

„Man schafft neue Sozialfälle, die am Arbeitsmarkt tätig sind“

Interview mit Prof. Dr. Brigitte Unger, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, dem Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, und Inhaberin eines Lehrstuhls für Public Sector Economics an der School of Economics der Universität Utrecht, Niederlande, zum Thema faire Arbeit in Deutschland.

G.I.B.: Der deutsche Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktpolitik werden oft als Vorbild für andere europäische Länder dargestellt. Sie sehen das aus einer etwas anderen Perspektive. Was stimmt aus Ihrer Sicht nicht mit dem deutschen Arbeitsmarkt?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Einerseits steht Deutschland gut da, weil es die Arbeitslosenraten extrem senken konnte: von über 10 Prozent auf 5,2 Prozent. Das gelang aber nur durch die Schaffung von überdurchschnittlich vielen atypischen und vor allem auch prekären Beschäftigungsverhältnissen. Entwickelt hat sich ein sehr großer Niedriglohnbereich, der verbunden ist mit Hartz IV, was praktisch eine staatliche Subventionierung von extrem niedrig bezahlten Jobs ist. Das tun andere Länder nicht. In Frankreich beispielsweise wird ein Job nur gefördert, wenn er zumindest den Lebensunterhalt ermöglicht. Die Förderschwelle liegt dort höher, etwa bei 800 Euro.

Wenn der Mindestlohn Arbeitsplätze vernichtet, ist die Frage, ob man diese Arbeitsplätze wirklich erhalten will.

In Deutschland werden auch Löhne von ganz normalen Vollzeitjobs subventioniert. Da wird dann ein 40-Stunden-Job im Friseurbereich für 450 Euro als akzeptabel betrachtet und dieser auf unterstem finanziellen Niveau mit Sozialpolitik verknüpft. Das halte ich für eine gefährliche Fehlentwicklung.

G.I.B.: Die Idee dahinter war ja, Arbeitsmarktzugänge für Langzeitarbeitslose, also Brücken in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Ihr Institut hat das untersucht. Gibt es diese Beschäftigungseffekte über die atypische Beschäftigung?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Es gibt diese Beschäftigungseffekte, aber sie sind wesentlich kleiner als erwartet.

Zwei Drittel spielen sich innerhalb des Niedriglohnbereichs ab, im Bereich von Jobs, die kein ausreichendes Einkommen schaffen. Man schafft neue Sozialfälle, die am Arbeitsmarkt tätig sind, also „Working poor“. Die Strategie war vielleicht gut gedacht, aber wenn das heißt, dass die Menschen nicht genug verdienen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern, kann das nicht die Idee des Arbeitsmarkts sein.

G.I.B.: Thema Mindestlohn: Auch in Deutschland würde wohl eine Mehrheit der Bevölkerung einen Mindestlohn befürworten. Es gibt ihn auch in 20 von 27 europäischen Staaten. Was ist Ihrer Meinung nach ein sinnvolles Verfahren, um eine Lohnuntergrenze festzusetzen? Gibt es europäische Länder, in denen das Ihrer Meinung nach vorbildlich geregelt ist?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Als Vorbild gilt Großbritannien. Dort hat man eine Kommission gegründet, in der drei Arbeitgeber, drei Arbeitnehmer und drei Wissenschaftler sitzen. Sie haben die Mittel, um die Auswirkungen der Löhne zu untersuchen, sie schlagen der Regierung den neuen Mindestlohn vor und ihnen kann nicht gekündigt werden, wenn sie etwas Unangenehmes empfehlen. Festsetzen muss den Mindestlohn dann die Regierung, es ist also ein staatlich festgesetzter Mindestlohn. Aber die Idee ist, dass die Kommission alle Interessen vereinigt. Sie muss sich legitimieren, indem sie anhand von Zahlen aufzeigt, welche Effekte die Löhne haben. Das halte ich für eine faire Idee.

