



Wolfgang Uellenberg-van Dawen

Von der prekären zur Guten Arbeit

Strategien gegen die zunehmende Entsicherung der Arbeit

Abkehr von der Flexicurity

Die europäische Öffentlichkeit starrt gebannt auf das Schicksal des Euro. Europa spaltet sich in einen wirtschaftlich relativ starken Norden und in einen in eine wirtschaftliche und soziale Abwärtsspirale stürzenden Süden. In Deutschland scheint der Beschäftigungseinbruch der ersten Krisenphase 2008/2009 überwunden zu sein. In Griechenland, Portugal, Spanien erreicht die Arbeitslosigkeit Rekordhöhen. Jeder vierte junge Mensch zwischen 15 und 25 Jahren ist in Europa ohne Arbeit. Währenddessen bahnt sich wenig bemerkt eine weitere Deregulierung der Arbeitsmärkte in Europa an, die auf Dauer das Normalarbeitsverhältnis auflöst und weitgehend durch prekäre Arbeitsverhältnisse ersetzt.

Prekäre Arbeit wird hier als Arbeit mit unsicherem Status bestimmt, die vor allem bei geringfügiger Beschäftigung, Teilzeit oder in der Leiharbeit mit niedrigen Löhnen einhergeht. Prekarisierung kann aber auch höhere Einkommensgruppen betreffen – etwa durch Befristungen oder Werkverträge (siehe dazu auch weitere Beiträge in diesem Band, z. B. von Brinkmann/Becker/Engels u. a.). Die aus der Entsicherung resultierende Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis wird als atypische Arbeit verstanden.

Während die europäischen Gewerkschaften zu Recht die viel zu geringen Mittel von 6 Milliarden Euro zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit kritisieren, werden in Griechenland und Spanien neue Formen von Arbeitsverträgen mit geringerem Schutz und abgesenkten Löhnen für junge Menschen eingeführt. Die seit Jahren von den Herolden des Neoliberalismus propagierten Rezepte werden wieder aufgewärmt. Wolfgang Franz, früherer Vorsitzender des Sachverständigen Rates zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung und ehemaliger Präsident des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim, fordert als Allheilmittel gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit in einem vor falscher Empathie für die jungen Arbeitslosen triefenden Artikel in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) den weiteren Abbau von »Rigiditäten auf dem Arbeitsmarkt« (FAZ Net 3. 7. 2013). Was die in der Regel hoch qualifizierten jungen Arbeitslosen von solchen Rezepten halten, haben 2006 in Frankreich die demonstrierenden Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten gezeigt, die einen von der Regierung Sarkozy beschlossenen besonderen Eingliederungsvertrag (CEPA: befristet mit geringem Schutz) zu Fall brachten.





Gleichwohl werden zur Umsetzung von Strukturreformen, die die Troika von Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds Krisenländern vorschreibt, in fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union – mit Ausnahme von Finnland, Irland und Zypern – arbeitsrechtliche Schutzvorschriften gelockert (Clauwert/Schönmann 2012).

So wurden die Zeiträume, in denen Arbeitsverhältnisse befristet werden können, auf drei Jahre verlängert (Tschechien, Griechenland, Portugal, Rumänien und Spanien). Erhöht wurde die Zahl der zulässigen Befristungen in Folge (Niederlande: fünfmal, Polen: unbegrenzt, Slowenien: dreimal). Eingeführt oder vereinfacht wurden die Regelungen für Leiharbeit in Belgien, Tschechien, Griechenland und Großbritannien. Der bestehende Kündigungsschutz wurde in mehreren EU-Staaten weiter gelockert: So wurde die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen erleichtert (Tschechien, Portugal, Spanien, Slowakei, Großbritannien), die Schwellenwerte herabgesetzt, damit Unternehmen leichter kündigen können (Estland, Griechenland, Großbritannien, Rumänien). Auch die Verfahren für Kündigungen und Massenentlassungen wurden vereinfacht, Kündigungsfristen verkürzt (Bulgarien, Estland, Litauen, Slowakei, Spanien, Portugal, Großbritannien), die Kosten für Sozialpläne gesenkt (Rumänien) oder der Zugang zu den Arbeitsgerichten eingeschränkt (Großbritannien).

Die weitere Entsicherung der Arbeitsverhältnisse wird aber mitnichten mehr Menschen in Arbeit bringen. Im schlimmsten Fall werden mehr Beschäftigte noch schneller gekündigt, wächst der Druck auf die noch Erwerbstätigen, weitere Lohnkürzungen hinzunehmen. Mehr Arbeitslose und niedrigere Löhne beschleunigen die Abwärtsspirale der Wirtschaft.

Was dem Anspruch nach die Modernisierung der Arbeitsmärkte, die Überwindung von Segmentierung und die Gleichstellung der Geschlechter (Europäische Kommission 2010) fördern soll, erweist sich zunehmend als eine gesamteuropäisch konzertierte Aktion, damit die Unternehmen »ihr Personal leichter an geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können. Dies senkt die Kosten und macht Arbeit als Produktionsfaktor attraktiver«. (IAB 2013) Von einer Balance zwischen Flexibilität *und Sicherheit*, wie sie das Kunstwort Flexicurity suggeriert, ist schon lange nicht mehr die Rede.

