

Neuordnung der Arbeitswelt

Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“



Die Wirtschaft wächst, die Gewinne steigen, viele Menschen in Nordrhein-Westfalen haben Arbeit. Aber es gibt auch Armut im Land: 300.000 Menschen sind trotz Arbeit auf Hartz IV angewiesen, 1,7 Millionen Menschen arbeiten in Minijobs, 200.000 Menschen sind in Leiharbeitsverhältnissen beschäftigt. Viele Menschen werden unter üblichen Standards vergütet. Und viele Menschen in prekären Jobs kennen zudem ihre Rechte als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht. Deshalb hat NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider die Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ gestartet. Oberstes Ziel ist, prekäre Arbeit zurückzudrängen und Nordrhein-Westfalen zum „Land der fairen Arbeit“ zu machen. Zentrale Bausteine der Landesinitiative sind Gesetzesinitiativen, Modellprojekte, Studien und Informationen zur Situation der Beschäftigten in Minijobs und Leiharbeit und zu fairen Löhnen sowie Dialoge mit Beschäftigten und Arbeitgebern.

Marktwirtschaftsgespräch am 29. April 2013 in Düsseldorf:
v.l. Johannes Pfeiffer (Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Düsseldorf), Guntram Schneider (Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW), Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke (Beigeordneter der Stadt Düsseldorf) und Manni Breuckmann (Journalist, Radiomoderator)

In Dortmund starteten am 13. April 2013 die „Marktwirtschaftsgespräche“, eine Reihe regionaler Veranstaltungen im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“. Auf dem Alten Markt diskutierten Vertreterinnen und Vertreter des MAIS NRW mit regionalen Akteuren, darunter Oberbürgermeister Ulrich Sierau, und Unterstützern der Initiative wie dem Schauspieler Heinrich Schafmeister über Möglichkeiten, geringfügige in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Zahlreiche Bürgerinnen und Bürger nutzten die Beratungsangebote zu prekären Beschäftigungsverhältnissen, darunter gleich mehrere „Aufstocker“, die ihre dürftigen Arbeitseinkommen mit öffentlichen Transferleistungen aufbessern müssen.

Gleich zu Beginn des von Manni Breuckmann moderierten Marktwirtschaftsgesprächs kritisierte Daniela Milutin vom MAIS NRW die starke Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland. „Ein immer größeres Segment der Erwerbsbevölkerung“, bemängelte die Pressesprecherin, „kann trotz seiner Erwerbsarbeit nicht allein vom eigenen Arbeitseinkommen leben und ist mit unsicheren Lebensverhältnissen konfrontiert. Immer mehr Menschen sagen: Es geht nicht gerecht zu in diesem Land, und diese Wertung ist keine Einbildung, sondern entspricht den Tatsachen.“

Michael Thoma, ebenfalls Mitarbeiter im MAIS NRW, sekundierte ihr mit dem Hinweis auf eine Vielzahl im Arbeitsministerium eingehender Beschwerden und Petitionen, die „eklatante Mängel“ bei den Minijobs und Verstöße von Arbeitgebern gegen sozialrechtliche Bestimmungen be-



Pressekonferenz zur Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“. Wir machen NRW zum Land der fairen Arbeit, v. l.: Manni Breuckmann (Journalist, Radiomoderator), Andreas Meyer-Lauber (DGB Landesvorsitzender NRW), Dr. Hans-Toni Junius (Unternehmer aus Hagen), Guntram Schneider (Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW), Heinrich Schafmeister (Schauspieler), Willi Hesse (Unternehmer aus Arnsberg)

klagen. „In solchen Fällen müssten Beschäftigte ihre Rechte einklagen, aber davor schrecken die meisten Minijobber zurück.“

Dass keineswegs nur gering Qualifizierte in Minijobs oder anderen prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, wusste Heinrich Schafmeister, Schauspieler und Vorstandsmitglied des Bundesverbands der Film- undFernseh-schauspieler (BFFS) sowie einer der „Botschafter“ der Landesinitiative, aus eigener Erfahrung zu berichten. „Wir sind die Prototypen des Prekariats und diese unsicheren Beschäftigungsverhältnisse erreichen mittlerweile alle Qualifikationsniveaus.“ Eher rhetorisch fragte er, was denn eigentlich an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen geringfügig sei, und lieferte die Antwort gleich mit: „Allenfalls die Bezahlung, denn sowohl die Arbeitsleistung als auch die dafür aufgewandte Stundenzahl sind oft alles andere als geringfügig.“