In Deutschland ist man von Gewerkschaftsseite skeptisch, weil man den Wissenschaftlern unterstellt, dass sie die Arbeitgeberseite vertreten – und vielleicht ist es in Deutschland auch so. In anderen Ländern hat die Wissenschaft scheinbar ein neutraleres Image.

G.I.B.: Ist das Verfahren in Großbritannien gesellschaftlich akzeptiert oder gibt es auch Widerspruch?



Prof. Dr. Brigitte Unger, Wissenschaftliche Direktorin des
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)
in der Hans-Böckler-Stiftung

Prof. Dr. Brigitte Unger: Die Kommission muss die Vor- und Nachteile auf wissenschaftlicher Basis diskutieren und entscheiden, ob der Mindestlohn sich auf dem richtigen Niveau befindet oder geändert werden muss. Argumentiert wird also sachlich mit Beschäftigungs- und Einkommenseffekten. Das halte ich für einen guten Zugang, weil man die Diskussion ausgliedert aus dem täglichen politischen Hickhack. In anderen Ländern sind es oft Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, die sozialpartnerschaftlich mit der Regierung verhandeln.

G.I.B.: In einigen Branchen in Deutschland haben wir einen Mindestlohn. Kann man sagen, dass dadurch Arbeitsplätze vernichtet wurden, wie Gegner eines gesetzlichen Mindestlohnes es vorausgesagt hatten?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Wenn der Mindestlohn Arbeitsplätze vernichtet, ist die Frage, ob man diese Arbeitsplätze wirklich erhalten will. Es gibt Jobs, die man in die Dritte Welt auslagern muss. Alle Jobs sind einfach nicht mehr deutschlandadäquat. Es kann durchaus sein, dass ein paar Vier-Euro-Jobs vernichtet werden. Die Frage ist nur, ob man die hier halten will.

G.I.B.: In der Fleischindustrie gibt es illegale Praktiken. Dort werden Arbeitsplätze mit Werkvertragnehmern, die sogar für drei Euro pro Stunde arbeiten, besetzt. Will man das nicht, muss man sich als Verbraucher dann aber auch fragen lassen, ob man bereit ist, entsprechend mehr für das Schnitzel zu zahlen.

Prof. Dr. Brigitte Unger: Ich glaube, dass ein gesetzlicher Mindestlohn auch diese Leiharbeiterjobs stark begrenzen würde. In Ländern, in denen man einen solchen Mindestlohn eingeführt hat, sieht man, dass kaum jemand bereit ist, den zu unterbieten. Auch illegale Arbeitskräfte wissen dann, dass zum Beispiel 8,50 Euro die Untergrenze sind. Ein Mindestlohn hat also schon einen positiven Effekt auf diese illegalen Arbeitsverhältnisse.

G.I.B.: Der Einsatz von illegalen Werkverträgen ist ja auch eine Reaktion auf die Verbesserungen in der Leiharbeitsbranche, wo in den letzten Jahren Mindestlöhne und Branchenzuschläge stark zur Image-

verbesserung beigetragen haben. Welchen Stellenwert hat Leiharbeit in anderen europäischen Ländern?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Die Leiharbeitstarifverträge werden in Deutschland regelmäßig ausgehöhlt, indem die Beschäftigung kürzer ist, als im Tarifvertrag vorgesehen. Frankreich gilt als das Vorbild für die Leiharbeit. Zunächst einmal gibt es dort für Leiharbeiter und Festangestellte von Anfang an den gleichen Lohn – Equal Pay. Und der Leiharbeiter bekommt, wenn er ausscheidet noch zehn Prozent der Bruttolohnsumme

Wenn es Flexibilität geben soll, dann muss das teurer und nicht billiger sein als die stabile Beschäftigung.

dazu, als Prekaritätsprämie – also dafür, dass er einen unsicheren Job hatte. Die Arbeitgeber müssen außerdem noch in einen Fonds für Weiterbildung einzahlen. Das ist ein Modell, das die Leiharbeit für die Unternehmer teurer macht als die Beschäftigung einer Stammebelegschaft. Dafür haben sie die Flexibilität. Das heißt: Flexibilität wird erkaufte. Das halte ich für ein gut entwickeltes Modell. Wenn es Flexibilität geben soll, dann muss das teurer und nicht billiger sein als die stabile Beschäftigung.

