

Prekarisierung der Arbeit und gesetzlicher Mindestlohn

Ein Argumentations- und Bildungsmaterial

DIE LINKE.

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	1
Worum geht es beim gesetzlichen Mindestlohn?	1
Was bedeutet was?	1
Was heißt Prekarisierung?	3
Was die Arbeitswelt unsicher gemacht hat.	3
Das neoliberale Konzept.	4
Die Verführung des Alltagsbewusstseins	4
Ideologie und Wirklichkeit der Flexibilisierung	5
Hungerlöhne beim Exportweltmeister	6
Lohndumping durch Privatisierung	7
Konzerne umbauen, Stellen abbauen, Reserven auflösen und den Rest verkaufen	8
Generation Praktikum das Prekariat der Hochqualifizierten.	9
Zehn Forderungen, die die Arbeitswelt wieder sicherer machen	10
Zusätzliches Material	12
Ausgewählte Quellen	24
Hinweise für Referierende	25

Impressum

Partei Vorstand der Partei DIE LINKE

V.i.S.d.P. Harald Werner, Kleine Alexanderstraße 28, 10178 Berlin; Stand: Mai 2007

In aller Kürze

Mit diesem Argumentations- und Bildungsmaterial wird die mit der Mindestlohnkampagne begonnene Bildungsarbeit fortgesetzt und vertieft. An den Textteil schließen sich Anhänge und Quellenangaben an, die Referierende bei der Vorbereitung auf Bildungsveranstaltungen unterstützen sollen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten den Textteil vorher lesen können, aber auf jeden Fall zur Veranstaltung ausgehändigt bekommen. Für Referierende werden am Ende des Materials einige zusätzliche methodische Hinweise zusammengefasst.

Worum geht es beim gesetzlichen Mindestlohn?

Die Auseinandersetzung um den gesetzlichen Mindestlohn ist aus unterschiedlichen Gründen ins Zentrum der öffentlichen Debatte gerückt. Vordergründig geht es um einen Streit in der Großen Koalition um die Ordnung des ständig wachsenden Niedriglohnbereichs und um geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung gering Qualifizierter. Doch wenn sich inzwischen über 70 Prozent der Bundesbürger für einen gesetzlichen Mindestlohn aussprechen, geht es der Öffentlichkeit offenbar um mehr. Die Unsicherheit des Arbeitslebens und das wachsende Lohndumping sind für fast alle Beschäftigtengruppen zu einem Problem geworden. Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn knüpft offenbar an das Unbehagen über die wachsende Prekarisierung des Arbeitslebens an, aber sie geht auch darüber hinaus, weil sie insgesamt das Bedürfnis nach sozial verträglicher und existenzsichernder Arbeit anspricht. Deshalb versucht das vorliegende Material zwischen der Bekämpfung von Armutslöhnen und den Ursachen wachsender Prekarisierung eine Brücke zu schlagen.

Was bedeutet was?

Tarifföhne sind eigentlich Mindestlöhne, weil sie sich in der Regel am durchschnittlichen Produktivitätsniveau einer Branche orientieren und Betrieben mit höherer Produktivität übertarifliche Leistungen ermöglichen. Doch die Zahl der an Tarife gebundenen Unternehmen nimmt seit Jahren stark ab und immer mehr Tarifverträge enthalten so genannte Öffnungsklauseln, wodurch die Durchschnittslöhne sinken. Nur noch 68 Prozent der Betriebe im Westen und 53 Prozent in Ostdeutschland sind an Tarife gebunden.

Gesetzlicher Mindestlohn ist ein durch Gesetz festgelegter Lohn, der für das betreffende Land in sämtlichen Branchen als unterste Grenze gilt. Er soll das Tarifsystem vor einem Unterbietungswettbewerb schützen und das Absinken der Arbeitsentgelte unter das Existenzminimum verhindern. In 20 von 27 EU-Staaten gibt es gesetzliche Mindestlöhne, um die in der EU-Sozialcharta enthaltene Forderung nach existenzsichernden Löhnen einzuhalten. Ein solcher Mindestlohn soll mindestens 50 Prozent des nationalen Durchschnittsnettolohnes betragen. Doch in Deutschland arbeiten rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigte für Arbeitsentgelte unterhalb dieser Schwelle.

Die Linke setzt sich programmatisch, außerparlamentarisch und im Deutschen Bundestag bereits seit sieben Jahren für einen gesetzlichen Mindestlohn ein. Am 1. Mai 2006 begannen Linkspartei und WASG parallel zu den Gewerkschaften ver.di und NGG, eine Kampagne um einen entsprechenden Antrag im Bundestag zu unterstützen. Auf dem Höhepunkt der Kampagnen sprach sich der SPD-Gewerkschaftsrat erstmals für Mindestlöhne aus. Seitdem wird innerhalb der SPD, vor allem aber in der Großen Koalition eine heftige Diskussion über eine Neuordnung des Niedriglohnssektors geführt.

Die CDU/CSU lehnt einen gesetzlichen Mindestlohn ebenso grundsätzlich ab wie die FDP, während es bei den Grünen zwar eine grundsätzliche Zustimmung, bisher aber keine entsprechende Initiative im Deutschen Bundestag gibt.

Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz: Das Entsendegesetz wurde für das Bauhauptgewerbe eingeführt und gilt seit kurzem auch für Gebäude-reiniger. Im Gesetz ging es ursprünglich vor allem um auswärtige in Deutschland tätige Unternehmen, die an der Unterbietung von Tariflöhnen gehindert werden sollten. Voraussetzung für die Anwendung des Gesetzes ist das Bestehen eines bundesweiten Tarifvertrages, der für die überwiegende Zahl der Betriebe gilt und auf dessen Grundlage sich Gewerkschaften und Arbeitgeber über Mindestlöhne nach Leistungsgruppen einigen können.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist eine gesetzliche Maßnahme, mit der die Tarifverträge einer Branche auch auf die Betriebe ausgeweitet werden, die nicht im Arbeitgeberverband und deshalb nicht tarifgebunden sind. Das zuständige Ministerium kann eine solche Erklärung in der Regel nur aussprechen, wenn mehr als 50 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt sind und ein Ausschuss aus Spitzenvertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden der Allgemeinverbindlichkeit zustimmt.

Eins, zwei, drei ... viele Mindestlöhne könnte das Konzept der SPD genannt werden. Auch wenn zwischendurch einmal vom gesetzlichen Mindestlohn die Rede ist, geht es der SPD um verschiedene Mindestlöhne, die in erster Linie zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt werden. Die Politik würde sich dann darauf beschränken, diese Tarife für allgemeinverbindlich zu erklären, wie dies bereits durch das Entsendegesetz geschieht. Problematisch daran ist, dass viele Branchen die Voraussetzungen des Entsendegesetzes oder einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht erfüllen, weil es keine entsprechenden Tarifverträge oder zu wenige tarifgebundene Arbeitgeber gibt. Und selbst wo es Tarifverträge gibt, liegen die untersten Lohngruppen häufig unter dem Existenzminimum. Die meisten Armutslöhne werden in tariffreien Branchen und in Bereichen mit geringer Tarifbindung gezahlt. Entweder fehlen die Tarifverträge oder es mangelt an einer ausreichenden Anzahl tarifgebundener Unternehmen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Allgemeinverbindlichkeit in diesen Bereichen nur den bestehenden Niedriglohnstandard festschreiben würde.

Kombilöhne wurden erstmals als Instrument der Beschäftigungsförderung diskutiert – hauptsächlich durch Union und Arbeitgeber. Gemeint ist die Aufstockung von Niedriglöhnen durch einen Zuschuss an die Arbeitgeber oder direkt an die Beschäftigten. Die Erfahrungen mit Pilotprojekten sind eher ernüchternd, da die Angebote nur im geringen Maße von den Arbeitgebern angenommen wurden und kaum neue Arbeitsplätze brachten. Seit dem vergangenen Jahr bemüht sich die Union, die Idee des Kombilohnes der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn entgegenzusetzen.

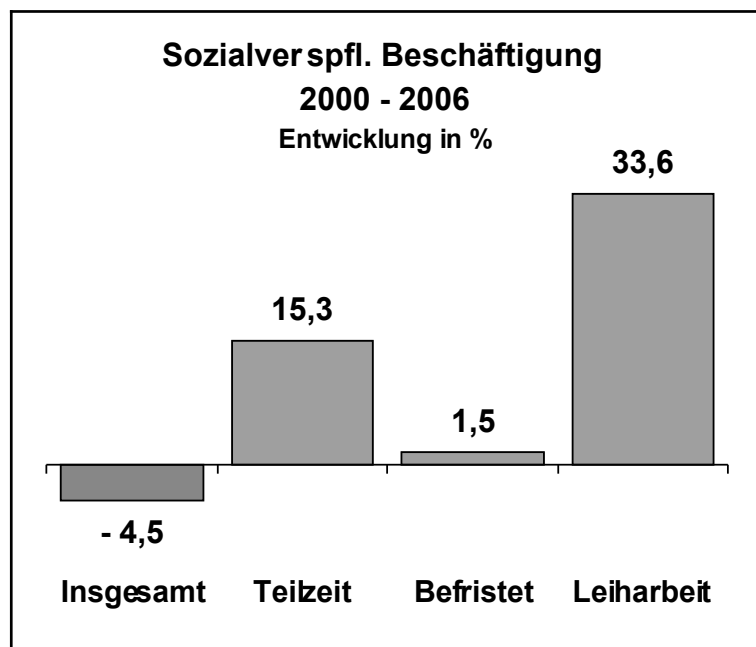
Sittenwidrige Löhne sind nach der geltenden Rechtsprechung Arbeitsentgelte, die um mindestens 30 Prozent unter dem entsprechenden Tariflohn oder, wo es einen solchen nicht gibt, unter dem ortsüblichen Lohn liegen. Die Gerichte bestrafen solche Fälle gemäß § 139 BGB als »Lohnwucher«. In der CDU/CSU gibt es den Vorschlag, statt eines gesetzlichen Mindestlohnes ein Gesetz zum Verbot sittenwidriger Löhne zu verabschieden. Abgesehen davon, dass sittenwidrige Löhne bereits verboten sind, ist ein solches Gesetz auch deshalb nutzlos, weil es sich nicht gegen Armutslöhne richtet, sondern bestenfalls verhindern kann, dass diese nochmals unterboten werden.

Was heißt Prekarisierung?

Wenn heute von prekärer Beschäftigung oder von Prekarisierung gesprochen wird, so ist damit nicht nur bereits bestehende Verarmung oder Ausgrenzung gemeint, sondern das wachsende Risiko von immer mehr Beschäftigten, durch Arbeitslosigkeit in Armut zu stürzen oder im Wettbewerb um einen Arbeitsplatz nicht mehr mithalten zu können. Insbesondere Beschäftigte des Niedriglohnssektors fallen durch den Verlust des Arbeitsplatzes, durch Krankheit oder andere Lebensrisiken in absolute Armut, weil sie keine Rücklagen aufbauen können und selbst bei Bezug des normalen Arbeitslosengeldes auf dem Niveau von Hartz IV landen. Deshalb ist es notwendig, über die Forderungen nach einem gesetzlichen Mindestlohn hinauszugehen und für die unsicher gewordene Arbeitswelt generell neue Sicherheiten durchzusetzen (Anhang 1 und 2).

Was die Arbeitswelt unsicher gemacht hat

Das so genannte Normalarbeitsverhältnis hat auch in der Vergangenheit nicht vor Entlassung, sozialem Abstieg und der Annahme von Billigjobs geschützt, aber es hatte zahlreiche soziale Leitplanken, die heute weitgehend abgebaut oder unsicher geworden sind. Prekäre Beschäftigung hat viele Gesichter und häufig scheint sie nur ein Übergang zu sein, wie etwa Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigung oder ein befristeter Job. Manchmal bietet sie sich auch als Sprungbrett für den Aufstieg an, wie bei der Annahme eines Praktikums. Doch wie die folgende Grafik zeigt, nehmen diese unsicheren Beschäftigungsverhältnisse zu, während die Zahl der Beschäftigten insgesamt abnimmt.