Wenn auch in unterschiedlichem Maße, so stieg in vielen Ländern Europas die Zahl der atypischen Beschäftigten von 1996 bis 2009 merklich an. In den Niederlanden arbeitete 2009 fast die Hälfte, in Deutschland, Schweden, Dänemark, Norwegen und Großbritannien 25 Prozent der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren in so genannten Nicht-Standardarbeitsverhältnissen (Allmendinger 2012). Dominiert in Kontinentaleuropa und Skandinavien die Teilzeitarbeit, so sind in Südeuropa Soloselbständigkeit und ein hoher Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen weit verbreitet. Besonders häufig arbeiten junge



Menschen befristet. Eine weitere Schwächung ihrer Rechte, wie Franz sie fordert (s. o.) und die EU durchsetzen will, würde keinen jungen Menschen in Arbeit bringen.

Eine Fortsetzung und Intensivierung der Flexicurity-Strategie höhlt nur Arbeitnehmerrechte weiter aus, unterwirft die Beschäftigten immer mehr dem Willen der Arbeitgeber, schafft unsichere Lebensperspektiven, fördert den Druck auf die Arbeitslosen, jede Arbeit – und sei sie noch so schlecht – annehmen zu müssen. Die Flexicurity-Strategie schiebt die Verantwortung für die Arbeitslosigkeit den Arbeitslosen zu und lenkt von den Ursachen der Krise wie den notwendigen Maßnahmen zu ihrer wirksamen Überwindung ab. Wenn Gewerkschaften der europäischen wie der nationalen Ebene die Interessen der Menschen an würdevoller und sicherer Arbeit durchsetzen wollen, dann stehen eine radikale Kritik und eine Abkehr von der Flexicurity auf der Tagesordnung (Busch 2012).

Ein Politikwechsel ist notwendig. Die Beschäftigungskrise in Europa kann nur durch eine gezielte, am sozialen und ökologischen Umbau ausgerichtete Investitions- und Innovationspolitik (Fischer 2013; Uellenberg-van Dawen/Schulz 2013), eine gemeinsame Bekämpfung der Schuldenkrise und die Stärkung des Sozialstaates in den Krisenländern überwunden werden.

Für eine Neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt

Wie notwendig die Abkehr von Flexibilisierungsstrategien ist, zeigt gerade das Land, das derzeit noch als Musterland erfolgreicher Arbeitsmarktpolitik anderen Ländern als Vorbild angedient wird: Deutschland. Das »deutsche Beschäftigungswunder«, so wird suggeriert, sei vor allem auf die Agenda 2010 und die damit verbundenen »Entriegelungen« des Arbeitsmarktes zurückzuführen. In der zu Beginn des Jahres geführten Debatte um Erfolg oder Misserfolg der Agenda-Politik hat das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) zu Recht darauf verwiesen, dass es in erster Linie der wirtschaftliche Aufschwung ab 2005 war, der befeuert durch die Exporterfolge Deutschlands in Europa und auf den Weltmärkten zu einer deutlichen Umkehr der Beschäftigungsentwicklung geführt hat. Die vor allem durch die Agenda-Politik verursachte Senkung der Lohnkosten erweist sich jedoch nicht als Erfolgsrezept, sondern als Achillesferse des Aufschwungs: Zum einen verstärken die Kostenvorteile der deutschen Wirtschaft auf Grund entscherteter Arbeitsverhältnisse die Ungleichgewichte im europäischen Binnenmarkt, zum anderen schwächt entscherte Arbeit in Kombination mit Niedriglöhnen auf Dauer die kaufkräftige Nachfrage im Binnenmarkt (Horn u. a. 2013).

Selbst das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit kommt in seiner durchaus wohlwollenden Bilanz der Hartz-



Reformen zu dem Schluss: »Atypische Erwerbstätigkeit wie Leiharbeit, befristete Beschäftigung oder Minijobs hat deutlich zugenommen und geht oft mit Abstrichen bei Umfang, Dauer und Entlohnung einher.« (IAB 2013, S. 7) Tatsächlich hat die Entsicherung der Arbeitsverhältnisse nach der Krise 2008/2009 ein bisher ungekanntes Ausmaß erreicht: Ende 2010 waren von allen Beschäftigten 26 Prozent in Teilzeit – wobei rund 1,9 Millionen Beschäftigte (21,3 Prozent) unfreiwillig einer Teilzeitarbeit nachgehen (DGB 2012, S. 46) – und 9,6 Prozent befristet beschäftigt. Vor allem Jüngere sind überproportional meist über Jahre befristet beschäftigt (Keller/Schulz/Seifert 2012). 2,9 Prozent aller Beschäftigten waren in Leiharbeit (DGB 2012, S. 10). Inzwischen sind insgesamt gut 20 Prozent aller Arbeitnehmer/innen geringfügig beschäftigt (ebd., S. 28). Besonders betroffen sind Frauen. Nur 45 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten in einem Normalarbeitsverhältnis (ebd., S. 6).

Geringqualifizierte haben eher eine atypische als eine »normale« Beschäftigung, aber sie bilden in den prekären Beschäftigungsverhältnissen eine Minderheit. Allein in den Minijobs haben 63 Prozent eine Berufsausbildung, 13 Prozent einen Fach-/Hochschulabschluss (ebd., 8f.). Rund 600000 – das sind 2 Prozent aller betrieblichen Beschäftigten – arbeiten auf der Basis von Werkverträgen, die die Vermutung der Scheinselbständigkeit nahe legen (Waas 2012).

