigung - Ausbeutung oder Chance zur Integration? Schriftenreihe „Aus der Forschung“ der Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Heft 149; Dortmund

Nolting, Nils (2004): Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie aus der Systemgastronomie; Schriftenreihe „Aus der Forschung“ der Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Heft 144; Dortmund

Stackelbeck (2006): Prekäre Beschäftigung im östlichen Ruhrgebiet - ein Problemaufriss aus gewerkschaftlicher Sicht; in: Kock, Klaus/ Pröll, Ulrich/ Stackelbeck, Martina 2006; S. 13ff.

Stadt Dortmund (2007): Bericht zur sozialen Lage in Dortmund; Dortmund

Wirtschaftsförderung Dortmund (2007a): Branchenbericht 2007. Trends und Analysen zum Wirtschaftsstandort Dortmund; Dortmund

Wirtschaftsförderung Dortmund (2007b): dortmundproject Jahresbericht 2006; Dortmund

Wirtschaftsförderung Dortmund (2008): Branchenbericht 2008. Trends und Analysen zum Wirtschaftsstandort Dortmund; Dortmund

Fair statt prekär

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammbelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

In der Reihe fair statt prekär sind bereits erschienen:

Martina Stackelbeck (Hg.)
Gefälligst zur Kenntnisnahme -
Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 146
ISSN: 0937-7379

Melanie Mörchen
Praktikum als prekäre Beschäftigung -
Ausbeutung oder Chance zur Integration?
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 149
ISSN: 0937-7379

Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck
fair statt prekär
Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 151
Dortmund 2006
ISSN: 0937-7379

Klaus Boeckmann
Ende der Talfahrt?
Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr.152
Dortmund 2006
ISSN: 0937-7379

Manfred Koch
Letzter Ausweg Leiharbeit?
Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform
Sozialforschungsstelle TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 154
Dortmund 2007
ISSN: 0937-7379

Klaus Kock (Hg.)
Der Preis der Freiheit
Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung
Sozialforschungsstelle TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 164
Dortmund 2008
ISSN: 0937-7379

Bestellungen richten Sie bitte an:

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt
Iris Kastel-Driller
Evinger Platz 15
44339 Dortmund
Tel.: 0231-8596-140
eMail:kowa@sfs-dortmund.de

Besuchen Sie auch unsere Internet-Seiten www.werkstadt-dortmund.de mit weiteren Informationen zum Thema fair statt prekär.

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Ziele | Vermittlung zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt (Hochschulen, Forschungs-, Beratungs-, Weiterbildungseinrichtungen, Betriebsräte, Gewerkschaften) | Zusammenführung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen | Organisieren der Zusammenarbeit |

Angebote | Informationen durch Schriften, über das Internet, durch Vorträge und Gespräche | Austausch von Erfahrungen durch Gesprächskreise, Podiumsdiskussionen und Tagungen | Vermittlung von Wissen durch Seminare und Workshops | Kooperationen in arbeitsbezogenen Projekten | Vernetzung in Arbeitskreisen und Kooperationsverbünden

Themen | Regionale Strukturpolitik | Arbeitsgestaltung in neuen Branchen | Betriebsklima |

www.werkstadt-dortmund.de | Diskussionen über aktuelle Entwicklungen in Wissenschaft und Arbeitswelt | Informationen über Gewerkschaften, Initiativen und Aktionen | Tipps rund um das Thema Arbeit |

Förderung | Die Kooperationsstelle wird gefördert vom „Verein zur Förderung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt in NRW e.V.“ Mitglieder des Vereins sind Gewerkschaften, Hochschulen, wissenschaftliche und andere Einrichtungen der Region sowie Einzelpersonen.

kowa
kooperations
stelle
wissenschaft
arbeitswelt

Kooperationsstelle
Wissenschaft - Arbeitswelt
Sozialforschungsstelle
TU Dortmund

Evinger Platz 15 · 44339 Dortmund
Tel.: (02 31) 85 96-140
Fax.: (02 31) 85 96-144
EMail: kowa@sfs-dortmund.de
www.kowa-dortmund.de
www.werkstadt-dortmund.de