Quelle Bundesagentur für Arbeit Beschäftigungsstatistik, WSI, eigene Berechnungen

Die verschiedenen Formen prekärer Beschäftigung machen es schwer, eine gemeinsame Ursache zu erkennen und stellen sich nur als ein allgemeiner und scheinbar zeitgemäßer Umbau des gesamten Beschäftigungssystems dar. Doch hinter dem neoliberalen Umbau der Arbeits- und Lebensverhältnisse verbirgt sich ein durchgängiges Ziel, nämlich die Arbeitskosten radikal zu senken. Das drückt sich entweder in wirklicher Lohnsenkung oder zunehmender Arbeitsbelastung aus. Häufig tritt aber

»Manche von uns werden – wegen des intensiven Wettbewerbs mit Mittel- und Osteuropa – nicht so viel verdienen, wie sie in Deutschland zum Überleben brauchen. Dann kann es sein, dass zwei oder drei Mitglieder einer Familie arbeiten müssen, damit es zum Leben reicht.«

Norbert Walter

*(Chefvolkswirt der Deutschen Bank),
Magdeburger Volksstimme 11.2.2005*

beides gemeinsam auf. Keine Deregulierung oder Flexibilisierung, die nicht im Kern auf den Abbau von Arbeitsplätzen, die Schaffung unsicherer Arbeitsverhältnisse oder die Flucht aus Tarifverträgen abzielt. Ganze Konzerne werden umgebaut, um Lohndumping zu betreiben, Betriebsräte zu zerschlagen, die Mitbestimmung auszuschalten und auf diese Weise den Börsenwert des Unternehmens zu erhöhen und höhere Renditen zu erwirtschaften (Anhang 13 und 14). Nur dem Augenschein nach sind diese Strategien ein Ergebnis der Globalisierung oder des Einsatzes neuer Technologien. Doch sie beschleunigen zwar die Prekarisierung, sind aber nicht die eigentliche Ursache. Deregulierung, Flexibilisierung und Verschärfung der Konkurrenz waren immer schon die grundlegenden Methoden zur Erhöhung des Ausbeutungsgrades menschlicher Arbeit. Der Neoliberalismus konnte diesen Ausbeutungsgrad dank neuer Technologien und internationaler Beweglichkeit allerdings so sehr perfektionieren, dass viele der in Generationen erkämpften Sicherheiten ihre Wirksamkeit verloren.

Das neoliberale Konzept

Unter Neoliberalismus wird häufig Sozialabbau, Lohndumping und Privatisierung der sozialen Sicherungssysteme verstanden. Dabei handelt es sich aber nur um die Folgen und nicht um das Wesen neoliberaler Politik. Das Wesentliche am Neoliberalismus ist nicht der Sozialabbau, sondern sein marktradikales Umbaukonzept. Dieses Konzept führt zwar immer auch zu Sozialabbau, hat aber wesentlich weiter reichende Ziele. Der sich seit dem Ende der 70er Jahre durchsetzende Neoliberalismus will die Gesellschaft grundsätzlich dem Markt unterordnen und sämtliche politischen oder sozialen Regulierungen beseitigen, da sie nach seiner theoretischen Grundauffassung Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand beeinträchtigen. So haben sich neoliberale Auffassungen auch gerade deshalb ausbreiten können, weil die kapitalistischen Länder im genannten Zeitraum unter abnehmenden Wachstumsraten, zunehmender Arbeitslosigkeit und wachsender Staatsverschuldung zu leiden hatten. Und obwohl sich das neoliberale Konzept in der Praxis nicht bewähren konnte, prägt es immer noch das Denken der meisten politischen Entscheidungsträger, vieler Medienmacher und großer Bevölkerungsgruppen. Einmal weil die neoliberalen Strategien angesichts der zunehmenden Standortkonkurrenz alternativlos scheinen, zum anderen aber auch, weil die Mechanismen der neoliberalen Politik nicht verstanden werden oder einige Beschäftigtengruppen glauben, zu den Gewinnern des Gesellschaftsumbaus zu gehören. Tatsächlich gibt es jedoch nur wenige Gewinner und immer mehr Verlierer, auch unter den besser gestellten Beschäftigten. Zumindest gilt das für die Masse der Erwerbstätigen, selbst wenn sie keine prekären Arbeitsverhältnisse besitzen. Sie tragen dennoch die Folgen der Deregulierung des Arbeitsmarktes, des Tarifrechts und der Privatisierung sozialer Sicherungssysteme.

Die Verführung des Alltagsbewusstseins

Der ideologische Erfolg des Neoliberalismus wäre deutlich geringer, wenn er nicht auch Positives zu bieten hätte. So knüpft er an alltägliche Bedürfnisse an und verspricht zum Beispiel Bürokratieabbau oder mehr Kundentreue, um die Menschen für mehr Flexibilität in allen gesellschaftlichen Bereichen zu gewinnen, konzentriert sich aber vor allem auf die Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse und den Abbau der öffentlichen Daseinsvorsorge. Mit der Begründung, dass Monopolstellungen und Kartelle Preissenkungen verhindern und die Bürger machtlos werden, gewinnt er Akzeptanz für die Zerschlagung öffentlicher Unternehmen und mobilisiert Mehrheiten für den Abbau bürokratischer Hemmnisse. Er verspricht mehr Freiheit und Selbstbestimmung, zielt damit aber vor

allein auf die Freiheit der Marktteilnehmer und die Selbstbestimmung des Kapitals. Seine Ökonomie stützt sich auf die so genannte Angebotstheorie, womit gemeint ist, dass die Wirtschaft am produktivsten für alle funktioniert, wenn die Marktanbieter – also Kapitalanleger und Selbstständige wie auch Arbeitskräfte – zur Verbesserung ihres jeweiligen Angebots motiviert werden. Nach dieser Theorie entstehen Wachstum und Beschäftigung nicht durch neue Nachfrage, sondern zunächst einmal durch niedrige Löhne auf der einen und hohe Profite auf der anderen Seite. Die Beschäftigten sollen sich zu niedrigen Löhnen anbieten, um die Unternehmer zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu motivieren, und dem Kapital müssen höhere Renditen garantiert werden, damit es in neue Unternehmungen investiert. Selbstständige müssen von Vorschriften und Steuern befreit werden, um sich neue Geschäftsfelder zu erschließen und die Arbeitslosen müssen gezwungen werden jede Arbeit anzunehmen, damit die Arbeitslosigkeit verringert wird. Für den Alltagsverstand scheint das plausibel, denn wer kann sich der Einsicht verschließen, dass die Wirtschaft am besten läuft, wenn sämtliche wirtschaftlichen Ressourcen mobilisiert werden? Was vordergründig plausibel scheint, hat jedoch einen entscheidenden Haken für die abhängig Beschäftigten. Während nämlich das Kapital mit höheren Renditen und auch viele Selbstständigen mit höheren Einkommen gelockt werden, wird den abhängig Beschäftigten Verzicht und den Arbeitslosen Zwang verordnet.

Ideologie und Wirklichkeit der Flexibilisierung

Eines der Zauberworte neoliberaler Modernisierung heißt Flexibilität, weil es ebenfalls an berechnete Alltagserwartungen anknüpft. Wer möchte nicht, dass Staat und Unternehmen flexibler werden oder die starre Macht von Monopolen und Preiskartellen gebrochen wird? Doch wie die Praxis zeigt, hat die Abneigung des Neoliberalismus gegenüber Monopolen und Kartellen weder das Wachstum der Monopolkonzerne verhindert, noch die Bildung von Preiskartellen aufgehalten. Doch die Kartellfeindlichkeit des Neoliberalismus ist überwiegend theoretischer Natur, während er beim Bekämpfen von »Lohnkartellen« praktische Erfolge erringen konnte. Das Stichwort dafür heißt »Entgrenzung der Arbeit« und meint, dass die Arbeit unbegrenzt verfügbar sein muss. Wobei nicht nur an die Ausweitung der zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit der Arbeitskräfte gedacht wird, sondern auch an die Beseitigung der tarifvertraglichen Grenzen (Anhang 4). Auch Kündigungsschutz, Regelarbeitszeit und Mitbestimmung sind in den Augen des Neoliberalismus bürokratische Grenzen, die sowohl Arbeitskräfte als auch Unternehmen unbeweglich machen. Arbeitslosengeld und andere soziale Geldleistungen behindern in den Augen der Neoliberalen die Arbeitsaufnahme, so dass die Arbeitslosigkeit angeblich nur dann abgebaut werden kann, wenn diese Hemmnisse beseitigt werden. Der gesetzliche Mindestlohn ist dagegen für die Angebotstheorie ein schwerer Sündenfall, weil er dem Marktmechanismus in einem ganz entscheidenden Punkt Grenzen setzt, nämlich beim flexiblen Absenken der Löhne.

Bei der Entgrenzung der Arbeit stieß der Neoliberalismus in Deutschland auf ein tief gestaffeltes System von Tarifverträgen und Gesetzen, das nicht ohne größere Auseinandersetzungen zu beseitigen war. Deshalb verlegte er sich auf Strategien, mit denen Tarifverträge oder Gesetze umgangen werden konnten, ohne sie direkt anzugreifen. Dies geschah hauptsächlich durch die Aufspaltung von Unternehmen, Ausgliederung von Betriebsteilen und im öffentlichen Bereich durch Privatisierungen. Erst im Zuge dieser Umbauprozesse war es möglich, neue, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu entwickeln und Vollzeitarbeitsplätze im großen Stil in Teilzeit- oder in Minijobs zu verwandeln (Anhang 3 und 8.) Da diese Maßnahmen immer

nur einzelne Beschäftigtengruppen trafen und die verbleibenden Kernbelegschaften meistens wenig oder gar keinen Widerstand leisteten, begann sich die Öffentlichkeit mit dieser »neuen Unternehmensphilosophie« abzufinden und nahm sie als unausweichliche Folge der Globalisierung hin.

Das gegenwärtig am meisten genutzte Instrument zur Entgrenzung der Arbeit ist die Zeitarbeit (Anhang 9 - 11). Da der ausleihende Betrieb eine unbegrenzte Flexibilität beim Arbeitskräfteeinsatz erhält und ganz erhebliche Lohnkosten spart, nimmt die Leiharbeit insgesamt, vor allem aber bei Neugründungen zu. »Im BMW-Werk Leipzig beispielsweise liegt der Zeitarbeiteranteil bei 30 Prozent. Eingesetzt werden Zeitarbeiter in allen Bereichen vom Band bis zum Büro.....Die Zeitarbeiter werden nach BZA-Tarif (Bundestarif Zeitarbeit) bezahlt und erhalten z.T. bis zu 50 Prozent weniger Geld als die Festangestellten.« (IGM Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen) Mit Hartz IV und der Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) wurde die vorher zeitlich begrenzte »Arbeitnehmerüberlassung« zum scheinbar normalen Arbeitsverhältnis, das nach dem bundesweiten BZA-Tarifvertrag bezahlt wird. Sein Niveau liegt weit unter den regulären Tarifverträgen der entsprechenden Branche. Der Mindeststundenlohn beträgt im Westen 7,15 und im Osten 6,22 Euro.