Eklatante Mängel

Die Veranstalter zeigten ganz praktische Möglichkeiten auf, wie sich prekäre in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen lässt. Im Mittelpunkt standen dabei die Minijobs. Bundesweit arbeiten rund 7 Millionen Menschen in sogenannten Minijobs, davon 1,7 Millionen allein in Nordrhein-Westfalen. Um deren Arbeitsmarktsituation zu analysieren und gleichzeitig die Motive von Arbeitgebern kennenzulernen, die Minijobber beschäftigen, hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) mit einer auch

bundesweit repräsentativen „Studie zur Analyse geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse“ beauftragt.

Die in Berlin vorgestellten Untersuchungsergebnisse sind brisant, die Mängelliste geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist lang: So verdient jeder zweite Minijobber unter 8,50 Euro, also weniger als den von der Landesregierung NRW geforderten Mindestlohn, und jeder fünfte Minijobber verdient sogar nur zwischen fünf und sieben Euro pro Stunde. Ebenso bedenklich die weiteren Resultate der Studie: Rund zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer haben noch nie bezahlten Urlaub in Anspruch genommen und über 40 Prozent der Minijobber und Minijobberinnen wird der Urlaub vom Arbeitgeber verweigert. Gleiches gilt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen.

Zudem sind nach der Befragung der Minijobber über 25 Prozent der Vertragsabsprachen lediglich mündlich getroffen worden. Zwar verpflichtet das Nachweisgesetz den Arbeitgeber zur Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit den wesentlichen Vertragsbedingungen; aber mangels durchgreifender Rechtsfolgen, kritisierte Minister Guntram Schneider, erweist sich dieses Gesetz in der Praxis jedoch als ein „zahnloser Tiger“.

Dass Gegenmaßnahmen möglich sind, beweist das Jobcenter Dortmund. Weil die Zahl der Minijobber vor Jahren sprunghaft angestiegen war, hatte es ein aus sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehendes Team gebildet mit dem Ziel, durch die Umwandlung von Minijobs zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu schaffen. Susanne Ziske,

Teamleiterin im Jobcenter, und Katharina Ranke, Arbeitsvermittlerin im selben Team, hatten zunächst den Minijobmarkt analysiert und aufstockende Minijobber identifiziert. Im nächsten Schritt sprachen sie alle Arbeitgeber auf Möglichkeiten zur Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an. „Wir konnten ihnen vorrechnen“, erläuterte Jobcenter-Geschäftsführer Frank Neukirchen-Füßers beim Dortmunder Marktwirtschaftsgespräch das Vorgehen, „dass Minijobs nicht nur zu Mehrkosten für Kommune und Bund sowie zu Mindereinnahmen für die Sozialkassen führen, sondern auch Mehrausgaben für die Arbeitgeber in beträchtlichem Ausmaß verursachen.“

Wie überzeugend die Argumente und die präzisen Berechnungen des Jobcenters wirkten, zeigt die Erfolgsbilanz des Projekts: Seit dem Projektstart im September 2011 konnten bis heute mehr als 600 Minijobs in sozialversicherungspflichtige Voll- bzw. Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt werden.

Dass es neben den Kostenvorteilen weitere Gründe gibt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, weiß Anja Fischer. Die Geschäftsführerin der TRD-Reisen Fischer GmbH & Co.KG, eines 1960 gegründeten Busunternehmens mit 130 Beschäftigten und Sitz in Dortmund, zählt dazu eine stärkere Mitarbeiterbindung, eine höhere Identifikation mit dem Betrieb sowie bessere Dienstleistungen und damit auch zufriedener Kunden. Bislang hat sie bereits drei Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung transformiert und damit zugleich dringend benötigte Fachkräfte unter dem eigenen Personal gefunden.

Raus aus dem Minijob – rein in die Sozialversicherung!

Getragen wird das Dortmunder Projekt von einem breiten Aktionsbündnis aus Einzelhandelsverband Westfalen-Mitte e. V., Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, DGB, ver.di und Wirtschaftsförderung Dortmund. Thomas Schäfer vom Einzelhandelsverband bekundete auf dem Alten Markt, dass seine Institution bei den Mitgliedsunternehmen gezielt für eine Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse wirbt: „Wir können nicht ganz auf Minijobs verzichten“, stellte er klar, „aber viele Arbeitgeber wissen noch nicht, dass sich eine Umwandlung rechnet.“ Und Michael Bartilla von der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, die das Projekt maßgeblich mit vorangetrieben hat, konnte von der „positiven Resonanz“ der Handwerksunternehmen auf das Projekt berichten.