Prekäre Beschäftigung insbesondere im Dienstleistungssektor

Besonders betroffen sind die Dienstleistungen. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Gastgewerbe, die Hälfte im Gesundheitswesen, 47 Prozent in Erziehung und Unterricht, 45 Prozent im Handel, 41 Prozent im Grundstücks- und Wohnungswesen und 45 Prozent in den sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen sind prekär beschäftigt. Selbst im Bereich Verkehr und Nachrichten sind es ein Viertel (25 Prozent) und in den Finanzdienstleistungen 22 Prozent, während im verarbeitenden Gewerbe »nur« 18 Prozent atypisch angestellt waren (Keller/Schulz/Seifert 2012, S. 11). Für die Prekarisierung der Arbeit in den Dienstleistungen werden ökonomische, politische, aber auch gesellschaftliche Ursachen genannt:

Generell gilt Dienstleistungsarbeit im Vergleich mit der Industriearbeit als geringer produktiv. Dabei muss der Produktivitätsbegriff gerade in den Dienstleistungen kritisch hinterfragt werden. Wenn in einer Kita-Gruppe statt 10 nun 20 Kinder von einer Erzieherin gefördert werden sollen, hat sich die »Produktivität« deutlich verbessert, aber das Ergebnis dürfte schlechter sein. Wenn in einem Altenheim eine Pflegekraft doppelt so viele Bedürftige betreut wie zuvor, gehen Qualität und Zeit für Zuwendung verloren (Beckmann u. a. 2011; Beckmann 2011a).



Zudem findet sich nicht nur in Dienstleistungen wie der Erziehung atypische Beschäftigung, sondern auch in der Bildung, in Wissenschaft und Forschung. Alle diese Branchen liefern einen wichtigen Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung. Eine vermeintlich geringere Produktivität taugt also nicht zur Begründung prekärer Arbeitsverhältnisse, insbesondere nicht für die Ausweitung von Niedriglohn, der nicht zur Existenzsicherung ausreicht.

Die den Dienstleistungen vielfach vorgehaltenen Kosten, die sie angeblich zu teuer mache, stellen sich beim zweiten Blick nicht als Ausgabenproblem, sondern als die Folge zu geringer Einnahmen heraus. Denn vor allem öffentliche ebenso wie soziale Dienstleistungen, die in frei-gemeinnütziger oder privatwirtschaftlicher Trägerschaft erbracht werden, sind auf Steuer- und Beitragsfinanzierung angewiesen, wenn sie wie z. B. Bildung, Erziehung, Pflege, aber auch Verwaltungsdienstleistungen, Dienstleistungen der Ver- und Entsorgung, Mobilitätsdienstleistungen für alle Menschen unabhängig von ihrem Einkommen in hoher Qualität angeboten werden sollen.

Umfangreiche Steuersenkungen und die Entlastung der Arbeitgeber von Sozialabgaben auf der einen, steigende Anforderungen an gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen (siehe den Beitrag von Gerd Ernst und Sigrid Skarpelell in diesem Band; Leimeister/Peters 2012) auf der anderen Seite haben aber zu einer zunehmenden Kostenklemme geführt. Die Politik löst diese jedoch nicht mit höheren Steuern sozial gerecht auf, sondern durch Personalabbau und Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten auf der einen und durch Leistungsver schlechterungen für die Nutzerinnen und Nutzer der Dienstleistungen auf der anderen Seite.

Auch die gesellschaftliche Geringschätzung der Dienstleistungsarbeit ist kein Argument für ihre Abwertung und damit Prekarisierung. Gerade in den sozialen Dienstleistungen – aber auch in vielen anderen personenbezogenen Dienstleistungen – werden diese Kompetenzen ausgeblendet und wird diese Arbeit als »Arbeit, die jeder und jede kann« deklariert, so dass sie zunehmend durch Ehrenamtliche verrichtet werden soll (Pinl 2013). Tatsächlich verlangen diese Arbeiten zunehmende Professionalisierung. Mehr noch: Dienstleistungsarbeit ist in erster Linie Interaktionsarbeit, die spezifische Kompetenz erfordert (Wehrich 2011, Wagner 2013).

Es gibt also kein zwingendes Argument dafür, Dienstleistung als den Sektor anzusehen, der für prekäre Arbeit besonders geeignet ist. Stattdessen kann prekäre Beschäftigung zu schlechter Arbeits- und teilweise auch Servicequalität führen (vgl. DGB 2010, S. 12; verdi 2011, S. 23).

Niedriglohnsektor und Entsicherung der Arbeitsverhältnisse sind das politisch gewollte Ergebnis der Arbeitsmarkt»reformen« Ende der 1990er Jahre (Teilzeit- und Befristungsgesetz) sowie der Agenda 2010 (Absenkung der Zu-



mutbarkeitskriterien für die Aufnahme von Arbeit, Deregulierung der Minijobs, der Leiharbeit, der Soloselbstständigkeit: Ich AGs). Das Ziel war die Schaffung eines Niedriglohnssektors, um die Erwerbsbeteiligung von Arbeitssuchenden, vor allem Langzeitarbeitslosen, Frauen und Älteren durch Kostensenkung für die Arbeitgeber zu steigern. Das Fehlen eines flächen deckenden gesetzlichen Mindestlohns hat diese Entwicklung beschleunigt (siehe auch den Beitrag von Frank Bsirske in diesem Band). Durch Druck auf die Löhne und die Arbeitsverhältnisse sollte darüber hinaus bei allen Beschäftigten mehr Flexibilität erzwungen werden.