Hungerlöhne beim Exportweltmeister

Einem weit verbreiteten Irrtum zu Folge haben wir es in Deutschland mit einer geteilten Ökonomie zu tun. In der überwiegend auf den Export orientierten Wirtschaft werden mit hoher Produktivität hohe Renditen erzielt und in anderen Bereichen ist sowohl die Produktivität als auch die Rendite geringer, so dass dort auch nur niedrige Löhne bezahlt werden können. Hans-Werner Sinn vom Münchner Ifo-Institut spricht sogar von einer Basarökonomie, weil der Exportweltmeister seine Erfolge auf billige Zulieferungen aus Osteuropa stützt. Das lässt sich statistisch untermauern, ist aber falsch. (Zur Kritik am Begriff Basarökonomie vergl. Anhang 7) Zwar stützen sich die Erfolge des Exportweltmeisters auf niedrige Arbeitskosten, aber sehr viel weniger auf die in Osteuropa als im eigenen Land. Man darf die Erfolge der Exportwirtschaft nämlich nicht nur bei den exportierenden Unternehmen suchen, sondern muss sie als ein Ergebnis der gesamten Volkswirtschaft betrachten. Eben so wenig, wie ein motorstarkes Auto ohne Getriebe, Räder oder gar Bremsen auskommt, kann eine Volkswirtschaft ohne scheinbar wenig produktive Bereiche, wie etwa den Dienstleistungssektor, auskommen. Mehr noch als ein Auto ist die Volkswirtschaft ein System, dessen Produktivität nur als Ganzes gemessen werden kann. Deshalb spricht man von Wertschöpfungsketten, die aus vielen Gliedern bestehen und erst durch ihr Zusammenwirken eine hohe Wertschöpfung ermöglichen.

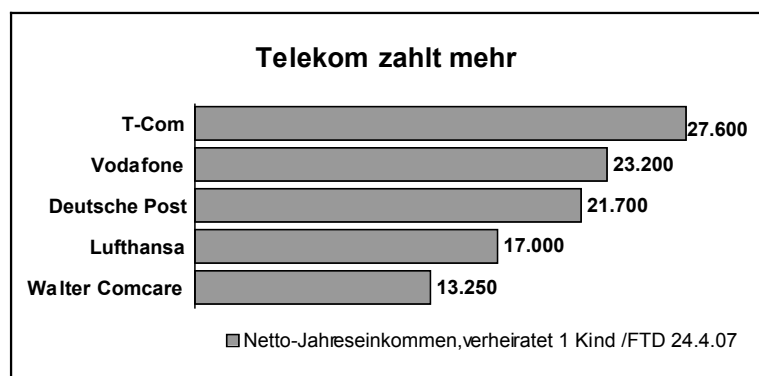
Die heute üblichen Produktionskonzepte zielen darauf ab, dass sich Unternehmen auf ihre Kernaufgaben konzentrieren und alle übrigen Tätigkeiten ausgliedern. Damit werden die Wertschöpfungsketten immer länger, aber letztlich auch produktiver, weil die Spezialisierung der Einzelnen die Produktivität des Ganzen steigert. Diese an sich logische und durch die neuen Technologien erst möglich gewordene Entwicklung führt jedoch in einer neoliberalen Ökonomie zur zunehmenden Spaltung der Gesellschaft. Je weiter man in der Wertschöpfungskette nach unten kommt und je abhängiger und kleiner die Unternehmen werden, desto niedriger die Löhne, aber auch die Unternehmensgewinne.

Die Unternehmen am unteren Ende der Wertschöpfungskette rechtfertigen die bei ihnen gezahlten Hungerlöhne mit dem erhöhten Kostendruck, übersehen aber, dass dafür nicht die Löhne ihrer Beschäftigten, sondern

die Logik der neoliberalen Ökonomie verantwortlich ist. Zum einen werden die Abgabepreise der kleinen Unternehmen durch ihre mächtigen Abnehmer gedrückt und durch die Konkurrenz mit noch niedrigeren Löhnen unterlaufen. Und wenn sie für den privaten Bedarf der Endverbraucher produzieren, leiden sie selber unter der schwindenden Kaufkraft der Löhne. Je mehr sich die Konkurrenz vor allem auf Lohndumping stützt, desto niedriger die Binnennachfrage und folglich auch die Beschäftigung. Von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes würden deshalb nicht nur die Bezieher von Hungerlöhnen profitieren, sondern die gesamte Volkswirtschaft (Anhang 8).

Lohndumping durch Privatisierung

In der Debatte über den gesetzlichen Mindestlohn wird in der Regel über Reinigungskräfte, Wachleute oder Friseurinnen gesprochen. Doch den größten Schub erhielt das Lohndumping hierzulande durch die Privatisierung staatlicher Großunternehmen. So verfolgte die Privatisierung von Post und Bahn zwei Ziele: Erstens das Haushaltsdefizit des Bundes zu verringern und zweitens neue Anlagemöglichkeiten für privates Kapital zu schaffen. Beides wäre nicht zu erreichen gewesen, ohne die ehemaligen Staatsunternehmen in profitable Konzerne zu verwandeln, was wiederum einen drastischen Stellenabbau voraussetzte und sowohl eine langfristige Absenkung der Tarifverträge als auch die Schaffung neuer Niedriglohnbereiche. Bestes Beispiel dafür ist die ehemalige Bundespost, die sich mit Post AG und Deutscher Telekom in zwei Global Player verwandelte. Während die Post AG weltweit Logistikunternehmen aufkaufte und dabei ihren



Börsenwert erhöhte, montierte sie hierzulande Briefkästen ab, schloss Postfilialen und vernichtete im Briefbereich zwischen 1999 und 2005 rund 16 Prozent der Arbeitsplätze. Dass bei der Deutschen Post World die Zahl der Beschäftigten insgesamt steigt, liegt ausschließlich an den zahlreichen Firmenübernahmen im Ausland.

Das durch die Privatisierung der Post ausgelöste Lohndumping betraf jedoch zunächst nicht die Konzernbeschäftigten selbst, sondern die neuen Konkurrenten. Bei den privaten Postdiensten entstanden zwar fast genau so viele neue Stellen, wie die Post AG abgebaut hatte, doch knapp 60 Prozent davon wurden für geringfügig Beschäftigte geschaffen. Bei der Post AG arbeiten etwa 63 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit, bei den Privaten sind es nur 18 Prozent. Und während bei der Post noch 38,5 Stunden in der Woche gearbeitet wird, sind es bei den Privaten 40 und mehr. Da hier weitgehend nach Leistung bezahlt wird, kamen einzelne Beschäftigte beim Postdienstleister Jurex sogar auf Stundenlöhne von weniger als einem Euro (Anhang 6). Es ist absehbar, dass die Privatisierung am Ende dazu führen wird, dass die Tarifverträge der Post auf das Niveau ihrer Konkurrenten

businessportal24]

DÜSSELDORF (Dow Jones) –

Die Deutsche Telekom AG will die Gehälter der rund 50.000 Mitarbeiter, die sie in Subunternehmen ausgliedern will, über 30 Monate hinweg um 12 Prozent senken. Wie der Konzern am Dienstag weiter mitteilte, schlug er der Gewerkschaft vor, diese gleitende Annäherung der Löhne an das Marktniveau mit sozialen Ausgleichsmaßnahmen zu begleiten. Im Gegenzug ist die Telekom bereit, den Kündigungsschutz für die betroffenen Mitarbeiter um zwei Jahre bis Ende 2010 zu verlängern.

absinken. Noch dramatischer wirkte sich die Privatisierung der Telekom aus. Durch den permanenten Umbau des Konzerns wurden in den zehn Jahren seit der Privatisierung 120.000 Arbeitsplätze vernichtet. Die verbleibenden Mitarbeiter der Telekom erwirtschafteten 2005 einen Profit von sechs Milliarden Euro, und weil für das vergangene Jahr nur noch fünf erwartet werden, wird in diesem Jahr massives Lohndumping betrieben – wiederum durch Ausgliederung und Tariffucht.

Bei Post, Telekom und Deutscher Bahn wird besonders deutlich, dass Privatisierung und Marktkonkurrenz letztlich keinen anderen Zweck verfolgen, als die Kapitalrendite zu erhöhen. Ob die Leistungen wie behauptet billiger und auch besser werden, ist zu bezweifeln (Anhang 5). Keine Zweifel bestehen jedoch hinsichtlich des durch die Privatisierung ausgelösten Lohndumpings. Zunächst bleibt bei den ehemaligen Staatsunternehmen das Tarifgefüge erhalten und betriebsbedingte Kündigungen werden nach gewerkschaftlichen Kämpfen fast immer ausgeschlossen. Doch das Beispiel Telekom zeigt, dass den Beschäftigten Gefahr von einer ganz anderen Seite droht. Obwohl Post und Telekom ihre Rolle als Marktführer behalten, wird das Lohndumping der neuen Konkurrenten genutzt um die Löhne zu senken und gleichzeitig die Arbeitszeit zu verlängern.

Konzerne umbauen, Stellen abbauen, Reserven auflösen und den Rest verkaufen

Bevor die ehemaligen Staatsunternehmen begannen, durch Ausgliederungen in die Gewinnzone zu fahren, hatte sich diese Logik in den Großkonzernen bereits weitgehend durchgesetzt. Insbesondere Kantinen, Reinigungsdienste und Logistik werden bereits seit langem ausgegliedert, um die Beschäftigten in niedrigere Tarifbereiche abzuschieben. Inzwischen finden jedoch Unternehmensumbauten vor allem im Zuge von Übernahmen statt. Das weltweit herumvagabundierende Finanzkapital kauft sich in den industriellen Sektor ein, um sich durch das Ausschachten von Unternehmen Extraprofite zu sichern. Die so genannten Heuschrecken machen ihrem Namen alle Ehre, indem sie die Ausbeutung der lebendigen Arbeit durch die Ausplünderung ganzer Unternehmen erweitern. So sammeln zum Beispiel Private-Equity-Fonds privates Kapital ein, erwerben die Mehrheit eines Unternehmens und schlachten es anschließend aus (Erklärung des Begriffs im Anhang 13 und 14). Im Mittelpunkt dieser Übernahmen durch Finanzanleger steht nicht der Umbau des Unternehmens, sondern die Auflösung seiner Reserven, der Verkauf seiner profitabelsten Teile und der abschließende Verkauf des Rests an die Konkurrenz. Häufig wird der Kaufpreis sogar dem aufgekauften Unternehmen als Kredit aufgebürdet, so dass hochrentable Betriebe plötzlich in die roten Zahlen rutschen. Während bei früheren Konzernumbauten überwiegend die Beschäftigten der nachrangigen Produktionslinien oder Dienstleistungsbereiche ausgegliedert werden, trifft das Engagement der Private-Equity-Fonds am Ende die gesamte Belegschaft. Die politische Ökonomie nennt diese Strategie »Akkumulation durch Enteignung«, weil sich die Anhäufung des Profits in den Finanzfonds auf die Vernichtung von Eigentumswerten stützt. Dass dabei traditionsreiche und profitable Unternehmen vernichtet werden, ist jedoch nur die eine Seite der Medaille. Der damit verbundene Verlust für die Volkswirtschaft eines Landes wird aber nicht nur davon begleitet, dass Menschen ihre Arbeitsplätze verlieren. Wenn sich die Heuschrecken zurückziehen, bleiben Restunternehmen zurück, die nur noch durch Lohndumping überleben können.