Nicht weniger Zustimmung fand die Jobcenter-Innovation bei Reiner Kajewski von der Gewerkschaft ver.di: „Wir wollen Beschäftigungsverhältnisse und Löhne, von denen arbeitende Menschen auch leben können. Das ist bei Minijobs nicht der Fall.“ Allein aber die Tatsache, „dass hier drei Verbandsvertreter auf der Bühne stehen und gemeinsam am selben sozialen Ziel arbeiten, ist ein bemerkenswertes Zeichen“ – daran ändere auch der nicht überhörbare Dissens der „Drei“ beim Thema „Mindestlohn“ nichts. Wie sinnvoll das Engagement der Akteure auch unter dem Aspekt „Vermeidung von Altersarmut“ ist, rechnete Manni Breuckmann vor: 145 Jahre, so der Moderator, müsste ein Minijobber arbeiten, um auf eine Rente zu kommen, von der er im Alter unabhängig von Transferleistungen leben könnte.

Unterstützung fand die konzertierte Aktion auch bei der Stadt Dortmund. Joachim Beyer von der kommunalen Wirtschaftsförderung begrüßte das Minijob-Projekt und die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ „ausdrücklich“ und plädierte dafür, vor allem „die vielen kleineren Unternehmen mitzunehmen.“ Welches Arbeitsplatz-Potenzial für die Stadt in den Minijobs liegt, belegen Berechnungen des Jobcenters. Danach entspricht eine Umrechnung der Minijobs auf Vollzeitäquivalente bis zu 11.000 sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten. „Insofern“, interpretierte Frank Neukirchen-Füßers das Ergebnis, „ist Arbeitslosigkeit nicht allein auf einen Mangel, sondern auch auf die Organisation von Arbeit zurückzuführen.“ Oberbürgermeister Ulrich Sierau ergänzte: „Wir müssen Menschen in Arbeit bringen, aber wir müssen auch auf die Qualität der Arbeit achten. Manche Beschäftigungsverhältnisse bewegen sich an der Grenze zur Ausbeutung, sodass arbeitende Menschen nicht wissen, wie sie sich und ihre Familien durchbringen sollen. Das darf nicht sein!“

Leiharbeit: Wirksame Tarifverträge

Nicht minder prekär als Minijobs ist oft die Leiharbeit. Umstrittener noch als der Begriff – „Leiharbeit oder Zeitarbeit“, das Arbeitsministerium NRW hat sich klar für „Leiharbeit“ entschieden – ist die Beschäftigungsform selbst: Sehen die einen Leiharbeit als „Türöffner in die Arbeitsgesellschaft“, verwies Bernhard Brink, Geschäftsführer der G.I.B. beim Lohnhallengespräch „Betriebsräte und Leiharbeit“, einer Veranstaltung im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ und in Kooperation

mit der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW (TBS), vor allem auf die Benachteiligungen der Leiharbeitskräfte gegenüber der Stammbesellschaft, auf die in einer aktuellen Studie nachgewiesene Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit sowie auf den utopischen Charakter der Behauptung, Leiharbeit könne den Weg für massenhafte Übergänge in reguläre Arbeit ebnen. Den Preis für den durch Leiharbeit erzielten Flexibilitätsgewinn der Unternehmen, schlussfolgerte er, zahlten die Leiharbeitskräfte, und begründete damit das „distanzierte Verhältnis“ zur Leiharbeit. Gleichwohl lässt sich ihre Existenz weder ignorieren noch verbieten, so Bernhard Brink, aber immerhin „fair gestalten“. Ob und wie genau das möglich ist, dazu sollte die Veranstaltung einen Beitrag leisten.

Erst spät, räumte Christian Iwanowski von der IG Metall Bezirksleitung NRW in seinem Eröffnungsreferat ein, hätten sich die Gewerkschaften dem Thema Leiharbeit – er präferierte den Begriff „Mietarbeit“ – gewidmet, sodass Leiharbeit lange Zeit der Öffentlichkeit als „Jobmotor“ vorgegaukelt werden konnte. Nach ersten Aktivitäten von Arbeitsloseninitiativen habe dann aber die Kampagne „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ die Schattenseiten der Leiharbeit aufgezeigt.