Das Leitbild der ver.di

Da die Schattenseiten dieser Politik immer deutlicher werden, muss der Arbeitsmarkt neu geordnet werden. Leitbild der ver.di ist das arbeits- und sozialrechtlich gesicherte Arbeitsverhältnis. Es soll die gleichberechtigte und gleichgestellte Rolle der Geschlechter im Arbeitsleben und den Anspruch aller Beschäftigten, die von Erwerbsarbeit abhängig sind, auf einen unbefristeten und gesicherten Arbeitsplatz unterstreichen. Dies erst bildet die Grundlage für eine zunehmende »neue« Selbstbestimmung in der Arbeit.

Deshalb muss sachgrundlose Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen werden, die Befristung mit Sachgrund strenger Kriterien unterliegen. Das Recht auf Teilzeit soll mit dem Recht auf Übergang in Vollzeit verbunden werden. Für die Leiharbeit muss der Grundsatz des Equal Pay – ein Entgelt nicht weniger als in Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns (siehe dazu den Beitrag von Frank Bsirske in diesem Band) – und des Equal Treatment gelten (ver.di 2011a). Dem zunehmenden Missbrauch von Werkverträgen soll durch eine strikte Prüfung der Scheinselbstständigkeit begegnet werden.

Alle Entgelte aus Erwerbstätigkeit (abhängige Beschäftigung wie Soloselbstständigkeit) sollen in die Sozialversicherungspflicht einbezogen werden. Durch ein Übergangsmodell, das sich an den bereits bestehenden Gleitzonen im Übergang von Mini- in den Midijob orientiert, soll die Sozialversicherung der geringfügig entlohnten Beschäftigung auf alle Zweige (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) ausgedehnt werden. Dabei soll für die unteren Entgelte bis 450 Euro der Arbeitgeber einen höheren Anteil übernehmen als die Erwerbstätigen. Für Soloselbstständigkeit soll der Auftraggeber ähnlich wie im Modell der Künstlersozialkasse den Sozialbeitrag paritätisch bezahlen.

Mit dieser »Neuen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt« (vgl. DGB 2013; Sommer 2010) kann der Prekarisierung nicht nur der Dienstleistungsarbeit ein wirksamer Riegel vorgeschoben und können die Arbeitsverhältnisse der Menschen auf eine besser abgesicherte Grundlage gestellt werden. Die Forderung nach einer neuen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt fand Eingang in die Wahlprogramme der



SPD, von Bündnis 90/Die Grünen und der Partei die Linke, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Dennoch müssen sich die Gewerkschaften allein und noch stärker als bisher in den Betrieben und Verwaltungen für gesicherte Arbeit engagieren.

Selbstbestimmung durch Sicherheit

In die aktuelle Auseinandersetzung mit den Forderungen von Gewerkschaften und SPD, Grünen und Linkspartei nach einer neuen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt haben die Arbeitgeberverbände mit einer bundesweit verbreiteten Positionierung eingegriffen, die prekäre Arbeit als einzigen Weg zu mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt, zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit, zur Selbstbestimmung in der Arbeit verteidigt (BDA 2013).

Schon seit den 1980er Jahren wird mehr Flexibilität mit der Selbstbestimmung der Beschäftigten über ihre Arbeits- und damit Lebenszeit legitimiert. So wurden klassische Arbeitszeitstrukturen mit festen Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeiten zuerst durch Gleitzeitmodelle angegriffen, die von vielen Beschäftigten unterstützt wurden. Der Gleitzeitarbeit folgte der Kompromiss, den die Tarifparteien bei der Einführung der 35-Stunden-Woche eingingen: kürzere Arbeit und mehr Flexibilität. Auch dies wurde mit größerer Zeitautonomie legitimiert und vor allem von höher qualifizierten Beschäftigtengruppen unterstützt. Ähnliche Argumentationsmuster wurden zur Legitimation von Arbeitszeitkonten angeführt. Aber erst gewerkschaftliche Tarifpolitik hat daraus ein Instrument für die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit, zur Beschäftigungssicherung und zur Bewältigung des demografischen Wandels gemacht.

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sollten vor allen Frauen mehr Möglichkeiten erhalten, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Befristungen wurden den Arbeitsuchenden oder Auszubildenden als Übergang in feste Beschäftigung schmackhaft gemacht, aber auch als Möglichkeit zu mehr selbstbestimmter Arbeit. Leiharbeit galt ebenfalls lange Zeit bei Höherqualifizierten als Möglichkeit, flexibel verschiedene Arbeitgeber kennen zu lernen. Auch die Vorläufer der Minijobs, die geringfügige Beschäftigung für 630 DM, sollte Frauen Teilhabe an Erwerbsarbeit und ein Hinzuverdienst bieten. 7,2 Millionen Menschen sind heute in Minijobs tätig, davon nur rund 2 Millionen im Hinzuverdienst. Somit haben ca. 5 Millionen nur einen Minijob und den auf Dauer.

Soll eine gewerkschaftliche Strategie für eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt im politischen Raum erfolgreich sein, so muss sie sich mit dem »Argument« auseinandersetzen, die Entsicherung der Arbeit komme dem Willen nach Selbstbestimmung über Arbeits- und Lebenszeit entgegen. Dabei ist zu



beachten, dass der Umgang der Menschen mit der Prekarisierung ihrer Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnisse durchaus ambivalent sein kann (Castel/Dörre 2009; Dörre 2009; siehe auch den Beitrag von Klaus Dörre in diesem Band).