Generation Praktikum - das Prekariat der Hochqualifizierten

Der Einfallsreichtum des Kapitals bleibt auch in der so genannten Wissensgesellschaft unerschöpflich, wenn es um die Senkung der Arbeitskosten geht. Entsprechend der zunehmenden Bedeutung wissenschaftlich qualifizierter und damit auch teurer Arbeit, wächst deshalb das Bedürfnis nach Sonderangeboten an hochqualifizierten Arbeitskräften. Deshalb nehmen auch hier die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse zu, was sich insbesondere in der Ausweitung unbezahlter Praktika niederschlägt. Dem kommt die Tatsache entgegen, dass die für diese Tätigkeiten notwendige Berufsqualifizierung kaum standardisiert ist und fast immer durch Praxiserfahrung vervollständigt werden muss. Wissenschaftlich qualifizierte Fachkräfte und solche die es werden wollten, fielen bisher aus dem normalen Rahmen der Lohnarbeit heraus und konnten als potenzielle Führungskräfte häufig persönliche Privilegien aushandeln. Tarifverträge hatten für diese Gruppen eine eher untergeordnete Bedeutung und die Arbeitszeit richtete sich nicht nach der Stechuhr, sondern nach der jeweiligen Aufgabe. Fast immer wurde dieser Status von den Betroffenen als Privileg empfunden, weil er ein höheres Maß an Autonomie und Beschäftigungssicherheit gewährte. Das änderte sich mit dem Wachstum wissenschaftlich qualifizierter Arbeit und dem Entstehen neuer Branchen, in denen die Arbeit von vorn herein flexibel und kaum formalisiert ist. In der Telekommunikation und Informationstechnologie gibt es – wenn überhaupt – fast ausschließlich Haustarifverträge und in vielen Branchen fehlen standardisierte Ausbildungsgänge, so dass der »Aufstieg durch Bewährung« sowohl die Ausbildung als auch den Tarifvertrag ersetzt. Deshalb ist es üblich geworden, Berufseinstieg und Aufstieg an Praktika zu binden, die schlecht und manchmal gar nicht bezahlt werden, obwohl in der Praktikumszeit reale und häufig bereits qualifizierte Arbeitsleistungen erbracht werden. Betrug der Anteil der Hochschulabsolventen, die nach dem Abschluss noch ein Praktikum absolvierten, im Jahr 2000 noch 25 Prozent, so sind es inzwischen 41 Prozent. Die durchschnittliche Dauer beträgt ein halbes Jahr und die Bezahlung beträgt nach einer Untersuchung des DGB im Durchschnitt 600 Euro im Monat. Nur 39 Prozent der PraktikantInnen erhalten nach Abschluss einen unbefristeten Arbeitsvertrag (Anhang 15 - 17).

Zur »Generation Praktikum« zählen allerdings nicht nur Hochschulabsolventen. Auch die berufliche Erstausbildung wird immer mehr durch vorab zu leistende Praktika erweitert oder gänzlich ersetzt. Dies spart Ausbildungsvergütungen und führt zu einer an den kurzfristigen Bedürfnissen der Unternehmen ausgerichteten Schmalspurausbildung. So entsteht in der Hochtechnologie eine neue Gruppe qualifizierter Hilfskräfte, die bei der nächsten Innovationswelle als Erste entlassen werden und auf Grund ihrer engen und technisch überholten Spezialisierung schlechte Vermittlungschancen haben.

Zehn Forderungen, die die Arbeitswelt wieder sicherer machen

Die Gewerkschaften reagieren mit neuen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf die neuen Herausforderungen, doch die Prekarisierung und Entgrenzung der Arbeit sind nur zu überwinden, wenn sich die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen ändern. Dabei übersehen wir nicht, dass sich die Betriebsweise und Anforderungen der Unternehmen eben so verändert haben, wie die Märkte, auf die sie reagieren. Doch die dadurch geforderte Flexibilität findet ihre Grenzen in den sozialen Bedürfnissen der Menschen und sie hat auch ihren Preis.

1. Der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg zu einer humanen Arbeitswelt bleibt die Einführung eines **gesetzlichen Mindestlohnes**, weil er den wichtigsten Grund für die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen beseitigt, nämlich Einkommensarmut. Dabei sprechen wir uns für einen dualen Mindestlohn aus. Das heißt, dass bei Bestehen eines Tarifvertrages dessen unterste Entgeltgruppe gilt, sofern sie über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Ansonsten gilt der gesetzliche Mindestlohn. Durch die Einführung würden zahlreiche Unternehmensstrategien unwirksam, die auf Lohndumping abzielen, aber auch andere soziale Standards gefährden. So werden zum Beispiel viele Ausgründungen oder Firmenaufspaltungen ausschließlich durchgeführt, um aus einem Tarifvertrag zu flüchten. Gleichzeitig wird dadurch aber die betriebliche Mitbestimmung eingeschränkt, werden Betriebsvereinbarungen hinfällig, Kündigungsfristen verkürzt und die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften geschwächt.

2. Ein weiterer Schritt gegen Lohndumping ist eine leichter durchsetzbare **Allgemeinverbindlichkeit** bestehender Tarifverträge. Das gegenwärtige Verfahren knüpft die Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das zuständige Bundesministerium an hohe Hürden. So muss der Tarifvertrag bereits für mindestens 50 Prozent der betroffenen Arbeitnehmer gelten und die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber müssen mit der Allgemeinverbindlichkeit einverstanden sein.

3. Tarifverträge werden zwar von Gewerkschaften durchgesetzt und von Arbeitgeberverbänden unterschrieben, aber von vielen Arbeitgebern nicht eingehalten oder durch den Betriebsräten abgepresste Betriebsvereinbarungen unterboten. Bei der bestehenden Rechtslage müssen die Betroffenen in diesem Fall persönlich zum Arbeitsgericht, um ihren Anspruch durchzusetzen, was fast regelmäßig zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Deshalb müssen die Gewerkschaften ein **Verbandsklagerecht** erhalten, um als Verband gegen die den Tarifvertrag unterbietenden Arbeitgeber klagen zu können.

4. Bund, Länder und Kommunen sollten die Vergabe von Aufträgen an die Tariftreue der sich bewerbenden Unternehmen binden. Zwar hatte das Bundeskartellamt in Tariftreuegesetzen einen Verstoß gegen die »negative Koalitionsfreiheit« gesehen und den Bundesgerichtshof angerufen, das verklagte Land Berlin hat sich jedoch mit seiner Argumentation vor dem Bundesverfassungsgericht durchgesetzt und Recht bekommen. Seit dem können der Bund und auch andere Länder solche **Tariftreuegesetze** verabschieden und die Vergabe öffentlicher Aufträge davon abhängig machen, dass die Bewerber Tariflöhne zahlen.

5. Das Arbeitszeitgesetz sieht immer noch eine Sechs-Tage-Woche und wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vor, die durch die Nutzung eines bestimmten Ausgleichszeitraums auf 60 Stunden ausgedehnt werden kann. Um die zeitliche Entgrenzung der Arbeit einzudämmen, müsste die wöchentliche **Höchstarbeitszeit** durch eine Novellierung

des Gesetzes auf 40 Stunden begrenzt und der Samstag zum arbeitsfreien Tag erklärt werden. Die Arbeit am Samstag muss eben so zuschlagspflichtig werden beziehungsweise zu Urlaubsansprüchen führen, wie Sonn- und Feiertagsbeschäftigung sowie Schicht- und Nachtarbeit.

6. Die Tariffähigkeit der Gewerkschaften wird auch in Zukunft und unter veränderten Bedingungen von ihrer Verhandlungsmacht abhängen. Die Möglichkeit zur Führung von Arbeitskämpfen muss deshalb an die moderne Betriebsweise der Unternehmen angepasst werden. Das erfordert die **Abschaffung des Antistreikparagraphen** und die gesetzliche Absicherung des politischen Streiks.

7. Nichts hat die Unsicherheit des Arbeitslebens stärker beschleunigt, als die Aufweichung des **Kündigungsschutzes**. In den vergangenen drei Jahren wurde er 16-mal durch Gesetzesänderungen verschlechtert, um in den Unternehmen das Heuern und Feuern zu beschleunigen. Diese Verschlechterungen müssen nicht nur rückgängig gemacht werden, sondern die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses sollte, wie in den Niederlanden vorgeschrieben, durch das Arbeitsgericht genehmigt werden. Der Abbau von Arbeitsplätzen sollte zusätzlich beschränkt sein, wenn die betreffenden Unternehmen hohe Gewinne ausweisen.

8. Der flexible Personalbedarf der Unternehmen darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen, sondern muss durch **dauerhafte Arbeitsverhältnisse in überwiegend gemeinnützigen Unternehmen** abgelöst werden, wie sie zum Beispiel für Hafenbetriebe bestehen. Die Beschäftigten arbeiten dann zwar in unterschiedlichen Betrieben, haben aber nur einen Arbeitgeber und genießen erweiterte Mitbestimmungsrechte. Diese neue Form von Zeitarbeit muss wegen der besonderen Belastung über der tariflichen Bezahlung der jeweiligen Branche liegen, eine ständige Weiterqualifizierung einschließen und durch längere Urlaubszeiten ausgeglichen werden. Die mehrmalige befristete Beschäftigung im gleichen Unternehmen muss wieder abgeschafft werden.

9. Um das Entstehen immer neuer Gruppen niedrig qualifizierter Arbeitskräfte zu verhindern, muss die **Ausbildungspflicht der Betriebe** gesetzlich abgesichert und der Praktikantenstatus gesetzlich neu geregelt werden.

10. Nicht nur die Betriebsweise der Unternehmen ist flexibler geworden, auch die Lebensweise und die Lebensrisiken der Beschäftigten haben sich so sehr verändert, dass Menschen mit Kindern, insbesondere Alleinerziehende, aber auch Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Migrationshintergrund in der modernen Arbeitswelt nur schwer mithalten können. Sie auf eine besondere Weise zu schützen, vor allem aber zu qualifizieren, ist nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe, sondern eine Voraussetzung für die Überwindung prekärer Arbeitsverhältnisse. Deshalb muss das **Antidiskriminierungsgesetz** novelliert, sein Geltungsbereich ausgeweitet und um neue Diskriminierungsverbote erweitert werden.

Zusätzliches Material

Anhang 1

Was ist ein Prekärlohn?

Prekärlohne sind Löhne, die bei Vollzeitbeschäftigung zu einem Einkommen knapp oberhalb der Armutsgrenze, aber deutlich unterhalb des Durchschnitts führen. Sie sind prekär, da sie aufgrund der mangelhaften Möglichkeiten zur Vorsorge und Teilhabe ein Armutsrisiko darstellen.

Als prekäre Einkommen gelten Bruttoverdienste, die bei mehr als 50 Prozent, aber weniger als 75 Prozent des Durchschnittseinkommens liegen.

Werden bei der Ermittlung des Durchschnittseinkommens auch Teilzeitarbeitsverhältnisse berücksichtigt, gelangt man zu einem Durchschnittseinkommen von 2.884 Euro pro Monat. Bei dieser Definition wären monatliche Bruttoeinkommen zwischen 2.163 Euro und 1.442 Euro bzw. Stundenlöhne zwischen 13 Euro und 8,67 Euro (bei 38,5 Std./Woche) als Prekärlohne zu bezeichnen.

Quelle: ver.di 2006

Anhang 2



Arm trotz Arbeit – wie Firmen ihre Arbeitnehmer ausbeuten

Oft haben sie mehr als ein Einkommen – und trotzdem kein Auskommen: Immer mehr Menschen arbeiten Vollzeit und fallen trotzdem unter die Armutsgrenze. Was seit Beginn der 90er Jahre in den USA ein bekanntes Phänomen ist, nimmt auch hier zu Lande zu; immer weniger Beschäftigte können in Deutschland von ihrer Arbeit leben.

Auf 2,5 Millionen wird die Zahl derer geschätzt, die von Löhnen zwischen 3,50 bis 4,00 Euro pro Stunde leben müssen. Die »working poor« (»arbeitende Arme«) verdienen ihr geringes Gehalt vor allem in Dienstleistungsberufen wie im Gastgewerbe, an der Supermarktkasse, oder sie schuften bei einem privaten Post-Unternehmen.