Seitdem sind spürbare Erfolge zu verzeichnen, darunter der Tarifvertrag über Bedingungen des Einsatzes von Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie sowie der Tarifvertrag zur Zahlung von Branchenzuschlägen. Er diene dazu, „die Lohnlücke zwischen Stammbesellschaft und Leiharbeitskräften zu schließen.“ Jetzt gelte es, die Aufmerksamkeit auch auf das „Fluchtinstrument Werkverträge“ zu richten.

Ungerechte Behandlung

Wie sehr auch die Entwicklung in der Leiharbeit der weiteren Beobachtung bedarf, illustrierten die Erfahrungen der Technologieberatungsstelle NRW (TBS) mit der gemeinsam von MAIS NRW und dem DGB eingerichteten „Hotline Zeitarbeit“, mittlerweile ein laut Jürgen Grumbach von der TBS „umfassendes Serviceangebot“ auch für Arbeitsvermittler und Betriebsräte.

Geradezu „erschüttert“ zeigten sich die TBS-Beraterinnen Eva von Buch, Stefanie Wallbruch und Silke Hoffmann über die Anfragen, Beschwerden und Klagen von Leiharbeitskräften. Sie betrafen eine ungerechte Eingruppierung und Entlohnung, den auf sie ausgeübten Druck zur Akzeptanz für sie ungünstiger Änderungskündigungen sowie eine besonders für sie geltende hohe Arbeitsintensität. Stark zugenommen haben Anfragen von Leiharbeitskräften insbesondere aus kleineren Betrieben zum Thema „Gesundheit“. Fazit der TBS-Beraterinnen: „Offensichtlich aus Angst vor Repressalien oder vermeintlicher Chancenminderung muss schon viel passieren, bevor sich Leiharbeitskräfte an die Hotline wenden. Bei vielen Problemen führen wir dieselben Diskussionen wie vor zehn Jahren. Es wird einfach nicht wirklich besser.“

Die Lage der Leiharbeitskräfte „wirklich zu verbessern“ ist indes nicht leicht, verfügen doch nur neun der insgesamt rund 3.800 Verleihunternehmen in NRW über einen Betriebsrat. Gleich drei der neun allerdings waren in der Lohnhalle auf dem Podium vertreten, darunter Stephan Bretten von Randstadt, Ralf Gundlach von Manpower und Stefan Päsel von START

Zeitarbeit. Sie diskutierten mit Monika Schaper und Frank Steffanus vom Betriebsrat der Postbank AG, einem Entleihunternehmen, über die Rahmenbedingungen bei der Interessenvertretung von Leiharbeitskräften und zeigten eine Vielzahl von Schwachstellen auf, wobei zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen zu unterscheiden sei. Zwar existiert bei der Bundesagentur für Arbeit ein detaillierter Katalog zur Kontrolle von Verleihunternehmen hinsichtlich Urlaubsberechnung, Eingruppierung, Entgeltabrechnung und Arbeitszeit, doch die personellen Ressourcen der Verantwortlichen reichten nicht aus.

Umso wichtiger das Engagement der Betriebsräte in den Entleihunternehmen selbst. „Stimmt dem Einsatz von Leiharbeit nicht zu, wenn zuvor Auszubildende nicht übernommen worden sind!“, lautete eine Anregung oder: „Seht Euch die Überlassungsverträge genau an!“, denn: „Viele Leiharbeitskräfte werden als einfache Helfer angefordert, verrichten aber schon bald danach Tätigkeiten, die hinsichtlich der Entlohnung eine viel höhere Eingruppierung rechtfertigen. Der Betriebsrat von Kundenbetrieben weiß das, der Betriebsrat des Verleihunternehmens nicht.“ Wünschenswert sei deshalb eine Vernetzung von Betriebsräten der Verleih- und der Entleihbetriebe – „am besten organisiert von den Gewerkschaften.“ Ob die Kooperation dann immer gelingt, ist trotzdem nicht garantiert. So habe ein Kundenbetrieb dem Betriebsrat des Verleihunternehmens Hausverbot erteilt.