Befristungen werden von einer deutlichen Mehrheit der Betroffenen nicht freiwillig, sondern mangels Alternativen akzeptiert: »Angesichts mangelnder Alternativen geht ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten diese als suboptimal angesehenen Beschäftigungsverhältnisse ›gezwungenermaßen‹ ein«. (Keller/Schulz/Seifert 2012) Bei einer Befragung im Rahmen des Mikrozensus berichteten 46 Prozent der befristet Beschäftigten, sie hätten kein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gefunden. 27 Prozent nannten einen Probevertrag als Befristungsgrund, 22 Prozent waren in Ausbildung. Nur 5 Prozent hätten sich bewusst für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis entschieden (ebd.). Befristet Beschäftigte sind zunehmend unzufrieden und in ihrem Wohlbefinden auf Grund fehlender Arbeitsplatzsicherheit beeinträchtigt (Chadi/Hetschko 2013).

Von den *Teilzeitbeschäftigten* gab jeder Sechste an, keinen Vollzeitarbeitsplatz gefunden zu haben. 54 Prozent der befragten Frauen nannten familiäre Verpflichtungen als Grund. Bei einem besseren Betreuungsangebot würden Frauen in einem geringeren Maße auf Teilzeit zurückgreifen (Böckler Impuls 17/2012, S. 5). Selbst die BDA urteilt: »Teilzeit ist fast immer aus privaten Gründen gewollt und nennt vor allem die mangelnde Kinderbetreuung (BDA 2013). Zustimmung wird zudem auf das Sozioökonomische Panel verwiesen, wonach 68 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sich eine längere Arbeitszeit von 32 Stunden pro Woche vorstellen könnten. Auf die nahe liegende Idee, Frauen wollten etwas länger und Männer würden auch gerne kürzer arbeiten, kommt die BDA nicht. Auch das Recht auf Wechsel aus Teilzeit in Vollzeit findet keine Unterstützung, obwohl viele Beschäftigte dies anstreben (Lehndorff 2010).

Von allen mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2012 befragten Beschäftigtengruppen bejahen nur 24 Prozent der in *Leiharbeit Beschäftigten*, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ohne Einschränkung die jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können, während der Durchschnitt aller Befragten bei 42 Prozent liegt. Die Arbeitsqualität wird besonders in Leiharbeitsverhältnissen von den Beschäftigten am schlechtesten bewertet. Mit 54 Punkten liegt der Wert knapp über der Kategorie »Schlechte Arbeit«. Der Durchschnittswert für die Beschäftigten in der BRD beträgt 61 Punkte und ist damit signifikant höher (DGB-Index Gute Arbeit 2012). Die empirischen Befunde zeigen, dass Prekarisierung bzw. Entsicherung von Arbeitsverhältnissen keine Selbstbestimmung der Erwerbstätigen befördert.

Demgemäß widerspricht der Frankfurter Sozialphilosoph Axel Honneth dem Freiheitspathos der Arbeitgeber energisch. Die Deregulierung des Arbeits-



marktes, die Entsicherung der Arbeitsverhältnisse, Löhne unterhalb des Existenzminimums führten zu einer massiven Entwertung der Erwerbsarbeit, die als Verlust von Freiheit und Selbstbestimmung empfunden werde. Es sei – so Honneth – vor allem die ständige Unsicherheit über die Dauer und den zukünftigen Status des Arbeitsverhältnisses, das Wissen um die ständige Gefahr der Entlassung oder des erzwungenen Ortswechsels unter den Lohnabhängigen, die ein Gefühl des Ausgeliefertseins, der Machtlosigkeit erzeugten (Honneth 2011, S. 457).

Entsicherung der Arbeit ist kein Fortschritt zu mehr Freiheit: »An die Stelle der älteren Ideen, wonach Chancengleichheit, Arbeitsplatzverbesserungen und Mitbestimmung erforderlich seien, um die normativen Versprechungen des Arbeitsmarktes zu erfüllen, sind längst Programme der allseitigen Selbstaktivierung getreten, die mit blankem Zynismus suggerieren, jeder sei für sein Erwerbsschicksal ausschließlich selbst verantwortlich. Der Grad der Fehlentwicklung ist exakt in dieser Rückverwandlung des Versprechens sozialer Freiheit in die Verheißung von bloß noch individueller Freiheit zu ermessen.« (ebd. S. 469)

Individuelle und kollektive Arbeitnehmerrechte, gesicherte Arbeitsverhältnisse und Mitbestimmung widersprechen nicht dem Streben der erwerbstätigen Menschen nach selbstbestimmtem Umgang mit ihrer Arbeit und ihrer Zeit. Im Gegenteil: Je mehr Rechte sie haben, je mehr die Macht der Arbeitgeber begrenzt ist, desto selbstbewusster können sie ihre Interessen an einer souveränen Gestaltung ihrer Zeit, an Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit, an Weiterbildung, an einer lebenslauforientierten Verteilung ihrer Arbeitszeit vertreten und durchsetzen. Nicht Selbstbestimmung statt Sicherheit, sondern *Selbstbestimmung und Freiheit durch Sicherheit* muss das Leitmotiv der Beschäftigten und ihrer Interessensvertretungen, der Betriebs- und Personalräte wie der Gewerkschaften sein.