Der Zusteller Franz G. ist einer von ihnen. Das Grundgehalt des gelernten Krankenpflegers beträgt gerade einmal 1000 Euro, hinzu kommt eine Prämie von etwa 400 Euro. Doch die ist ihm keineswegs sicher: Gibt es Beanstandungen, wird ihm das Zusatzgeld nicht voll ausgezahlt. Kranksein kann er sich ebenfalls nicht leisten: Pro Fehltag gibt es Abzüge von der Prämie.

Finanzplanung kaum möglich

Was er am Monatsende verdient, kann Franz G. darum nie vorher genau sagen, eine längerfristige Finanzplanung ist schwierig. An Heirat oder Kinder ist bei dem 28-jährigen momentan überhaupt nicht zu denken. Das Geld ist so knapp, dass er sich zwischendurch nach einem zweiten Job umgesehen hat. Sonst wären Kino- oder Diskotheken-Besuche ein unerschwinglicher Luxus. Vom gesellschaftlichen Leben fühlt er sich ausgeschlossen

Eingeschüchterte Belegschaft

Solche Arbeitsbedingungen sind nur möglich, weil die Gewerkschaften kaum Zugang zu den Unternehmen haben. Tarifverträge bleiben deshalb

die Ausnahme. Ver.di klagt darüber, dass Betriebsratswahlen behindert werden und die Belegschaft eingeschüchtert wird.

Da ihre Löhne so niedrig sind, haben viele Arbeitnehmer Anspruch auf das Arbeitslosengeld II. Damit stocken sie ihr mageres Gehalt auf. »Im Endeffekt ist das eine Subvention für die Unternehmen und nicht für den Beschäftigten«, sagt Prof. Dr. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Technik, »weil der Unternehmer es sich leisten kann, schlecht zu bezahlen. Es gibt sogar einen Anreiz, die Löhne zu senken, weil der Beschäftigte sich den Rest vom Arbeitsamt holen kann.«

Niedriglohn-Sektor wächst

So ergibt sich bei der privaten Postzustellung eine absurde Situation: Während Kommunen auf der einen Seite gerne die Billiganbieter für ihre Behördenpost in Anspruch nehmen, zahlen die Städte und Gemeinden den Niedriglohn-Beschäftigten öffentliche Gelder, nämlich Arbeitslosengeld II.

Die Zahl der Vollzeit-Beschäftigten, die sich und ihre Familien kaum noch ernähren können, wird steigen, darin sind sich Experten einig. Schon seit Jahren lagern große Unternehmen Dienstleistungen zunehmend aus. Beauftragt werden damit Niedriglohn-Firmen. Auf der Strecke bleiben Arbeitnehmer wie Franz G.

28.02.2006 Frontal21 Reinhard Laska und Stefan Reis

Anhang 3

Niedriglohnanteil nach Arbeitszeitform und Geschlecht Deutschland 2004				
Arbeitszeitform	Ohne Berufsausbildung	Mit Berufsausbildung	Uni-/FH Ausbildung	Gesamtwirtschaft
Vollzeit	32,5 %	15,1%	5,8%	14,6%
Teilzeit	40,2%	22,4%	11,1%	21,1%
Minijob	88,7%	86,8%	75,8%	85,8%
Gesamtwirtschaft	42,1%	21,5%	9,4%	20,8%
Quelle: SOEP 2004, IAT-Report 2006-03				
Als Niedriglöhner werden Beschäftigte gerechnet, die weniger als zwei Drittel des Mittelwertes des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens verdienen. Das waren 2004 in Westdeutschland 1.709 € und in Ostdeutschland 1.296€. Die obige Tabelle zeigt, dass die in Teilzeit und vor allem in einem Minijob Beschäftigten besonders häufig Niedriglöhne beziehen.				

Anhang 4

Arbeitszeiten ohne Grenzen

Fünf mal acht Stunden, zum Abendbrot zuhause und am Wochenende frei – die so genannte Normalarbeitszeit wird zur Ausnahme. Schicht- und Wochenendarbeit, extrem lange und stark schwankende Arbeitszeiten breiten sich aus.

Nur für jeden achten Beschäftigten gilt noch die »Normalarbeitszeit«: zwischen 35 und 42 Stunden, von montags bis freitags ohne Schichtdienst, Überstunden oder Gleitzeit. Von 1989 bis 2003 hat sich die Quote halbiert. Der größte Teil der Beschäftigten arbeitet heute unter den Bedingungen »moderater« oder »extremer« Arbeitszeitflexibilisierung. Das zeigt eine Analyse der Arbeitszeitforscher Hermann Groß, Hartmut Seifert und Georg Sieglén auf Basis einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung.* Um aktuelle Trends der Arbeitszeitentwicklung identifizieren zu können, haben die Wissenschaftler vor allem extreme Formen der Arbeitszeitflexi-

bilisierung untersucht. Teilzeit- und Zweischichtarbeit stufen sie als moderat ein. Als extrem definieren sie Zeiten, die

- pro Woche 42 Stunden und mehr betragen,
- um 20 Stunden oder mehr in der Woche schwanken
- oder sich an mindestens fünf Wochentagen auf ein 24-Stunden-Schichtsystem verteilen.

Rund 40 Prozent der abhängig Beschäftigten arbeiteten 2003 in solchen Jobs. 29 Prozent hatten überlange Wochenarbeitszeiten, 15 Prozent extrem schwankende Arbeitszeiten und knapp 6 Prozent mussten sich mit Schicht- und Nachtarbeit arrangieren. Dabei gibt es Überschneidungen, etwa Zeiten, die sowohl sehr lang sind als auch stark schwanken. Überdurchschnittlich häufig finden sich extrem flexible Arbeitszeitmodelle in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern.

Die Analyse der statistischen Daten lässt aber auch detailliertere Aussagen darüber zu, welche Beschäftigtengruppen von welcher Form der Flexibilisierung betroffen sind:

Normalarbeitszeit

Ohne Wochenend-, Nacht- oder Schichtarbeit kommen am ehesten Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben mit einem Monatsnettoeinkommen zwischen 1.000 und 2.000 Euro aus. Ihre Tätigkeiten sind oft stark standardisiert, sie arbeiten schon relativ lange in ihrem Betrieb. Überlange Arbeitszeit, 42 Wochenstunden und mehr arbeiten oft allein stehende, männliche Beschäftigte mit hohem betrieblichen Status und relativ hohem Gehalt. Anfangs- und Endzeiten der Arbeit steuern sie oft selbst. Sie sind meist erst seit kurzer Zeit in ihrem Betrieb. Überdurchschnittlich häufig ist dieses Muster in der Baubranche und in den distributiven Dienstleistungen wie Handel, Transport und Versicherungen anzutreffen.

Stark schwankende Arbeitszeit

Die Beschäftigten in dieser Gruppe ähneln in vielen Merkmalen denen mit überlangen Arbeitszeiten: Sie sind häufig männlich, verdienen überdurchschnittlich, bestimmen selbst über ihre Zeit, arbeiten häufig 45 Stunden in der Woche und mehr. Ein Unterschied ist allerdings: Oft sind diese Beschäftigten im mittleren Alter und leben in Paarhaushalten mit Kind. Für sie dürfte sich »Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum erzielen lassen«, so die Forscher.

Extreme Schichtarbeit

Sie findet sich besonders häufig in großen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes. Stark betroffen sind aber auch soziale Dienstleistungen wie etwa Gesundheits- und Pflegedienste. Im Gegensatz zu den Industriebetrieben, wo besonders Männer im Schichtbetrieb tätig sind, arbeiten hier vor allem Frauen. Insgesamt zeichnet sich die Gruppe der extremen Schichtarbeiter durch eine relativ lange Betriebszugehörigkeit aus. Ihr Einkommen ist wegen der Schichtzuschläge überdurchschnittlich. Auch extreme Schichtarbeiter haben relativ oft Kinder. »Flexible Arbeitszeitmuster haben die Oberhand gewonnen«, resümieren die Wissenschaftler. Einen entscheidenden Einfluss auf diese Entwicklung habe die Einführung von Arbeitszeitkonten gehabt. Parallel dazu sei eine Polarisierung der Arbeitszeiten zu beobachten: Während die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten tendenziell länger werden, steigt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und Minijobber. Als Konsequenz empfehlen die Experten eine »Neuausrichtung staatlicher und tariflicher Arbeitszeitpolitik«. Dabei sei »eine Reformulierung der Normalarbeitszeit« notwendig, »die sich stärker an den praktizierten Formen der Arbeitszeitgestaltung orientiert, ohne dabei ihre traditionellen Schutzfunktionen aufzugeben«. Einen Ansatzpunkt könnten die Arbeitszeitkonten bilden: Nötig wären gesicherte Wahlmöglichkeiten für die Nutzung

von Zeitguthaben und Vetorechte, die Beschäftigte vor beliebigen Zugriffen der Betriebe schützen, so die Wissenschaftler.

**Quelle: Hermann Groß, Hartmut Seifert, Georg Sieglén: Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI-Mitteilungen 4/2007 Böcklerimpuls 8/2007*

Anhang 5

Es geht um Rendite – nicht um Service

Interview mit Otto Seckler, Sprecher der ver.di-Betriebsgruppe T-Com Wiesbaden und Betriebsrat in der Festnetzsparte T-Com. (Auszug)

Frage: 2005 entzündete sich ein Konflikt um die Ankündigung Rickes, bis 2008 außerplanmäßig 32.000 Stellen abzubauen. Nun sollen nochmals 35.000 Beschäftigte in eine T-Service GmbH und weitere 10.000 Callcenterbeschäftigte in einen separaten Betrieb ausgegliedert werden.

Diese Umorganisationen haben nur ein Ziel, nämlich unter dem Vorwand der Kostensenkung, der Qualitäts- und Effizienzsteigerung, bestehende Einkommens- und Beschäftigungsverhältnisse zu zerschlagen. Mit anderen Worten: Lohndrückerei mit Dumpinglöhnen. Der Arbeitgeber behauptet, dass die Einkommen um bis zu 50 Prozent gesenkt werden müssten. Das bedeutet für viele Kolleginnen und Kollegen ein Bezahlungsniveau weit unterhalb des Durchschnittseinkommens und die Schaffung von prekären Arbeitsverhältnissen, bis hin zu Armutslöhnen und -gehältern. Dagegen formieren wir zurzeit Widerstand.

Frage: Nun wird immer wieder behauptet, die Telekom-Privatisierung habe günstigere Tarife für die Kunden gebracht.

Preissenkungen sind ein Versuch, Marktanteile zu erobern. Erfahrungen lehren uns, dass ein niedriger Preis und niedrige Kosten nie ein Garant für Arbeitsplatzsicherheit oder nachhaltiges volkswirtschaftliches Wachstum sind. Diese »Geiz ist geil«-Mentalität bedeutet nur: Weniger Menschen mit weniger Geld erbringen immer höhere Leistung.

Preissenkungen oder Flexibilisierung haben in der Vergangenheit sehr viele Arbeitsplätze zerstört. Den Nutzen hatten nur wenige, die wirtschaftlich betrachtet, sowieso auf der sicheren Seite stehen. Während etwa Ferngespräche billiger geworden sind, waren Ortsgespräche viel früher günstiger.

Vor 20 Jahren konnte man noch für den Preis einer Gebühreneinheit zeitlich unbegrenzt ein Ortsgespräch führen. Auch die Telefonauskunft hat früher nichts gekostet, aber heute zahlt man für eine einmalige Auskunft 1,96 Euro. Im Callcenter-Bereich findet ein unglaublicher Preiskampf und Verdrängungswettbewerb statt, der nur zu einem ungunstigen Ergebnis führen kann. Ich kenne Fälle, in denen Großunternehmen ihre Callcenter zuerst in Billiglohnländer auslagerten und dann wieder zurückholen mussten, weil sie ein fatales Qualitäts- und Effizienzproblem hatten.