Erste Verbesserungsvorschläge

In drei Arbeitsgruppen ging es um die Identifizierung von Hindernissen sowie die Er-

arbeitung konkreter Maßnahmen für die Durchsetzung von Fairness in der Leiharbeit. „Equal Pay“ und „equal treatment“ sind erforderlich, darin waren sich alle einig, denn „nicht nur monetäre Aspekte tragen zu unfairer Leiharbeit bei.“ Ein Beispiel: In einem Unternehmen mit hohem Durchschnittsalter, berichtete eine Betriebsrätin, müssen junge Leiharbeitskräfte in der Produktion ausschließlich körperlich anstrengende Tätigkeiten verrichten. „Sie sind die eigentlichen Leistungsträger – eine Entlastung der Stammelegschaft auf Kosten der Leiharbeitskräfte. Das gilt es zu verhindern.“

Wichtig wären zudem eine größere Planungssicherheit für Leiharbeitskräfte bei Einsatz Tätigkeiten und Urlaub, eine transparente Entlohnung, eine Anrechnung der Verleihzeiten auf die Probezeit und die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Fall einer Übernahme, eine stärkere Berücksichtigung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie eine Bevorzugung gegenüber externen Bewerbern bei der Personalrekrutierung.

An Bedeutung gewinnen wird das Thema „Leiharbeit und Qualifizierung“. Hier sollten Verleihfirmen enger mit Jobcentern und Arbeitsagenturen kooperieren. Als vorbildlich genannt wurde im Handlungsfeld „Qualifizierung“ der von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) mit einem Zeitarbeitsunternehmen geschlossene Tarifvertrag zur Weiterbildung inklusive der Bildung eines Weiterbildungsfonds. Betriebsvereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften, so das Resümee, „wären gut“, besser aber noch wäre es, „die Schlupflöcher in Tarifverträgen zu schließen.“



Nachhaltige Maßnahmen

In einem abschließenden, von Jürgen Grumbach (TBS NRW) moderierten Podiumsgespräch, kamen neben den Betriebsräten auch Vertreter von Leiharbeitsfirmen zum Wort. Cordula Glatthaar vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) verwies auf den jüngst verabschiedeten „Ethikkodex“ ihres Unternehmens, eine Selbstverpflichtung, deren Einhaltung, wie die Juristin bekennt, „beobachtet und kontrolliert werden muss.“ Zeitgleich habe die iGZ eine „Kontakt- und Schlichtungsstelle“ (KUSS) gegründet, um in Streitfragen zur Leiharbeit faire Lösungen zu finden. Bessere Rahmenbedingungen für die Leiharbeit verspricht sie sich jedoch nicht vom Gesetzgeber, sondern von den Tarifparteien: „Die Branchenzuschlagstarifverträge waren dabei ein Meilenstein.“

Branchenzuschläge zahle die START Zeitarbeit, ein Vorzeigeunternehmen der Branche, selbstverständlich, so Geschäftsführer Wilhelm Oberste Beulmann. Allein im vergangenen Jahr habe sein Unternehmen einen Betrag in Millionenhöhe investiert, „um auch gering qualifizierte Zeitarbeitskräfte besser zu stellen.“ Statt nach Einzellösungen für die Zeitarbeitsbranche zu suchen, plädierte er allerdings für „generelle Lösungen“, sowohl was die Qualifizierung der Beschäftigten, altersgerechte Arbeitsbedingungen wie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft.

Fair organisiert könnten Verleihunternehmen eine hochwertige Dienstleistung liefern, meinte auch Achim Vanselow vom DGB Landesbezirk NRW, das aber setze voraus, „dass sie nicht mehr das Massengeschäft von heute ist.“ Er konstatierte eine „Verrohung auf dem Arbeitsmarkt“,

das Gefüge aus Sicherheit und Flexibilität habe die Balance verloren. Tarifverträge könnten viel bewirken, aber jetzt gelte es, „die verantwortlichen Akteure in den Regionen an einen Tisch zu holen“ und auch die Politik sei gefragt, um die „so nicht erwartete Entwicklung in der Leiharbeit gesetzgeberisch zu korrigieren.“

Die von ihm geforderte „Nachhaltigkeit“ der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ konnte Barbara Molitor vom MAIS NRW zusagen. Die Initiative sei keine Wahlkampfveranstaltung, sondern „unbefristet“ angelegt. Ihr Ziel sei ja gerade, Themen wie „Minijobs“, „Leiharbeit“, „Werkverträge“ und „Minderbezahlung“ im Zusammenhang zu sehen und nachhaltig gegen prekäre Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse vorzugehen und dabei neben der Förderung von Modellprojekten und Diskursen mit der Wissenschaft mit einer Reihe von Marktwirtschaftsgesprächen auch die Öffentlichkeit einzubeziehen. Die Lohnhallenveranstaltung zum Thema „Leiharbeit“ sah sie dabei als eine wichtige Etappe.