Solidarisch und beteiligungsorientiert für Gute Arbeit

Mit entsicherten Arbeitsverhältnissen wird das Ziel verfolgt, die Arbeitskraft zu möglichst geringen Kosten effektiv auszunutzen. In der Produktion wie in den technisierbaren Dienstleistungen sorgen (Re-)Taylorisierung und ausgefeilte Kontrollen für einen erhöhten Leistungsdruck. In anderen Arbeitsbereichen wie in vielen personenbezogenen Dienstleistungen, in denen Interaktionsarbeit geleistet wird, die auf Eigenverantwortlichkeit setzt, kommen Formen von autonomer Arbeitsgestaltung im Rahmen von Vertrauensarbeitszeiten, von Projektarbeit usw. zum Tragen, die zwar bis zu einer bestimmten Grenze Selbstbestimmung zulassen, auf Grund hoher Vorgaben und Ziele aber mehr und mehr zu Überlastungen und Selbstaussbeutung führen.



Ein neuer Schub von Selbstaktivierung und zugleich Entgrenzung der Arbeit wird auf Basis von digitaler Arbeit möglich (Schwemmle/Wedde 2012, S. 19f.; siehe auch die Beiträge von Lothar Schröder/Michael Schwemmle sowie Helmut Martens in diesem Band). In Deutschland nutzen 85 Prozent der Erwerbstätigen den Computer täglich, 12 Prozent mindestens einmal die Woche. Der Nutzungsort für 94 Prozent ist das Zuhause, für 70 Prozent der Arbeitsplatz, bei 21 Prozent in der Wohnung einer anderen Person und bei 13 Prozent andere Orte wie Flugzeug, Bahn usw. (ebd., S. 25). Durch die partielle Befreiung von örtlichen und zeitlichen Zwängen scheint eine bessere Vereinbarung von Arbeitszeit und Freizeit, zur Reduzierung unnötiger Mobilität, zur weitgehend selbständigen Arbeit möglich. Selbst die notwendige Kommunikation von Mensch zu Mensch kann mit Skype, Video oder Telefonkonferenzen unterstützt werden. Gute digitale Arbeit – so Schwemmle und Wedde (ebd.) – bedeutet die Nutzung von Gestaltungsspielräumen der vernetzten Arbeit zu Gunsten einer erweiteren Autonomie bei der Wahl von Arbeitsort, Arbeitszeit und Work-Life-Balance; eine Minimierung von Belastungen bzw. (Fehl-)Beanspruchungen mit dem Ziel einer langfristigen Erhaltung des Arbeitsvermögens und der psychischen und physischen Gesundheit der Erwerbstätigen; die Verfügung über die für vernetztes Arbeiten erforderlichen Kompetenzen und die Chance, sich ständig weiterentwickeln zu können. Notwendig sind Daten- und Persönlichkeitsschutz sowie individuelle und kollektive Teilhaberechte, Kommunikations- und Zugangsrechte im Netz (ebd., S. 11f.).

Welche Befreiung von und in der Arbeit ist hier möglich, wären da nicht die Anforderungen der Arbeitgeber in einer hochgradig vernetzten Arbeitswelt. Damit steigt die psychische Belastung: Ständige Erreichbarkeit (ver.di 2012) im Netz zerstört die Freiräume, hinzu kommen technische Probleme, die dann von den Betroffenen selbst durch zusätzliche Arbeitsleistung ausgeglichen werden. Und mit der Globalisierung der Netze wie des Neoliberalismus hat sich auch die Konkurrenz der Beschäftigten wie auch die Kontrollmacht der Vorgesetzten/Manager/Eigentümer weltweit ausgedehnt.

Konkret bedarf es eines Rechts auf Nichterreichbarkeit ebenso wie eines Anspruchs auf Telearbeit für die Beschäftigten und das Recht von Soloselbstständigen auf soziale Sicherheit. Freiheit in der Arbeit kann nur dann mehr als selbstorganisierte Fremdbestimmung sein, wenn sie sozial gesichert ist. Dies wird nur möglich sein, wenn die Beschäftigten selbst dafür eintreten (Uellenberg-van Dawen 2013).

Solidarisches Handeln für Sicherheit und Selbstbestimmung muss die Beschäftigten in prekären wie auch »normalen« Arbeitsverhältnissen zusammenführen. Dabei sind die Hürden in prekären Arbeitsverhältnissen sich zu positionieren hoch – etwa bei Befristungen oder Werkverträgen, vom Kündigungs-



schutz kaum erfassten Beschäftigungsverhältnissen. Zudem spalten prekäre Arbeitsverhältnisse die Beschäftigten in solche mit sicherer und solche mit unsicherer Perspektive, fördern Konkurrenz und Entfremdung. Spaltungen, die von Arbeitgebern bewusst einkalkuliert und wie bei der Leiharbeit gezielt zum Druck auf die Stammbeschaften genutzt werden. Und dass sie besonders in Arbeitskämpfen gezielt von Arbeitgebern missbraucht werden, um Streikbrecher einzusetzen, haben viele Auseinandersetzungen etwa im Handel oder in anderen Dienstleistungsbranchen zu Tage gebracht.