Frage: Zehn Jahre nach dem Telekom-Börsengang arbeitet die Bundesregierung nun auf einen Börsengang der Deutschen Bahn hin. Was würden Sie den Eisenbahnern empfehlen?

Auf keinen Fall einen Börsengang. Börsengang bedeutet Kapital einsammeln für irgendwelche Maßnahmen und grundsätzlich eine Abkehr von sozialen Errungenschaften, weil nur noch die Interessen einzelner Finanzinvestoren zählen. Ein Börsengang kann weder für die Beschäftigten noch für die Volkswirtschaft etwas Positives bringen. Die langfristige Wirkung auf die Allgemeinheit ist fatal.

Interview: Hans-Gerd Öfinger <http://www.derfunke.de>

Anhang 6

»Prekäre« Löhne: 4 Euro für Brief-Zusteller

Bonn (dpa) 4. März 2007 - Mit intensiverem Wettbewerb und dem nahenden Ende des Briefmonopols der Deutschen Post, rücken die Arbeitsbedingungen der Zusteller immer stärker ins Blickfeld. Gewerkschaften und Politik, sowie die um ihre Pfründe fürchtende Deutsche Post haben »Hungerlöhne« bei neuen Konkurrenten des Bonner Konzerns ins Visier genommen.

Post-Personalvorstand Walter Scheurle ist besorgt: Die Post könne sich gezwungen sehen, sich hier ebenfalls nach unten anzupassen, wenn dem Trend zur »Prekarisierung« nicht Einhalt geboten werde. Scheurle stellte neue Anbieter pauschal an die Wand: Sie setzten »primär auf Kostenvorteile durch prekäre Beschäftigung«.

Während die Post ihren Zustellern eine »sozial und tariflich gesicherte und auskömmlich bezahlte« Arbeit biete, folgten sie dem »Geschäftsmodell Lohndumping«. Wenn sich diese Entwicklung fortsetze, drohe die Gefahr, dass der gesamte Markt – einschließlich der Arbeitsplätze bei der Post – mit rund 200.000 Beschäftigten »insgesamt in die Zone der Niedrig- und Armutslöhne abgeleitet«.

Scheurle brachte schon vor Wochen als Optionen die Einführung von Mindestlöhnen oder eines Flächenvertrags ins Spiel. Nach einem von ver.di in Auftrag gegebenen Gutachten liegt der Anteil der geringfügig Beschäftigten bei neuen Anbietern bei fast zwei Drittel, während es beim »Gelben Riesen« im Briefdienst nur ein Prozent sei. Das Lohnniveau liege um mindestens 30 Prozent unter dem bei der Post. Die durchschnittlichen Stundenlöhne in Westdeutschland lägen bei 7,00 Euro und in Ostdeutschland bei 5,90 Euro. Die Entlohnung bei den Post-Konkurrenten habe zum Teil »eine ausbeuterische Qualität« angenommen, berichtete die Gewerkschaft DPVKOM. »Stundenlöhne um 4,00 Euro und 1000 Euro Monatslöhne für eine 45-Stundenwoche sind keine Seltenheit.«

Als stärkste Post-Konkurrenten sind bisher die PIN AG (gestützt von den Zeitungsverlagen Springer, Holtzbrinck und WAZ) und die deutsche Tochter des niederländischen Konzerns TNT aufgetreten. Mit Lohn- oder Sozialdumping habe das Unternehmen nichts zu tun, erklärte TNT. Es gebe unter den rund 1000 alternativen Postdienstleistern einige »schwarze Schafe«, die über Lohn- und Sozialdumping versuchten, Marktanteile zu gewinnen. »Wir als TNT Post beteiligen uns nicht daran und möchten uns ausdrücklich davon distanzieren.« Angesichts des verstärkten Drucks wollen PIN und TNT jetzt mit ver.di zu Vereinbarungen kommen.

Im Zuge der Liberalisierung haben Post-Konkurrenten ihren Anteil im Briefmarkt bereits kontinuierlich bis auf etwa sieben bis acht Prozent ausbauen können. Bei ihnen sind insgesamt rund 45.000 Mitarbeiter beschäftigt. Die Post hat noch ein Restmonopol für die Zustellung von Sendungen bis 50 Gramm. Hierunter fallen etwa drei Viertel des Briefaufkommens. In Deutschland soll auch dieser Bereich von 2008 an völlig geöffnet werden, in der EU später.

Seit Jahren bietet auch die Post im personalintensiven Briefbereich zunehmend ebenfalls Mini-Jobs an, wenn auch nicht in der direkten Zustellung. Vollzeit-Arbeitsplätze werden abgebaut – seit 1999 insgesamt rund 33.500. Außerdem sollen künftig rund 6000 der insgesamt noch 79.000 Briefträger statt Vollzeit nur noch Teilzeit arbeiten.

4. März 2007

Anhang 7

Das Märchen von der Basarökonomie

»In jüngster Zeit wird vielfach die These aufgestellt, dass sich Deutschland von einer Industrieökonomie zu einer so genannten Basarökonomie wandle, in der Güter verschiedenster Provenienz vertrieben, aber nur noch wenige hergestellt würden. Die Ursache dafür seien die zu hohen Lohnkosten in Deutschland, die die Unternehmen vor die Wahl stellten, entweder in Konkurs zu gehen oder die Produktion ins Ausland zu verlegen. Während die Fertigung eines Produkts dann in Niedriglohnländern erfolge, würden in Deutschland wie auf einem Basar lediglich noch der Vertrieb und der Verkauf stattfinden, wofür nur wenige Arbeitskräfte benötigt würden. Vor diesem Hintergrund seien die deutschen Exporterfolge kein Indikator für eine hohe Wettbewerbsfähigkeit, da ein Großteil dieser Güter nur eine Durchfuhr importierter Vorleistungen darstelle. Diese Argumentation ist nicht haltbar. Es lässt sich vielmehr zeigen, dass die durch Außenhandel verursachte Wertschöpfung in Deutschland im Trend der vergangenen Jahre sogar gestiegen ist.«

(DIW Wochenbericht 40/04 <http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/04-40-1.html>)

Die These von der Basarökonomie ist zwar falsch aber sie stützt sich auf eine richtige Beobachtung. Im Verhältnis zur gesamtgesellschaftlichen Wertschöpfung nimmt der Anteil des produktiven Gewerbes seit den 70er Jahren kontinuierlich ab. Grund dafür ist der wirtschaftliche Strukturwandel, der nicht nur zu einem Wachstum der importierten Vorprodukte, sondern vor allem der auf die Produktion bezogenen Dienstleistungen geführt hat. Etwa zwei Drittel des vom verarbeitenden Gewerbe erzeugten Produktionswertes entfallen mittlerweile auf Vorleistungen anderer Wirtschaftssektoren. Das heißt aber nicht, dass sie im gleichen Maße davon profitieren. Sie sind gewissermaßen die abhängigen Provinzen der Exportwirtschaft. Obwohl sie für deren Erfolge auf dem Weltmarkt unverzichtbar sind, werden sie daran unterdurchschnittlich beteiligt. Trotzdem – und auch deshalb ist die These der Basarökonomie falsch – hat sich auch die Arbeitsproduktivität der exportierenden Industrie selbst erhöht. Sie produziert mit immer weniger Beschäftigten einen immer größeren Produktionswert.

Doch Hans-Werner Sinn schreibt nicht einfach Unsinn, sondern sinnt nach einer Begründung für weitere Lohnsenkungen. Wenn, so sein einfacher Kurzschluss, die deutschen Löhne weiter sinken würden, könnte mehr Produktion im eigenen Lande bleiben. Doch auch das ist falsch. Die osteuropäischen EU-Staaten verkaufen an Deutschland zwar immer mehr industrielle Vorprodukte, kaufen von uns aber gleichzeitig noch viel mehr Endprodukte.

Vergl. <http://www.flassbeck.de/pdf/2004/19.04.04/BASAR.pdf>

Anhang 8

Das Frühjahrsgutachten 2007 zur Lage der Arbeit:

»Bei einem Produktionszuwachs von 2,0 Prozent sind die Arbeitskosten je Arbeitnehmerstunde mit 0,8 Prozent im Vergleich dazu wenig gestiegen.«

»Die Effektivverdienste sind 2006 auf Monatsbasis lediglich um 0,7 Prozent, auf Stundenbasis gar nur um 0,3 Prozent gestiegen.«

»In der ersten Jahreshälfte 2006 entfiel etwa ein Drittel der Zunahme der Erwerbstätigkeit auf die Leiharbeit.«

»Auch weil im Jahr 2007 die Beiträge zur Sozialversicherung per Saldo um 1,3 Prozentpunkte gesenkt werden, gehen die Lohnstückkosten nochmals zurück...«

Anhang 9

Wie Teilzeit entsteht

In 39 Prozent aller Betriebe, die über zwei Drittel aller Arbeitsplätze repräsentieren, wird Teilzeit angeboten. Insgesamt arbeiten 14 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit – in der Regel weil sie keine andere Arbeit finden oder aus familiären Gründen nicht in Vollzeit arbeiten können.

Die untenstehende Tabelle zeigt, dass Teilzeitarbeitsplätze nur zu 34 Prozent wirklich neue Arbeitsplätze sind. 66 Prozent entstehen durch die Teilung oder Umwandlung von Vollzeit-Arbeitsplätzen in Teilzeit. Die hier zitierte Untersuchung des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Bundesagentur für Arbeit) kommt zu dem Ergebnis, dass Teilzeit vor allem zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Senkung der Arbeitskosten eingesetzt wird.

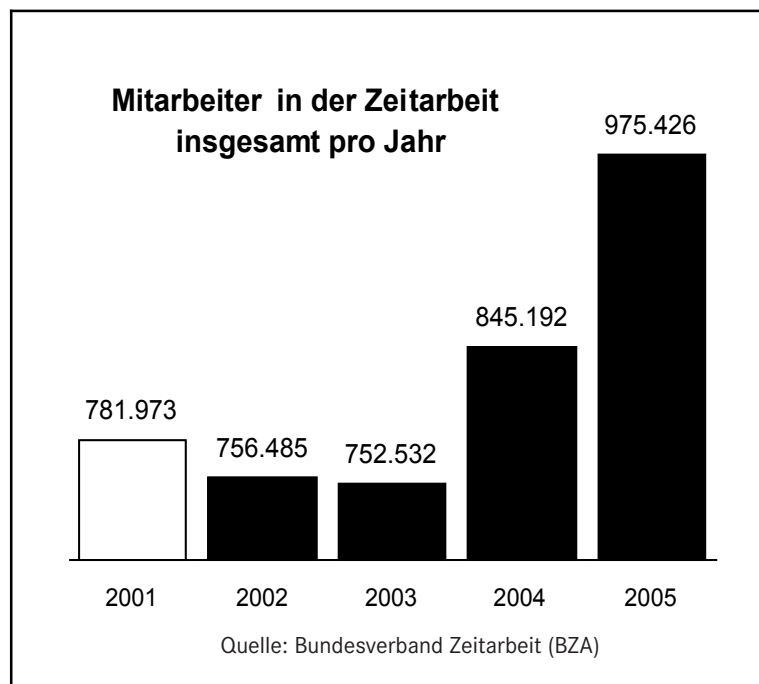
Angaben von Betrieben, in denen innerhalb eines Jahres Teilzeitarbeitsplätze entstanden sind	
	%
Entstehung*	34
Umwandlung*	31
Teilung*	7
Entstehung * Umwandlung	8
Entstehung + Teilung	4
Umwandlung + Teilung	9
Entstehung + Umwandlung + Teilung	8
	100
Entstehung* : Teilzeitarbeitsplatz zusätzlich zu den bestehenden Arbeitsplätzen eingerichtet	
Umwandlung* : Vollzeit-Arbeitsplatz wurde in einen Teilzeitarbeitsplatz umgewandelt.	
Teilung* : Vollzeit-Arbeitsplatz wurde in zwei oder mehrere Teilzeit-Arbeitsplätze umgewandelt	
Quelle: IAB Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot 2004, IAB Kurzbericht Nr.7 2006	

Anhang 10

Zeitarbeit – eine Boombranche

Die Verleiher nennen es Zeitarbeit, um den Eindruck persönlicher Wahlfreiheit zu erwecken. Eigentlich ist es jedoch Arbeitnehmerüberlassung, also Leiharbeit. Die statistische Erfassung ist unterschiedlich, aber eines ist unübersehbar: Die Zahl der Menschen, die mindestens einmal im Jahr bei einem Verleiher beschäftigt sind, nimmt ständig zu.