Wissensforum „Lohnentwicklung“

Nächste Station der regionalen Veranstaltungsreihe im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ war das Forum „Lohnentwicklung“ am 25. April 2013 in Düsseldorf. Seit zwei Jahrzehnten stagnieren die Reallöhne, in manchen Bereichen sind sie sogar rückläufig. Die Lohnspreizung zwischen den Branchen nimmt zu, Niedrig- bzw. Armutslöhne sind auf dem Vormarsch. „Für eine breitere Öffentlichkeit sind die damit verbundenen Aufstockungsbedarfe, die mangelnde Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, armuts-

gefährdete Kinder und Altersarmut in der Zukunft unerwartete und irritierende Aspekte einer prosperierenden Wirtschaft“, so Bernward Brink, Geschäftsführer der Landesberatungsgesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.).

Ziel des von der G.I.B. organisierten Forums war, die Studien besonders relevanter Institutionen zur Entwicklung der Arbeitsentgelte zu vergleichen und den Hintergründen für die erkennbaren Unterschiede nachzugehen. Daran schloss sich eine differenzierte Bewertung der Lohnentwicklung in Deutschland an, verknüpft mit der Mahnung, vorhandene Verteilungsspielräume besser als bisher zu nutzen.

An Statistiken zur Lohnentwicklung in Deutschland herrscht kein Mangel, an Wissen über das genaue Zustandekommen der Daten, über die den Berechnungen zugrunde liegenden Methoden und damit an Erklärungen für die oft divergierenden Ergebnisse hingegen schon. Für Aufklärung sorgte beim Forum „Lohnentwicklung“ Dr. Claudia Weinkopf vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Sie war zuvor – zusammen mit ihrem Kollegen Dr. Thorsten Kalina – von der G.I.B. mit der Studie „Verdienstentwicklung in Deutschland – Datenquellen im Vergleich“ beauftragt worden.

Darin hatte sie die „Ursachen und Hintergründe erkennbarer Unterschiede bei den Angaben zur Lohnentwicklung“ erforscht und dabei zunächst zwischen den Datenquellen zur Darstellung der Entwicklung der Effektivverdienste und denen der Tarifverdienste unterschieden – eine unverzichtbare Differenzierung, weil angesichts der rückläufigen Tarifbindung nur die Be-

trachtung der Löhne aller Beschäftigten, also der Effektivlöhne, ein realistisches Bild der Lohnentwicklung ergibt.

Ohne an dieser Stelle auf die einzelnen vom IAQ untersuchten Datenquellen einzugehen – die Studie steht im Internet zur freien Verfügung – lassen sich hier allein mit der summarischen Auflistung der spezifischen Unterschiede bei der Erstellung von Statistiken deren Interpretationsmöglichkeiten und Aussagekraft illustrieren. So sind in der einen Datenquelle die Kleinbetriebe nicht vollständig erfasst, während die andere keine Sonderzahlungen berücksichtigt. Eine dritte konzentriert sich auf Tarifverträge, eine vierte bezieht auch die Selbstständigen ein und eine fünfte lässt den Kontext von konkreter Arbeitszeit und Verdienst bei den geringfügig Beschäftigten außer Acht – eine geradezu babylonische Methodenverwirrung, die sich – wie die IAQ-Studie belegt – entwirren lässt und entwirrt werden muss, um die Lohnentwicklung angemessen bewerten zu können.

Nur ein Beispiel, Claudia Weinkopf nannte es in ihrem Vortrag: Werden, wie in einer Datenquelle, nur Beschäftigte aus Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten erfasst und wenn gleichzeitig – wie in Deutschland der Fall – das Niedriglohnrisiko in Kleinbetrieben überdurchschnittlich hoch ist, wird das Ausmaß der Niedriglohnbeschäftigung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit deutlich unterschätzt.