G.I.B.: Wird in Frankreich auch stärker die qualitative Seite von Leiharbeit entwickelt, beispielsweise durch Qualifizierung?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Frankreich hat den Fonds zur Weiterbildung von Leiharbeitskräften, in den ein bestimmter Prozentsatz der Lohnsumme (2,15 %) fließt. In Nicht-Verleihzeiten können dann die Leiharbeitnehmer von Fortbildungsmaßnahmen profitieren, die aus diesem Fonds finanziert werden. Repräsentative Umfragen zeigen eine hohe Zufriedenheit der Leiharbeitnehmer in Frankreich mit ihren Arbeitsbedingungen.

Es gibt also Ansätze, von denen sich Deutschland leicht inspirieren lassen könnte. Das scheint mir ein relativ einfach einzuführendes Regelungsinstrument zu sein: Investitionsprämien für die Weiterbildung. So

kann man Leiharbeit auch stärker als arbeitsmarktpolitisches Instrument nutzen, zum Beispiel für junge Menschen, die nach der Ausbildung keinen Arbeitsplatz finden und auf diesem Weg Berufserfahrung sammeln könnten.

G.I.B.: Was die Lohnentwicklung in Deutschland angeht, so haben wir es auf der einen Seite mit einer Abnahme der Tarifbindung und auf der anderen Seite mit einer Zunahme des Niedriglohnssektors zu tun. Wie kann diese Entwicklung gestoppt werden und was machen da unsere Nachbarländer?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Man muss dafür sorgen, dass tarifvertragliche Regelungen so weit wie möglich für alle gelten. Da gibt es verschiedene Modelle. In Ös-

schäftigten Gewerkschaftsmitglieder und garantieren so eine umfassende Tarifbindung. Außerhalb Skandinaviens ist es hingegen vor allem die politische Stützung des Tarifvertragssystems mittels direkter und indirekter Formen der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen, die eine hohe Tarifbindung absichern.

G.I.B.: Da könnte also der Gesetzgeber eingreifen?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Der Gesetzgeber müsste hier mitspielen, um die allgemeine Verbindlichkeit der Tarifverträge zu verbreitern. Um den anhaltenden Erosionsprozess des deutschen Tarifsystems zu stoppen, wäre dringend eine Reform der hiesigen AVE-Regelung geboten, die es ermöglicht, dass auch hierzulande wieder deutlich mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden können. Das wäre das Modell, das für Deutschland wesentlich einfacher wäre als das Modell einer Wirtschaftskammer mit Zwangsmitgliedschaft für die Unternehmer.

Die Grundidee ist, dass man Tarifverträge braucht, die für so viele Menschen wie möglich gelten müssen, damit sie nicht unterlaufen werden können. Das ist eigentlich ein einfaches Prinzip. Ein Mindestlohn würde gerade in Deutschland extrem helfen, weil man dann Tarifverträge eben nicht mehr unterlaufen könnte.

G.I.B.: In Deutschland gibt es das positive Beispiel der allgemeinen Verbindlichkeit eines Tarifvertrages im Gastgewerbe. Für die untersten Lohngruppen gilt ab November ein Mindestlohn von 8,60 Euro.