Beschäftigte in Minijobs und Teilzeit, in Leiharbeit oder in Erfüllung eines Werkvertrages sind für die aktiven Kolleginnen und Kollegen aus der Stammbeschaft kaum erreichbar, auch nicht für die Betriebs- und Personalräte. Forderungen nach mehr Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeit und von Werkverträgen und die erweiterte Wahlberechtigung von Beschäftigten in Teilzeit, Befristung und Leiharbeit wie der Minijobber auf Basis der bestehenden Mitbestimmungsrechte bei der Teilzeit und bei der Befristung sind Wege zu einer alle Beschäftigtengruppen umfassenden Mitbestimmung. Sie müssen deutlich stärker genutzt und vorangetrieben werden.

Die Beschäftigten zum solidarischen Handeln zusammenzuführen und zu aktivieren ist der Sinn der *Initiative Gute Arbeit*. Die Initiative Gute Arbeit ist 2007 von ver.di zeitgleich mit dem DGB-Index Gute Arbeit gestartet worden, um die Beschäftigten in der Beurteilung ihrer Arbeitsbedingungen zu Wort kommen zu lassen (Uellenberg-van Dawen 2013, Schulz 2012, S. 273 ff.; siehe dazu auch den Beitrag von Nadine Müller/Hans-Joachim Schulz/Anke Thorein in diesem Band). In der kollektiven Befragung und der Aggregation der Bewertungen der Arbeitsqualität aus der Sicht der Beschäftigten entsteht dann ein Gesamtbild über die Arbeit in einem Betrieb, einem Unternehmen, einer Branche oder in der Gesamtwirtschaft. Diese Bewertungen ermöglichen es zum einen, ein vergleichbares Bild über die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen bzw. öffentlichen Verwaltungen zu erhalten. Sie ermöglichen es auch, zwischen Berufsgruppen, Beschäftigungsverhältnissen, Branchen, aber auch nach Geschlecht und Alter zu differenzieren. Zum anderen können durch zusätzliche Fragen zu besonderen Themen Auswirkungen der Krise, zum Vorhandensein von Betriebs- und Personalräten und zur Intensivierung von Arbeit auf die Beschäftigten beantwortet werden (vgl. Uellenberg-van Dawen 2013; DGB-Index Gute Arbeit 2009 und 2010; ver.di 2011). Die Bewertung der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten ist Botschaft und Selbstaufklärung zugleich.

Die Initiative bietet die Chance der Zusammenführung unterschiedlicher Interessen, weil sie die einschlägigen Dimensionen von Arbeitsqualität umfasst. Gerade für das Verhältnis von prekär und nicht-prekär Beschäftigten sind Fragen nach der Betriebskultur, nach der gegenseitigen Wertschätzung, nach





Arbeitszeit und Arbeitsintensität, nach Einkommen und vor allem nach Beschäftigungssicherheit von großer Bedeutung. Die Befragung eröffnet so für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen einen gemeinsamen Raum. Sie thematisieren kollektiv die Probleme ihrer Arbeitsbedingungen und müssen zu deren Bewältigung zusammenarbeiten.

Zugleich verbindet sich somit die Befragung der Beschäftigten mit der Aufforderung zum gemeinsamen Handeln. Befragung und Aktivierung gehen Hand in Hand, und darin liegt das strategische Moment des Umschlags von eher passivem und auf repräsentative Interessenvertretung orientiertem Abwarten in aktives und vereintes Handeln (Uellenberg-van Dawen 2013). Auf die Befragung folgt die Bewertung, auf die Bewertung die Aktion. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist ohne die Einbeziehung der Betroffenen kaum möglich. Im besten Sinne wird die Initiative Gute Arbeit so zur »Arbeitspolitik von unten«. Sie führt Selbstbestimmung und gemeinsames Handeln in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zusammen. So können Verständigungen darüber erzielt werden, z. B. Befristungen zu begrenzen, Übergänge von befristeter in unbefristete Beschäftigung zu sichern, den Wechsel von Teilzeit in Vollzeit und umgekehrt zu ermöglichen, auch den nur zeitweise präsenten Minijobbern Einflussnahme zu geben und vor allem Spaltungen zu vermeiden oder zu überwinden. Der DGB-Index Gute Arbeit als Instrument und darauf aufbauend die ver.di-Initiative Gute Arbeit ermöglichen gemeinsames Handeln durch kommunikative Verständigung der Beschäftigten untereinander über ihre Arbeit. Am Ende wird so eine andere Betriebs- wie auch Interessenvertretungskultur etabliert; und es müssen weiterhin Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge durchgesetzt werden, die die Macht der Arbeitgeber begrenzen (Lehndorff 2010).

Die beteiligungsorientierte Zusammenführung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen in der Initiative Gute Arbeit mündet so in eine partizipative Gewerkschaftspolitik; in das Organisieren am Konflikt und im Konflikt; wie auch in die Bereitschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren und gewerkschafts- wie auch gesellschaftspolitisch zu engagieren (Kocsis/Sterkel/Wiedemuth 2013). Nur dann lässt sich verhindern, was die Propagandisten von Freiheit statt Sicherheit, die Akteure neoliberaler Entsicherung von Arbeitsverhältnissen und die Förderer prekärer Arbeit bewirken wollen: Spaltung, Schwächung und Unterwerfung der Beschäftigten unter die Verfügungsmacht der Arbeitgeber. Nur dann lassen sich solidarisch Sicherheit, Selbstbestimmung und Gute Arbeit durchsetzen.