Seit der letzten Veränderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) können Arbeitslose nur dann von der Personal-Service-Agentur (PSA) an einen Verleiher vermittelt werden, wenn dieser einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Seit dem ist der Bundesverband Zeitarbeit ein glühender Verfechter von Tarifverträgen. Er macht sogar eine eigene Unterschriftenkampagne zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes. Nur eines lehnt er eben so entschieden ab, nämlich das Prinzip »gleicher Lohn für gleiche Arbeit.« Weil Lohndumping das Erfolgsrezept der Arbeitnehmerüberlassung ist, können die Verleiher ihren Geschäftsvorteil zwar mit Mindestlöhnen, nicht aber mit gleichen Löhnen nutzen. Die Linksfraktion hat deshalb einen Gesetzentwurf in den Bundestag eingebracht, der den gleichen Lohn vorschreibt, der auch im ausleihenden Betrieb gezahlt wird.



Anhang 11**Leiharbeit verfestigt sich**

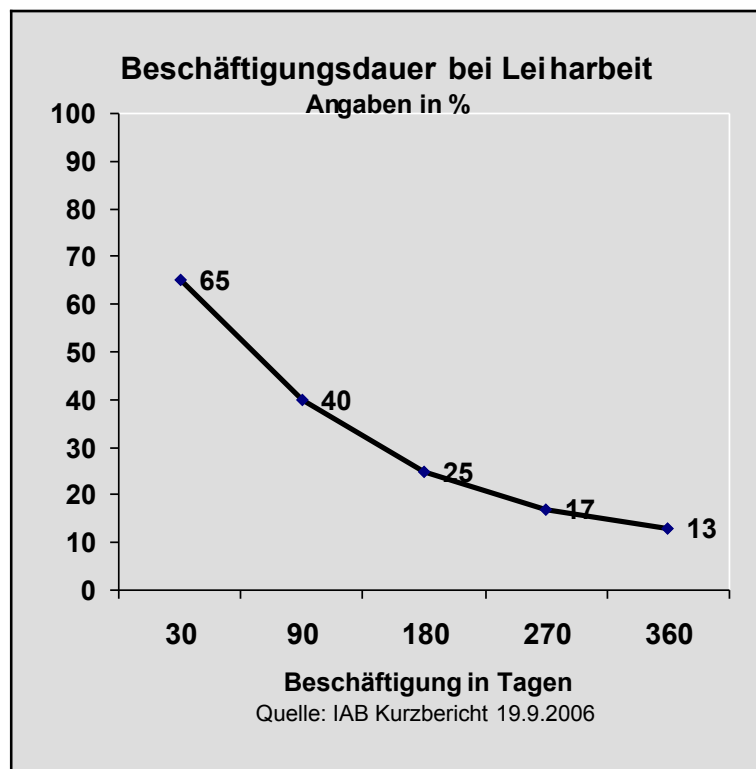
Die Zahl der Arbeitslosen, die in Leiharbeit vermittelt werden, ist stark gestiegen. Noch stärker aber die Zahl derjenigen, die danach wieder in die Arbeitslosigkeit gehen. Womit die Behauptung widerlegt ist, dass Leiharbeit die Arbeitslosigkeit abbauen hilft. Vor der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wechselten deutlich mehr Beschäftigte aus der Leiharbeit in ein anderes Arbeitsverhältnis als nach der Reform.

Beschäftigungsstatus vor und nach der Leiharbeit			
Westdeutschland			
	1997 -2001	2002	2003
Angaben in %			
Status vor der Leiharbeit			
arbeitslos	28,6	33,5	42,8
anderweitig beschäftigt	17,2	15,5	13,5
in Leiharbeit beschäftigt	17,3	21,1	23,2
nicht erwerbstätig	36,9	22,9	20,5
Status nachher			
arbeitslos	18,4	29,8	33,8
anderweitig beschäftigt	33,2	23,7	21,2
in Leiharbeit beschäftigt	21,0	21,9	25,5
nicht erwerbstätig	27,4	24,6	19,4
Quelle: IAB Kurzbericht 19.9.2006			

Anhang 12

Ausweitung der Leiharbeit führt zu Lohndumping und spaltet die Belegschaften

IG Metall will Betriebsräte sensibilisieren und Betroffene organisieren. Weit mehr als 600.000 Menschen arbeiten mittlerweile für Zeitarbeitsfirmen. Geradezu explosiv war die Zunahme in den vergangenen Monaten: Mehr als die Hälfte der innerhalb eines Jahres entstandenen 452.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse werden der Boom-Branche zugerechnet. Nur 13 Prozent der Leiharbeiter sind länger als ein Jahr im jeweiligen Betrieb. Neben der Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit will die Gewerkschaft erreichen, dass die vom DGB für die Branche geschlossenen Tarifverträge vom Gesetzgeber für allgemeinverbindlich erklärt werden.



<http://www.nachdenkseiten.de/?p=2182>

Anhang 13

5.500 deutsche Firmen im Griff von »Heuschrecken«

Derzeit sind in Deutschland 20 Milliarden Euro Private-Equity-Mittel in 5.500 Firmen investiert. In diesen Firmen arbeiten (noch) 640.000 Menschen - mit einem Jahresumsatz von 115 Milliarden Euro. Nach Verlautbarungen der Fonds sollen im Jahr 2006 100 Firmen »börsenreif« sein. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland noch weit zurück. Misst man die Private-Equity-Investitionen am jeweiligen Bruttoinlandsprodukt, so liegen Großbritannien, Schweden, Frankreich und andere europäische Länder weit vor Deutschland.

In Europa werden derzeit rund ein Drittel aller Akquisitionen mit Hilfe der Private-Equity-Häusern getätigt. Insider sehen für diese Fonds erhebliche Wachstumsraten, u.a. wegen der zunehmenden Verschärfung der Bedingungen für die Kreditvergabe von Banken (»Basel II«).

Während die Einen diese Fonds als sinnvolle Finanzierungsalternative betrachten, fürchten andere (insbesondere »Betroffene«) deren z.T. äußerst aggressive Politik.

Bundesweit bekannt geworden ist die Thematik im Zusammenhang mit der Übernahme der Fa. Grohe. Diese wurde 1999 an die Kapitalfondsgesellschaft BC Partner für 0,9 Mrd. Euro verkauft. Im Jahr 2004 wurde sie an TPC (Texas Pacific Group) und Credit Suisse Equity (CSFB) für 1,8 Mrd. Euro weitergereicht. In der Zwischenzeit hat sich wg. der anstehenden Zahlung der Zinsen ein riesiger Schuldenberg angehäuft. Ein Teil der Produktion soll ins Ausland verlegt werden, in 2005 sollen 1240 Arbeitsplätze gestrichen werden. Die Frankfurter Allgemeine Zeitung stellte dazu kritisch fest: »Die Belegschaft muss dafür bluten, dass die Fonds den Kaufpreis mehr als ausgereizt haben.«

Dr. Jürgen Glaubitz, ver.di-Landesbezirk NRW

http://www.verdi-bub.de/standpunkte/archiv/private_equity_fonds

Anhang 14

Raststättenräuber

Über Jahrzehnte gehörten die Autobahnraststätten dem Bund, der zu diesem Zweck die Firma Tank & Rast gründete. Doch im Zuge der allgemeinen Privatisierungshysterie gingen die 380 Rast- und 340 Tankanlagen in den Besitz von Lufthansa, Allianz und Apax über, die das Paket für 1,1 Milliarden Euro an den Finanzinvestor Terra veräußerten. Das Geschäft hat sich für den Finanzinvestor gelohnt. Nicht allein, dass Terra den Kauf zu drei Vierteln mit Krediten bezahlte, deren Zinsen natürlich aus den Erlösen von Tank & Rast bezahlt werden müssen, der Finanzinvestor hat auch weitere Kredite aufgenommen, um seinen Anteilseignern eine Sonderausschüttung von 400 Millionen Euro auszahlen zu können. Nach Angaben der Financial Times haben die Anteilseigner auf diese Weise in nur zwei Jahren das 1,5 bis 2fache ihres Einsatzes zurück erhalten.

Diese Form der wunderbaren Geldvermehrung ist das Geschäft so genannter Private-Equity-Fonds, zu denen auch Terra gehört. Sie kaufen Unternehmen auf, belasten sie mit Schulden, quetschen sie für eine bestimmte Zeit aus und stoßen sie dann wieder ab. Auch Terra wird wahrscheinlich Tank & Rast irgendwann zerstückeln, die Filetstücke gewinnbringend abstoßen und den Rest schließen, so dass es dann zwar noch Raststätten geben wird, aber deutlich weniger. In der Zwischenzeit wird ein brutaler Druck auf die Pächter ausgeübt, die ständig höhere Pachten zahlen müssen und deshalb ihre Personalkosten senken. In nur zwei Jahren haben sich die Pachten für die Tank- und Rastanlagen verdoppelt, obwohl der Umsatz um nur 1,7 Prozent gestiegen ist. Die Zeche zahlen im wahrsten Sinne des Wortes die Autofahrer und natürlich die Beschäftigten.

Zeitung der AG betrieb&gewerkschaft Nr.27

Anhang 15

Prozent der Hochschulabsolventen, die ein oder mehrere Praktika nach dem Studienabschluss durchgeführt haben			
Studienfach	Praktika insgesamt	bezahlt	unbezahlt
Erziehungswissenschaft	21	3	18
Wirtschaftswissenschaft	39	29	9
Mathem./Naturwissen.	30	22	7
Geistes- u. Kulturwissen.	53	30	30
Sozialwissenschaften	49	29	23
Rechtswissenschaft	15	5	12
Medizin	37	16	20

Befragung von 2.686 Absolventen der Uni Köln und der FU Berlin etwa dreieinhalb Jahre nach Studienabschluss – in die Auswertung gingen etwa 500 Befragte ein. Autoren: Dieter Grünh und Heidemarie Hecht, DGB Bundesvorstand und Hans Böckler Stiftung 2007

Anhang 16***Nach jedem Praktikum, das zu nichts führte, bleibt ein Schaden zurück***

Von Praktikum zu Praktikum nimmt die Zuversicht weiter ab, dass man selbst einmal eigene Visitenkarten und ein Namensschild an der Tür haben wird. Thomas Kieselbach von der Uni Bremen nennt das den Hysterese-Effekt. Der Begriff kommt aus der Physik: Wenn man Metalle einmal verbiegt, dann biegen sie sich zwar wieder zurück, aber nicht vollkommen. Es bleibt immer ein kleiner Schaden zurück. So geht es dem Praktikanten auch: Er muss, wenn das Praktikum überhaupt einen Sinn ergeben soll, voller Hoffnung sein und voller Tatendrang. Wenn das zu nichts führt, ist er enttäuscht, und beim nächsten Praktikum wird es ihm schwerer fallen, optimistisch zu sein. Er zwingt sich mit immer mehr Selbstbetrug. Und so fort. Mein Juristenfreund im Ruhrgebiet hatte sich vor kurzem um eine Stelle beworben. Das Gespräch verlief gut – bis zu dem Moment, als ihn einer der Interviewer fragte: »Nun erklären Sie uns mal, wie so ein guter Typ, wie Sie es sind, seit mehr als einem Jahr ohne Job ist.«

Der Dauerpraktikant schadet nicht nur sich selbst. Weil es so einfach für die Unternehmen ist, echte Stellen mit Praktikanten zu besetzen, sorgt er auch dafür, dass es weniger echte Jobs gibt. Das Einzige, was helfen würde, wäre ein Praktikantenboykott: Niemand, der bereits einen Uniabschluss hat, macht noch ein Praktikum. Auch nicht für 800 Euro im Monat. Wenn die Firmen diese Praktikanten nicht mehr bekommen, müssen sie wieder richtige Angestellte suchen und ihnen zumindest befristete Verträge anbieten. Das Ganze funktioniert aber leider nur, wenn sich wirklich alle daran halten. Also funktioniert es nicht.