Prof. Dr. Brigitte Unger: Es gibt ein paar Segmente, wo man relativ schnell etwas ändern könnte. Haushaltshilfen sind auch eine große Gruppe von prekär Beschäftigten, die in Deutschland oft illegal arbeiten. Da würde es reichen, wenn die legale Beschäftigung erleichtert würde. In Belgien kaufen Sie auf der Bank einen Haushaltsscheck über 7,50 Euro, das ist der Mindestlohn für Haushaltshilfen, und geben den der Haushaltshilfe als Stundenlohn. Die reicht den Scheck dann bei einer Zentrale ein, die 20 Euro pro Stunde bekommt. Die Differenz zahlt der Staat inklusive der

Ich sehe auch im Fernsehen in Deutschland immer wieder Diskussionsrunden, in denen nur Männer sitzen – das wäre in den Niederlanden undenkbar.

terreich gilt der Tarifvertrag immer für alle. Er ist allgemein verbindlich, weil die Wirtschaftskammer ihn mit den Gewerkschaften abschließt. Alle Unternehmen sind Zwangsmitglieder in der Wirtschaftskammer. Das heißt: Wenn ein Tarifvertrag geschlossen wird, gilt er automatisch für alle Unternehmen.

Das würde in Deutschland natürlich nicht gehen, weil es hier keine Wirtschaftskammer gibt. Deshalb braucht es eine allgemeine Verbindlichkeitserklärung oder man bräuchte einen stärkeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Während in Deutschland die Tarifbindung mittlerweile unter die 60-%-Marke gerutscht ist, weisen die meisten westeuropäischen Länder nach wie vor eine Tarifbindung zwischen 80 % und 90 % auf. Ein Faktor, der hier mitspielt, ist ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad. So sind in den skandinavischen Ländern nach wie vor zwischen 60 % und 70 % aller Be-

Sozialversicherung. Das ist einfach und effektiv. Ich kaufe die Dienstleistung wie eine Zeitung. Das wäre ein System, mit dem man ca. 700.000 Haushaltsangestellten sofort helfen könnte. Es kann nicht so kompliziert sein, sich für diese Menschen ein kleines Instrument einfallen zu lassen.

Die derzeitige Lohnspreizung ist wegen der mangelnden Kaufkraft der Geringverdienenden auch gefährlich für die Wirtschaft, nicht nur aus Sozialgründen. Das ist eine ungesunde Dynamik. Schon deshalb muss die Lohnspreizung im Rahmen bleiben.

G.I.B.: Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt immer noch deutlich weniger als Männer. Wie steht Deutschland im Vergleich des „gender pay gap“ da?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Da sieht es in Deutschland eher düster aus. Im Jahr 2012 betrug der geschlechtsspezifische Unterschied bei mittleren Einkommen für Vollzeitkräfte in Deutschland fast 22 Prozent. Nur in Estland und Österreich ist der „gender pay gap“ noch größer. Auch wenn man berücksichtigt, dass Frauen in geringer qualifizierten Jobs arbeiten, sind die Unterschiede innerhalb der gleichen Qualifikation zwischen Männern und Frauen noch groß. Frauen arbeiten in Deutschland sehr selten in Spitzenpositionen.

G.I.B.: Weshalb ist das so?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Das Rollenmodell – der Mann geht arbeiten, die Frau bleibt zu Hause – ist, wenn man es mit den Niederlanden vergleicht, wo ich auch wohne, völlig anders. In den Niederlanden ist es der Normalfall, dass der Mann halbtags arbeitet, während es in Deutschland doch noch sehr ungewöhnlich ist. Ich sehe auch im Fernsehen in Deutschland immer wieder Diskussionsrunden, in denen nur Männer sitzen, das wäre in den Niederlanden undenkbar. Dagegen würde man Sturm laufen. In Deutschland darf die Männerwelt noch unter sich sein, ohne dass das als unanständig erlebt wird. Ich komme aus Österreich, da ist es ähnlich. Ich glaube, die beiden Länder haben da noch einen kulturellen Aufholbedarf.