**Literatur**

- Allmendinger, Jutta (2012): Mehr Jobs oder mehr schlechte Jobs? Eine Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa, WZ-Brief Arbeit 13.
- BDA 2013: Die Realität am Arbeitsmarkt – Fakten gegen die Mär von der Tagelöhnergesellschaft Deutschland, Berlin, Mai.
- Beckmann, Martin u. a. (2011): Dienstleistungspolitik für Gute Arbeit, in: L. Schröder/H.-J. Urban (Hg.): Gute Arbeit, Ausgabe 2011, S. 237 ff.
- Beckmann, Martin 2011a: Dienstleistungsarbeit zwischen Niedriglohn, Professionalisierung und Innovation, in: WSI-Mitteilungen, Heft 9.
- Busch, Klaus u. a. (2012): Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell – wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse, November.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt/Main, New York.
- Chadi, Adrian/Hetschko, Clemens (2013): Flexibilisation without Hesitation, zit. in: Böckler Impuls 10
- Clauwert, Stefan/Schönmann, Isabella 2013: Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeit, DGB/ETUI-Working Paper 2012.04, Brüssel.
- DGB-Index Gute Arbeit (2013): Arbeitsfähig bis zur Rente? Der Report 2012, Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit (2010): Der Report. Schwerpunkt: Folgen der Wirtschaftskrise, Arbeitsintensivierung, Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit (2009), Sonderauswertung: Bessere Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen, Berlin.
- DGB (Hrsg.) (2012): Prekäre Beschäftigung. Herausforderung für die Gewerkschaften.
- DGB (2013): DGB fordert neue Ordnung der Arbeit, PM 089 – 29.05.2013, www.dgb.de/presse/
- Dörre, Klaus (2009): Prekariat im Finanzmarktkapitalismus, in: Castel/Dörre 2009, S. 47 ff.
- Fischer, Michael (2013): Soziales Wachstum und soziale Innovationen, in: ver.di Bundesverwaltung; Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.): Dienstleistungsinnovationen: offen, sozial, nachhaltig, S. 13–21, Berlin.
- Honneth, Axel (2011): Das Recht der Freiheit, Grundriss einer demokratischen Sittlichkeit, Berlin
- Horn, Gustav u. a. (2013): Erwerbstätigenrekord dank guter Konjunktur und hoher Flexibilität, in: IMK Wirtschaftsdienst 3.
- IAB (2013): Klinger, Sabine/Rothe, Thomas/Weber, Enzo: Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen, IAB-Kurzbericht 11.
- Keller, Bernd/Schulz, Susanne/Seifert, Hartmut (2012): Entwicklung und Strukturmerkmal atypischer Beschäftigung in Deutschland bis 2010, WSI Diskussionspapier Nr. 182, Oktober.
- Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.) (2013): Organisieren am Konflikt, Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, Hamburg 2013.
- Leimeister, Jan Marco/Peters, Christoph (2012): Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen – soziale Innovationen denken lernen, WISO Diskurs, Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Lehndorff, Steffen (2010): Chancen der Arbeitszeitverkürzung, in: Gegenblende, <http://www.gegenblende.de>.
- Pinl, Claudia (2013) Freiwillig zu Diensten? Über Ausbeutung von Ehrenamt und Gratisarbeit, Frankfurt.





- Schulz, Hans-Joachim (2012): Gemeinsam für Gute Arbeit. Profil der ver.di-Initiative, Entwicklungen und Perspektiven, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.), Gute Arbeit, Ausgabe 2012, S. 271–286, Frankfurt/M.
- Schwemmler, Michael/Wedde, Peter (2012): Digitale Arbeit in Deutschland. Potentiale und Problemlagen, Bonn.
- Sommer, Michael (2010): Gerechtigkeit in der Krise – Solidarisch in die Zukunft. Für eine neue Ordnung – Ordnung in den Köpfen und Ordnung im System, PM 085 – 17.05.2010, www.dgb.de/presse/
- Uellenberg-van Dawen, Wolfgang (2013): Wirtschaftsdemokratie als gewerkschaftliches Projekt. http://www.zewk.tu-berlin.de/fileadmin/f12/Downloads/WB/Ring-VL/RingV81001/Wirtschaftsdemokratie_Ringvorlesung3.pdf. Unveröffentlichtes Redemanuskript zum Vortrag auf der Ringvorlesung »Wohlstand ohne Wachstum?«, TU Berlin, 10. 1.
- Uellenberg-van Dawen, Wolfgang/Schulz, Hans-Joachim (2013): Innovationen für gute Dienstleistungen und gute Arbeit, in: ver.di Bundesverwaltung; Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.): Dienstleistungsinnovationen: offen, sozial, nachhaltig, S. 8–12, Berlin.
- ver.di 2011: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit: Arbeitshetze, ver.di-Reihe Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten Nr. 4; Berlin
- ver.di 2011a: Beschluss B 118, 3. ver.di Bundeskongress, Leipzig, September
- ver.di 2012: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit: Ständig erreichbar, dauernd gehetzt, ver.di-Reihe Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten Nr. 5, Berlin
- Wagner, Jost 2013: Die Kunst guter Dienstleistungen – eine Strategie für innovative Dienstleistungsarbeit, in: ver.di »Dienstleistungsinnovationen«, Berlin
- Waas, Bernd 2012: Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag. Gutachten im Auftrag der Hans Böckler-Stiftung, Frankfurt
- Wehrich, M. 2011: Interaktive Arbeit – zur Soziologie der Dienstleistungsbeziehung, in: Jeschke, S. (Hg.), »Innovation im Dienste der Gesellschaft«, Tagungsband zum 3. BMBF-Zukunftsforum, Frankfurt am Main, S. 475–484