Expandierender Niedriglohnsektor

„Die heutigen Reallöhne bewegen sich auf dem Niveau zu Beginn der 1990er Jahre“, konstatierte die Wissenschaftlerin aufgrund ihrer Analyse. „Dabei war die

Lohnentwicklung für Beschäftigte in den unteren Einkommensklassen oder mit geringer Qualifikation schlechter als in den oberen Einkommensklassen oder für höher Qualifizierte.“ Die „Verschiebung der Arbeitskräftenachfrage zu höher Qualifizierten“ ließ sie als alleinigen Grund für diese Entwicklung nicht gelten, sondern machte zusätzlich die „Verlagerung von Beschäftigung in wenig regulierte Bereiche mit niedrigeren Standards bei der Entlohnung, also auf Minijobs und den Einsatz von Leiharbeit“ verantwortlich: „Hierdurch sowie durch den Druck auf Arbeitslose, auch Stellen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen, weitet sich das Arbeitskräfteangebot für niedrig entlohnte Stellen aus.“

Je nach Datenquelle schwanken die Quoten an Niedriglohnbeschäftigten bundesweit zwischen 20,9 und 23 Prozent, in Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil bei knapp 25 Prozent. Hier arbeitet bereits jede dritte Frau für einen Niedriglohn, viele davon mit abgeschlossener Berufsausbildung. „Niedriglohn ist also kein Phänomen, von dem nur gering Qualifizierte betroffen sind.“ Ein besonders hohes Niedriglohnrisiko haben zudem mit knapp über 70 Prozent jüngere Menschen unter 24 Jahren. Ihr Fazit: „Auch in NRW hat sich das Lohnspektrum nach unten ausgeweitet, besonders im Einzelhandel, im Gastgewerbe, in den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, wozu etwa die Gebäudereinigung gehört.“

Weißer Flecken in der Tariflandschaft

Größte Nominallohnsteigerungen verzeichnen Hochqualifizierte, An- und Un-

gelernte die schwächsten, bestätigte Lars Stegenwaller vom Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) in seinem Vortrag: „Für gering Qualifizierte ist in den Jahren 2007 bis 2012 kaum etwas hinzugekommen.“ Er riet dazu, bei der Betrachtung der Veränderungsdaten „die durch eine geänderte Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft erfolgenden Effekte“ zu berücksichtigen und vorhandene Datenquellen zusammenzuführen. Erforderlich sei dazu, „eine engere Kooperation der Akteure.“

Das sah Bernhard Pollmeyer, leitender Ministerialrat und Landesschlichter im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, genauso. Der ausgewiesene Arbeitsmarktexperte gab zusätzlich zu bedenken, dass der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland seit 1995 um zehn Prozentpunkte gesunken sei. Nordrhein-Westfalen schneide hier noch vergleichsweise gut ab, womit sich die Aussage: „NRW ist das Land der Mitbestimmung und der Tarifverträge“ bestätige. Positiv bewertete er die kürzlich vereinbarte Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags für Friseurinnen und Friseure. Gleichzeitig wies er auf „weiße Flecken in der Tariflandschaft“ hin. So ließen aktualisierte Tarifabschlüsse etwa in den Bereichen Reisebüro und Augenoptik schon seit Langem auf sich warten. „Das“, so der Landesschlichter, „sollten wir uns im Rahmen der Initiative ‚Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb‘ einmal genauer ansehen.“

Spitze der Ungleichheit

Im Podiumsgespräch des Lohnforums, moderiert von Frank Christian Starke von der WDR- Wirtschaftsredaktion, und unter rege Beteiligung des Publikums vermischte

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209

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

LINKwww.lannderfairenarbeit.nrw.de**AUTOR**

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

sich dann die Diskussion über Datenquellen mit der inhaltlichen Bewertung der Lohnentwicklung. Scharfe Kritik an der sich seit Mitte der neunziger Jahre entwickelnden Lohnungleichheit äußerte Prof. Dr. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Früher im Mittelfeld gelegen, bewege sich Deutschland heute im internationalen europäischen Vergleich „an der Spitze der Ungleichheit.“ Dabei sei ein „Verteilungsspielraum“ durchaus vorhanden.

