

G.I.B.INFO_extra



Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“

Auskömmliche Löhne • Gerechte Leiharbeit • Werkverträge • Umwandlung von Minijobs •
Interviews mit: Prof. Dr. Brigitte Unger (WSI) • Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller (IAB) •
Bernhard Pollmeyer (MAIS NRW) • Dr. Thorsten Schulten (Hans-Böckler-Stiftung) u. a.

So viel vorab

Anfang 2012 hat Arbeitsminister Guntram Schneider die Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ gestartet. Sie will prekäre Beschäftigungsverhältnisse in NRW eindämmen. Löhne, Leiharbeit und Minijobs sind die Kernthemen. Mit der Initiative werden positive Beispiele und Vorbilder aufgezeigt, aber auch Missstände sichtbar gemacht. Damit wird NRW dem Idealbild „Land der fairen Arbeit“ näher gebracht.

Wir haben die Aktion tatkräftig unterstützt und im G.I.B.-Info in zahlreichen Interviews und Reportagen über die Themen der Initiative informiert. Mit diesem G.I.B.-Info-Sonderheft haben wir diese Beiträge aktualisiert und ergänzt. Das stellen wir nun im Kontext der Initiative gebündelt zur Verfügung.

Seit mehr als einem Jahrzehnt hält die Lohnentwicklung in Deutschland mit dem Produktivitätszuwachs nicht mehr Schritt. Die Reallöhne stagnieren, sind in manchen Bereichen sogar rückläufig. Niedrig- bzw. Armutslöhne breiten sich aus. Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden von der Steigerung des Wohlstands abgekoppelt. Wir sprachen mit Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg, der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, über die Ursachen und die mittel- und langfristigen gesellschaftlichen Auswirkungen dieser Entwicklung.

Warum das Thema „Mindestlohn“ in Deutschland so kontrovers diskutiert wurde und wie andere europäische Länder den Mindestlohn regeln, darüber

sprachen wir mit dem Tarifexperten Dr. Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.

Im Wach- und Sicherheitsgewerbe hat die Gewerkschaft ver.di im April 2013 in einem bundesweit beachteten Tarifkonflikt und nach einem harten Streik beachtliche Lohnerhöhungen für die Beschäftigten durchgesetzt. Wir sprachen darüber mit Andrea Becker, Leiterin des Fachbereiches „Die Besonderen“ im ver.di Landesbezirk NRW.

Lesen Sie außerdem zum Thema „Auskömmliche Löhne“ ein Gespräch mit Bernhard Pollmeyer zur Rolle des Landesschlichters und zur Bedeutung von Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und einen Beitrag zur Lohnpolitik im Friseurhandwerk in NRW.

Seit 2008 berät die „Hotline Zeitarbeit“ der TBS NRW Beschäftigte in der Zeitarbeit und bietet Betriebsräten und Arbeitsvermittlern einen umfassenden Informations- und Unterstützungsservice rund um das Thema „Zeitarbeit“. Wir sprachen mit den Mitarbeiterinnen der Hotline über ihre Erfahrungen und über Kriterien für faire Leiharbeit.

Lesen Sie außerdem zum Thema „Leiharbeit“ einen Bericht über einen Betriebsbesuch bei der Otto Fuchs KG in Meinerzhagen als Beispiel für fairen Umgang mit Leiharbeit und ein Gespräch mit Norbert Fuhrmann von der „Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit“.

Bei der Beschäftigung von Minijobberinnen und Minijobbern wird häufig

gegen geltendes Recht verstoßen. Das ist das Ergebnis einer Studie des RWI im Auftrag des Landes NRW, die im März des vergangenen Jahres in Berlin vorgestellt wurde. Erfahren haben wir das aber auch im Gespräch mit Dagmar Jeske, Gleichstellungsbeauftragte im westlichen Münsterland, die von erstaunlichen Praktiken karitativer Träger zu berichten wusste.

In den Jobcentern in NRW gibt es vielfältige Ansätze zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die im Rahmen eines Modellprojektes der Soziale Innovation GmbH evaluiert wurden. Die Ergebnisse finden Sie in diesem Heft ebenso wie ein Gespräch mit Frank Neukirchen-Füßers, dem Geschäftsführer des Jobcenters Dortmund, über die Erfahrungen des Dortmunder Aktionsbündnisses zur Umwandlung von Minijobs im Einzelhandel.

Auch wenn die neue Bundesregierung zentrale Themen der Initiative wie die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns aufgreifen wird, gibt es in den kommenden Jahren noch genügend Ansatzpunkte, die Initiative auf den verschiedensten Ebenen fortzuführen. Das erklärte uns gegenüber im Gespräch Barbara Molitor, Referatsleiterin für Grundsatzfragen im NRW-Arbeitsministerium, die die Umsetzung der Initiative koordiniert.