Die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt erfolgt heute nicht mehr wie in den 1970er Jahren in Form von Lohnabschlägen, sondern vielmehr über indirekte Einflussfaktoren, z. B. über die Segregation der Beschäftigung – Frauen arbeiten häufiger in Niedriglohnbranchen und in Teilzeit oder Minijobs – und

In anderen Bereichen wirken sich die Urteile des Europäischen Gerichtshofes negativ aus, weil sie immer wieder das Wettbewerbsrecht vor das Arbeits- und Streikrecht stellen.

über institutionalisierte Ungleichheiten im Lebensverlauf: Erwerbsunterbrechungen, schlechtere Chancen für Wiedereinsteigerinnen.

Zudem ist die Kinderbetreuung in Deutschland und Österreich wesentlich schwächer als in nordischen Ländern. Nachholbedarf gibt es in Deutschland insbesondere bei Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren, aber auch bei der Mittags- und Nachmittagsbetreuung der Kindergartenkinder und bei der verlässlichen Nachmittagsbetreuung der Schulkinder. Dabei ist nicht nur die Quantität, sondern zumeist auch die Qualität der Betreuung in Frankreich und den skandinavischen Ländern wesentlich besser, was damit zusammenhängt, dass der Erzieher/-innen- und Lehrer/-innen-Beruf in diesen Ländern eine deutlich höhere Wertschätzung, eine bessere Ausbildung und auch eine bessere Bezahlung genießt.

Dazu kommt noch das Ehegattensplitting, das es in Deutschland für die Frau oft vollkommen unattraktiv macht, selbst arbeiten zu gehen, vor allem in Vollzeit, und einen Anreiz für Mütter darstellt, das Erwerbsleben für eine längere Zeit zu unterbrechen. Auch das steuerliche System ist in Deutschland also nicht sehr genderfreundlich.

G.I.B.: Wie kann die EU die Standards für gute Arbeit beeinflussen und wo sind die Grenzen?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Sie hat weitreichende Möglichkeiten über Richtlinien und Verordnungen. Relativ viel passiert ist im Bereich der Gender-Politik und der Wanderarbeiter. Es gab zum Beispiel ein EuGH-Urteil zugunsten zweier polnischer Wanderarbeiter, die in Deutschland arbeiteten und Kinderbeihilfe beantragt hatten, was ihnen verweigert worden war.

Die Niederlande reorganisieren mit einer Freude und haben eine Tradition, mit Institutionen flexibel umzugehen, die mich manchmal das Fürchten lehrt.

Das Urteil sagt aber, dass sie nach deutschem Recht Sozialleistungen empfangen müssen, solange sie in Deutschland tätig sind.

Die EU hat positiv eingegriffen durch Antidiskriminierungsrichtlinien und viele weitere arbeitnehmerschützende Richtlinien, die Leiharbeit, Teilzeit und Befristung, Betriebsübergänge, Elternurlaub, Anhörung der Arbeitnehmervertreter, Massenentlassungen und Arbeitszeiten betreffen und damit sehr wohl Verbesserungen für prekär Beschäftigte geschaffen haben.

In anderen Bereichen wirken sich die Urteile des Europäischen Gerichtshofes negativ aus, weil sie immer wieder das Wettbewerbsrecht vor das Arbeits- und Streikrecht stellen. An und für sich dürfte die EU nicht unmittelbar in das Arbeitsrecht eingreifen. Das ist eine nationale Sache. Indirekt hat der EuGH zum Beispiel mit dem „Viking-“, „Laval-“ oder dem „Rüffert“-Urteil aber doch massiv eingegriffen und die Wettbewerbs- und Standortfreiheit der Betriebe vor das Streikrecht und die Unterbietung von Löhnen gestellt.¹ Es werden also relativ viele negative Entscheidungen gefällt, wenn die Wettbewerbsfreiheit mit im Spiel ist, weil der EuGH die Wettbewerbsfreiheit eindeutig höher bewertet als das Recht auf faire Arbeit. Und das ist einfach eine politische Abwägung, nicht so sehr eine juristische.