Dieser Einschätzung stimmten ausnahmslos alle Podiumsteilnehmenden grundsätzlich zu. Dr. Karl Brenke vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) machte für das bisherige Nicht-Ausschöpfen der Spielräume falsche Verhandlungsstrategien der Gewerkschaften mitverantwortlich, was Dr. Reinhard Bispinck vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) umgehend zurückwies und vielmehr das zum Beispiel mit der Freigabe der Leiharbeit veränderte wirtschafts- und sozialpolitische Klima als Grund ins Feld führte: „Das hat das etablierte tarifliche Entgeltsystem beschädigt.“ Die Gewerkschaften, so Bispinck, verknüpften ihre Tarifforderungen immer häufiger mit einer „sozialen Komponente“ sowie mit „Festbetragsforderungen für untere Lohngruppen“ als Elemente einer „solidarischen Lohnpolitik.“

Das aber habe seine wettbewerbspolitischen Grenzen intervenierte Dr. Hagen Lesch vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. Neben dem „Postulat der Bedarfsgerechtigkeit“ sei auch das der Leistungsgerechtigkeit zu berücksichtigen. Niedriglohnbeschäftigte, behauptete er, akzeptierten das. Man müsse einfach

die geringe Wertschöpfung gering Qualifizierter zur Kenntnis nehmen. Das wiederum wollte Prof. Möller so nicht stehen lassen: Die individuelle Zuordnung von Produktivität sei kaum möglich, dafür gebe es keine Kriterien: „Wer ist produktiver: Die Krankenschwester oder der Oberarzt? Ich wüsste das nicht zu sagen.“ Skandinavien zeige, dass die Integration gering Qualifizierter in die Arbeitswelt durchaus mit einer stärkeren Lohnungleichheit zu kombinieren sei. Die Aussage von Bundeskanzlerin Angela Merkel, ergänzte Dr. Karl Brenke, EU-Länder mit Mindestlohn hätten eine hohe Arbeitslosigkeit und ihre Schlussfolgerung, hoher Mindestlohn gleich hohe Arbeitslosigkeit, „stimmt so nicht. Das Argument ist zu dünn.“

Besondere Aufmerksamkeit wurde zum Schluss der Veranstaltung noch einmal Professor Joachim Möller vom IAB zuteil, als er vor sozialen Unruhen und „herabgesetzten Sicherheitsstandards in ganzen Stadtteilen“ infolge zunehmender Ungleichheit warnte, und – ganz konkret – „die skandalöse Negativspirale zum Beispiel im Bereich der Gebäudereinigung, wo eine schlechte Firma nach der anderen die guten Betriebe verdrängt“ beklagte. Optimistisch stimmte ihn die „hohe Rationalität“ politischer Entscheidungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik gegenüber anderen Politikfeldern: „Wir können aufgrund einer guten Datenlage die Wirksamkeit von Entscheidungen genauer bestimmen.“ Jetzt komme es darauf an, so wie das IAB in einem aktuellen Kooperationsprojekt mit einem anderen Institut, die unterschiedlichen Daten zu vereinen, „um tendenziell zu den gleichen Ergebnissen zu kommen“. Darin waren sich wieder alle einig.

Differenzierter Blick

Das zweite Marktwirtschaftsgespräch im Rahmen der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ fand übrigens am 27. April 2013 in Münster statt. Warum eigentlich ein Marktwirtschaftsgespräch zu prekären Beschäftigungsverhältnissen in Münster, ließe sich kritisch fragen, in der Metropole des Münsterlands, das mit 4,7 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote aller Regionen Nordrhein-Westfalens aufweist? Auch bei den Frauen- und Jugenderwerbslosenquoten rangiert das Münsterland auf den untersten, also auf den besten Plätzen.

Ausgezeichnete Zahlen also – doch der schöne Schein trügt, war beim Marktwirtschaftsgespräch auf dem Domplatz im Beisein von NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider zu erfahren. Die glänzende Bilanzsumme täuscht über hoch problematische Einzelposten der Statistik hinweg. Dahinter verbergen sich zum Beispiel 17.000 Beschäftigte, die sich mit Leiharbeitsverhältnissen begnügen müssen, sowie rund 19.000 Minijobberinnen und Minijobber. Wie viele andere ländliche Regionen zählt auch das Münsterland zu den „Minijob-Hochburgen“. Gleich vier Kreise – Borken (28,7 Prozent), Coesfeld (27,9 Prozent), Steinfurt (27,1 Prozent) und Warendorf (25,6 Prozent) – liegen deutlich über dem Bundesdurchschnitt von ca. 20 Prozent. Zudem ist die Zahl der atypisch Beschäftigten im Münsterland in den letzten Jahren insgesamt deutlich gestiegen. Das zeigt: Prekäre Beschäftigung gibt es in allen Regionen Nordrhein-Westfalens – selbst im prosperierenden Münsterland.