Von Matthias Stolz

Aus: »Generation Praktikum - Früher sollten Praktikanten bloß Erfahrungen für ihr künftiges Berufsleben sammeln. Heute werden sie als billige Arbeitskräfte eingesetzt«

http://www.zeit.de/2005/14/Titel_2fPraktikant

Anhang 17

Praktikanten als reguläre Arbeitnehmer

Besonders in Deutschland hat sich inzwischen ein regelrechter Markt für Praktikanten, die bereits einen Hoch- oder Fachschulabschluss haben, herausgebildet. Mehr und mehr Absolventen sind aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage gezwungen, nach ihrem Abschluss ein Praktikum nach dem anderen zu absolvieren – gut qualifiziert, schlecht oder gar nicht entlohnt und doch hoch motiviert. Diese »Praktikakarrieren« widersprechen eindeutig der Definition des Paragraphen 26 des Berufsbildungsgesetzes, nach dem ein Praktikum den Erwerb beruflicher Kenntnisse und die berufliche Orientierung zum Ziel habe sowie der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Dieses hatte in einem Urteil von 2003 den ausbildenden Charakter eines Praktikums hervorgehoben.

Mit der langfristigen (d.h. länger als drei Monate) und unbezahlten Vollzeitarbeit der Praktikanten kompensieren die Unternehmen Vollzeitarbeitsplätze vorübergehend oder sogar dauerhaft. Es handelt sich bei diesen Praktikanten tatsächlich um reguläre Arbeitnehmer mit den üblichen Arbeitnehmerrechten, denen auch eine angemessene Entlohnung zusteht.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

http://www.gew.de/Aktionstag_gegen_unbezahlte_Praktika.html

Ausgewählte Quellen:

BZA / Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. Bonn,
www.bza.de/infocenter/statistiken

Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2007, Frühjahrsgutachten der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute, Berlin 17. April 2007

DIW Wochenbericht Nr. 12/2007

Klaus Dörre, Prekarität – eine arbeitsmarktpolitische Herausforderung,
WSI Mitteilungen 5/2005

Dieter Grün/Heidmarie Hecht, Generation Praktikum?
DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend, Berlin Februar 2007

Bern Keller/Hartmut Seifert, Atypische Beschäftigung – sozialverträglich oder prekär?, WSI Mitteilungen 5/2006

Thorsten Kalina/Claudia Weinkopf, Mindestens sechs Millionen
Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland, IAT Report 2006-03

IAB Kurzbericht, Ausgabe 1 / 30.1.2006

IAB Kurzbericht, Ausgabe 7 / 2.5.2006

IAB Kurzbericht, Ausgabe 14 / 19.9.2006

Michael Kittner, Arbeits- und Sozialordnung 31. Auflage 2006,
Frankfurt/M 2006

Claus Schäfer, Effektiv gezahlte Niedriglöhne in Deutschland,
WSI Mitteilungen 7/2003

Torsten Brandt, Kathrin Drews, Thorsten Schulten, Liberalisierung des
deutschen Postsektors – Auswirkungen auf Beschäftigung und Tarifpolitik,
WSI Mitteilungen 5/2007

Sozialreport Zeitarbeit, IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen, Berlin März 2007

Jahrbuch für Arbeit und Menschenwürde (Bd. 7, 2006) Hrsg. von der wissenschaftlichen Arbeitsstelle des Nell-Breuning-Hauses »Voll Prekär – total normal? Die Arbeitsrealitäten wahrnehmen«

Hinweise für Referierende

Das Material ist so aufgebaut, dass es sich sowohl zur Selbstinformation, als auch für die Bildungsarbeit eignet. Es enthält jedoch deutlich mehr Informationen, als in ein oder zwei Abendveranstaltungen vermittelt werden können. Deshalb werden im Folgenden einige methodische Hinweise für die Verwendung in Bildungsveranstaltungen gegeben, die jedoch immer noch voraussetzen, dass sich die Referierenden ein eigenes Konzept entwickeln.

Bei der Ausarbeitung eines solchen Konzepts sollte man sich als erstes an den unten angegebenen Lernzielen orientieren, entscheiden welche Lernziele unbedingt erreicht werden müssen und anschließend die Fakten oder Dokumente auswählen, die am besten geeignet scheinen, diese Lernziele zu erreichen.

Ob die Lernziele erreicht wurden, wird am besten durch Fragen überprüft, die man in sein Konzept übernimmt und an geeigneter Stelle in die Diskussion einbringt. Allerdings sollte man dabei eine schulartige Abfragesituation vermeiden.

Für die eigene Erfolgskontrolle ist es sinnvoll, sich eine Checkliste der Lernziele zu machen, auf der abgehakt werden kann, ob sie auch erreicht wurden.

Allgemeines Lernziel:

Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn muss als Baustein innerhalb eines Gesamtkonzepts zur Überwindung der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses gesehen werden. Wobei erkannt werden muss, wodurch diese Erosion verursacht wurde und dass eine bloße Rückkehr zu früheren Regulierungen wegen der stattgefundenen Umbrüche weitgehend ausgeschlossen ist. Die TeilnehmerInnen sollen abschließend eine Vorstellung von den wichtigsten Schritten zur Neubegründung eines humanen und existenzsichernden Normalarbeitsverhältnisses für sich selbst entwickeln und in Diskussionen vertreten können.

Die Lernziele nach der Gliederung des Materials:

1. Die in der Mindestlohndebatte verwendeten Begriffe verstehen und die unterschiedlichen Formen von Mindestlöhnen unterscheiden können.
2. Die Grundausrichtung und Funktionsweise der neoliberalen Politik verstehen und die Ursachen seiner ideologischen Verankerung im Alltagsbewusstsein erkennen können.
3. Die TeilnehmerInnen müssen die »Entgrenzung der Arbeit« als allgemeine Methode des Neoliberalismus verstehen und fähig sein, den Begriff auf praktische Beispiele anzuwenden.
4. Erkennen, dass der Niedriglohnssektor unverzichtbar für die Wertschöpfung der renditestarken Konzerne ist und vielfach aus diesen ausgegliedert

wurde, um die Lohnstückkosten der Endfertigung zu senken.

5. Die ökonomischen Beweggründe für die Privatisierung öffentlicher Unternehmen verstehen und die Folgen für die Beschäftigten mit konkreten Beispielen aus der eigenen Erfahrungswelt belegen können.

6. Die Vorgehensweise von Private-Equity-Fonds verstehen und erklären können.

7. Ursachen der Zunahme ausbeutender Praktika verstehen und die wichtigsten Fakten benennen können.

8. Die wichtigsten Maßnahmen zur Überwindung von Prekarität benennen können.

Einige Anmerkungen zur Methodik

Intensives Lernen ist bei Abendveranstaltungen schwer zu organisieren und verlangt als erstes, dass die Routine der üblichen Basisversammlungen überwunden wird. Also keine Einleitung mit Terminen, Berichten und anderen Formalien, sondern einen Anfang schaffen, der Aufmerksamkeit und Konzentration fördert. Manchmal genügt das Vorlesen einer aktuellen und aufrüttelnden Zeitungsmeldung. Besonders nachteilig kann sich ein unattraktiver Raum oder eine unübersichtliche Bestuhlung auswirken, während ein Büchertisch oder das Aufhängen zum Thema passender grafischer Darstellungen durchaus nützlich ist.

Die wichtigste Voraussetzung für einen aktiven Lernprozess ist die Entwicklung einer Orientierungsgrundlage für die Gruppe. Dazu gehört eine klare Einleitung über den Inhalt des Abends, die Bedeutung des Themas für die politische Praxis und den geplanten Ablauf.

Lernen darf sich nicht aufs Zuhören beschränken. Wo es geht, sollten anschauliche Mittel wie Wandzeitung, grafische Darstellungen, Tageslichtprojektor oder PowerPoint-Präsentationen eingesetzt werden, um Ohren und Augen gleichermaßen zu beschäftigen.

Lernprozesse gelingen am besten, wenn sich die Lernenden den Stoff praktisch aneignen. Unter den begrenzten Möglichkeiten einer Abendveranstaltung beschränkt sich das meistens auf das Anfertigen von Notizen und auf Sprachhandlungen. Zum Anfertigen von Notizen können die Referierenden ermuntern, indem sie zugeben, dass sie sich auch selbst den Stoff nur aneignen konnten, in dem sie sich für diesen Abend zumindest Stichpunkte aufgeschrieben haben. Übrigens schreiben die TeilnehmerInnen am ehesten mit, wenn es etwas von einer Wandzeitung oder Tafel abzuschreiben gibt. Den ungewöhnlichen Begriff Sprachhandlungen muss man wörtlich nehmen. Sprechen ist eine praktische Handlung, die dem Denken vorausgeht, weshalb auch die meisten Menschen ihre Gedanken beim Sprechen entwickeln. Diskussionen bei Bildungsveranstaltungen erfüllen den Zweck, dass die TeilnehmerInnen ihre Gedanken ordnen und entwickeln. Dieser Zweck erfüllt sich aber nur, wenn auch die richtigen Fragen gestellt werden. Prekarisierung zum Beispiel ist für die Lernenden nur als Begriff neu, nicht aber als Praxis. In diesem wie in anderen Fällen kommt es darauf an, dass die Diskussion dazu anregt, die Theorie auf die Fülle der vorhandenen Alltagserfahrungen anzuwenden.

Der Ehrlichkeit halber muss man eingestehen, dass die oben beschriebenen Anforderungen nur selten erfüllbar sind, aber man kann sich im Laufe der Zeit an eine solche Idealform heranarbeiten. So lange man diese Form nicht erreicht hat, liegt der Erfolgsdruck ausschließlich auf dem gesprochenen Wort. Die dabei gesetzten Anforderungen lassen

sich in der hier gebotenen Kürze nicht beschreiben, aber in wenigen Stichpunkten zusammenfassen.

1. Jede Bildungseinheit muss mit einer Orientierung auf das Thema, die Gliederung und die praktisch politische Bedeutung beginnen.
2. Der Beitrag muss sich an die vorab vorgestellte Gliederung halten und die ZuhörerInnen müssen erkennen können, wenn ein neuer Punkt abgehandelt wird.
3. An mehreren Stellen des Themas wird mit einer theoretischen Erklärung begonnen. Diese Theorie können sich die ZuhörerInnen nur aneignen, wenn sie auf praktische Beispiele angewendet wird.
4. Zuhören ermüdet, deshalb auf Sprechpausen achten und die Informationsfülle verringern, wenn die Aufmerksamkeit sichtbar nachlässt. Man sollte auch zwischenzeitliche Verständnisfragen, aber auf keinen Fall Koreferate zulassen. Im Übrigen hilft nichts besser gegen Ermüdung als Humor und Polemik – wenn es nicht übertrieben wird.

www.die-linke.de