G.I.B.: Jetzt haben wir viel über Defizite des deutschen Arbeitsmarktes geredet. Gibt es auch positive Beispiele. An welchem Punkt können unsere europäischen Nachbarn von uns lernen?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Deutschland ist immer noch ein stabiles Land, das langfristig planen kann. Das können viele europäische Länder nicht mehr. Deutschland steht wirtschaftspolitisch einfach gut da. Es ist gelungen, die Arbeitslosigkeit relativ niedrig zu halten. Besonders die Jugendarbeitslosigkeit ist – dank der dualen Ausbildung – auf einem niedrigen Niveau. Andere Länder wie Griechenland, wo zwei von drei Jugendlichen keinen Job finden, können davon nur träumen. Dieses Problem hat Deutschland nicht, weil es durch die duale Ausbildung die Jugendlichen schon in der Ausbildung im Beruf trainiert und früh an die Betriebe bindet, sodass sie dann auch übernommen werden.

Die Kombination aus Schule und Praxis hat sich offenbar bewährt und könnte anderen Ländern sehr wohl als Vorbild dienen. Das deutsche Modell wird

¹ EuGH 11.12.2007 („Viking“): Der EuGH entschied, dass Streikmaßnahmen der finnischen Gewerkschaft gegen die Umflagung des finnischen Fährschiffs „Rosella“ auf die estnische Flagge, um einen estnischen Tarifvertrag mit niedrigen Löhnen zu ermöglichen, unzulässig seien wegen des Verstoßes gegen die Niederlassungsfreiheit. Das EuGH gab die Entscheidung an das nationale Gericht zurück mit dem Hinweis, dass AN nicht gefährdet seien, da keine Entlassungen drohten. Die Forderung nach weiterer Anwendung des finnischen TV sei unzulässig.

EuGH 18.12.2007 („Laval“): Lettischer Bau-Arbeitgeber entsandte AN nach Schweden – schwedische Gewerkschaften forderten mit Blockade der Laval-Baustellen Zahlung schwedischer Tariflöhne. Das EuGH entschied, dass kollektive Maßnahmen europarechtswidrig seien, wegen Verstoßes gegen die Dienstleistungsfreiheit. Es bestehe die Gefahr der Existenzvernichtung. Zudem dürften keine anderen als in der Entsenderichtlinie festgeschriebenen Kernarbeitsbedingungen gefordert werden. EuGH 03.04.2008 („Rüffert“): Niedersächsisches Vergaberecht verpflichtete Bauunternehmer, Tarifreueerklärung bzgl. Einhaltung tariflicher Standards abzugeben. Das Vergabegesetz verstößt nach dem Urteil des EuGH gegen die Dienstleistungsfreiheit und die Entsende-RL 96/71.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN**Manfred Keuler**

Tel.: 02041 767-152

E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

Arnold Kratz

Tel.: 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT**Prof. Dr. Brigitte Unger**

Wissenschaftliche Direktorin des WSI

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 7778187

E-Mail: Brigitte-Unger@boeckler.de

daher im Ausland auch sehr aufmerksam zur Kenntnis genommen. Deutsche Berufsbildungsexpertinnen und -experten sind dort zurzeit sehr gefragt.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist für mich eines der größten Probleme, die Europa in den nächsten Jahren zu verkraften haben wird. Das könnte in den nächsten zehn oder zwanzig Jahren eine Zeitbombe werden, weil diese Menschen nicht mehr in die Gesellschaft integrierbar sind.

G.I.B.: Ist denn in den Ländern, die besonders mit Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben, eine Tendenz zu prekären Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Natürlich! Die Gewerkschaften sind in den südeuropäischen Ländern zerschlagen. Das hat eine massive Auswirkung auf die Deregulierung des Arbeitsmarktes. Man bekommt das hier gar nicht so mit. Wenn man in die südeuropäischen Länder kommt, ist es teilweise wirklich erschreckend: Da stehen nicht nur „arme“ Menschen in der Schlange für eine Suppe an, sondern auch Leute in Anzug und Krawatte, also Menschen aus der Mittelschicht. Das ist wirklich unheimlich.

G.I.B.: Was im Vergleich zu den Niederlanden auffällt, ist, dass man dort oft eine sehr pragmatische Sicht auf die Arbeitsmarktpolitik hat. Wo hier über Zielgruppen mit Multiproblemlagen, Individualisierung und passgenaue Instrumente nachgedacht wird, geht man dort viel offensiver in Richtung Eigenverantwortung und Abbau von Anspruchsdenken im Sinne von: „Wenn dein Plan A jetzt nicht klappt, dann erwarten wir von dir, dass du dich um einen Plan B, C usw. kümmerst, auch wenn dieser eher prekäre Beschäftigung bedeutet.“

Prof. Dr. Brigitte Unger: Die Niederlande sind sehr stark neoliberalisiert und am englischen Modell orientiert. Im Gegensatz zu Deutschland gibt es kaum Industrie und kaum mittelgroße Betriebe. Das Bild des normalen Arbeiters, der in der Frühe zur Arbeit geht und abends nach Hause, existiert dort nicht. Dafür ist der Dienstleistungssektor sehr stark.

Die Niederlande haben also eine ganz andere Wirtschaftsstruktur und deshalb wird dort auch viel leicht-

ter mit Teilzeit und anderen Dingen experimentiert. Sie sind immer pragmatisch. Man probiert mal das eine, dann das andere. Das ließe sich mit dem deutschen Industriemodell nicht vereinbaren.

Die Niederlande reorganisieren mit einer Freude und haben eine Tradition, mit Institutionen flexibel umzugehen, die mich manchmal das Fürchten lehrt. Nichts ist fest. Morgen kann schon wieder alles ganz anders sein.

G.I.B.: Sie leben dort. Was sagt die Gewerkschafterin in Ihnen dazu?

Prof. Dr. Brigitte Unger: Es ist in den Niederlanden gelungen, Teilzeitarbeit gewerkschaftlich abzusichern. Es gibt Tarifverträge für Teilzeit-Jobs. Man behandelt Teilzeit wie normale Arbeit. Den Gewerkschaften ist es gelungen zu überleben. Sie haben diese unglaublichen Flexibilisierungen mitgemacht, aber auch mit massiven Einbußen und großen Spaltungen. Diese ständigen Änderungen sind sehr strapaziös, gerade für Institutionen, die langfristig planen wollen. In Deutschland tue ich mich als Gewerkschaftsfreundin leichter als in den Niederlanden. Ich schätze die deutschen Gewerkschaften, weil man hier auf Planung und Voraussicht Wert legt.

Ein Thema, das mich als Gewerkschaftsfreundin, die in Deutschland arbeitet und in den Niederlanden lebt, auch bewegt, ist die Frage, wie viele Stunden die Menschen arbeiten sollen, wenn die Produktivität weiterhin steigt. Arbeitszeitverkürzung ist ein Thema, das in Deutschland nicht mehr diskutiert wird. Ich würde es gern mal wieder auf der politischen Agenda sehen. Wir wissen, dass sich die Produktivität alle 20 Jahre verdoppelt. Das heißt, die Arbeitszeit muss sinken, wenn wir für alle Jobs erhalten wollen. Und wenn die Arbeitszeit kürzer wird, schließt sich die Frage an: Was ist dann noch Normalarbeit? Ist ein Job normal oder sind zwei Jobs normal? In den Niederlanden hat man das einfach über die Teilzeitarbeit gelöst. Der durchschnittliche niederländische Arbeiter arbeitet 30 Stunden – allerdings ohne Lohnausgleich. Und die Frage ist, ob man sich da nicht noch etwas für die Arbeitnehmer Faireres überlegen könnte.