Das alles und noch viel mehr in diesem Heft. Viel Spaß beim Lesen wünscht





- 02 So viel vorab
- 04 Guntram Schneider, Arbeitsminister NRW: Für ein Land der fairen Arbeit

Landesinitiative Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb

- 05 Neuordnung der Arbeitswelt. Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“
- 13 Interview mit Prof. Dr. Brigitte Unger: „Man schafft neue Sozialfälle, die am Arbeitsmarkt tätig sind“

19 Fokus „Auskömmliche Löhne“

- 20 Zur Entwicklung der Löhne und des Niedriglohnsektors. Datenquellen im Vergleich
- 24 Interview mit Prof. Möller: „Sozialvertrauen ist ein hoher sozialer und ökonomischer Wert“
- 32 Interview mit Bernhard Pollmeyer: „Kein Wettbewerb über den Lohn!“
- 37 Interview mit Dr. Thorsten Schulten: „Die Gesellschaft muss sich verständigen, was ein angemessener Lohn ist“
- 42 Faire Arbeit, faire Löhne: Qualität statt Lohndumping. Lohnpolitik im Friseurhandwerk
- 46 Interview mit Andrea Becker: „Die Entschlossenheit der Beschäftigten war enorm“
- 52 Faire Arbeit – gleicher Lohn für Frau und Mann. Fachtagung am 14. Oktober 2013 in Düsseldorf

55 Fokus „Leiharbeit“

- 56 Minister Schneider stellt NRW-Gutachten vor
- 58 Erfahrungen der Hotline Zeitarbeit der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V.
- 63 Interview mit Norbert Fuhrmann: „Die Qualität wird von den Beschäftigten erbracht, die jeden Tag acht Stunden bei dem Kunden arbeiten“
- 69 Unternehmen mit Vorbildcharakter. Betriebsbesuch Otto Fuchs KG in Meinerzhagen am 28. August 2013

71 Fokus „Minijobs“

- 73 Minijobs: Häufige Missachtung arbeits- und kollektivrechtlicher Standards. Fachtagung, 18. März 2013, Berlin
- 75 Vom Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Vielfältige Projektansätze der Jobcenter in NRW
- 78 Interview mit Frank Neukirchen-Füßers: „Minijobs wieder in das Regelsystem zurückführen“
- 84 So dreist verstößt man gegen geltendes Recht. Südlöhner Gleichstellungsbeauftragte kämpft für die Rechte von Minijobberinnen
- 88 Interview mit Barbara Molitor: Engagement und Fachwissen

Für ein Land der fairen Arbeit

NRW arbeitet mit Anstand am besten



Unsere Wirtschaft wächst, die Gewinne steigen. Und viele Menschen in unserem Land haben Arbeit. Aber es gibt auch Armut in unserem 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.

Unser Leitbild ist die soziale Marktwirtschaft. Sie verbindet wirtschaftliche Leistung und soziale Entwicklung. Grundlage dafür ist ein fairer Wettbewerb, ein faires Miteinander mit fairen Regeln und fairer Arbeit. Mit der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ möchte ich die Regeln des fairen Miteinanders stärken und dafür sorgen, dass prekäre Arbeit zurückgedrängt wird.

Im Rahmen der Initiative möchte ich Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Unternehmen besser über bestehende Rechte und Pflichten informieren, gute Beispiele bekannt machen und wo erforderlich gesetzliche Verbindlichkeiten schaffen. Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ist ein Beispiel. Wir in NRW haben uns für dieses Gesetz stark gemacht, das ein erster wichtiger Schritt in die richtige Richtung ist.

Unterstützen Sie uns dabei. Machen wir NRW gemeinsam zum Land der fairen Arbeit.

Guntram Schneider
Minister für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

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.

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-

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- und Fernsehschauspieler (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.

ZIELE UND AKTIVITÄTEN – GEMEINSAME ERKLÄRUNG AUF DER PRESSEKONFERENZ ZUM START DER LANDESINITIATIVE „FAIRE ARBEIT – FAIRER WETTBEWERB“

Die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ hat sich zum Ziel gesetzt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen. Niedrige Löhne, Minijobs und Leiharbeit sind für die nächsten fünf Jahre Kernthemen der Initiative. NRW ist ein wirtschaftlich starkes Land und in unserem Land gibt es viele gute Beispiele für faire Beschäftigungsverhältnisse: Die meisten Betriebe in NRW behandeln ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und zeigen, dass faire Arbeit Erfolg und Zukunftsfähigkeit verspricht. Ziel der Initiative ist es, NRW zum Land der fairen Arbeit zu machen und die vielen positiven Beispiele und Vorbilder fairer Arbeit zu verbreiten.

Denn NRW ist auch das Land der Mitbestimmung und des Einsatzes für faire Arbeit. An diese Tradition möchten wir anknüpfen. Die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ möchte daher verstärkt auf das Thema prekäre Beschäftigung und deren Folgen aufmerksam machen: Denn unsichere und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse führen dazu, dass viele Menschen Schwierigkeiten haben, ihre Familien zu ernähren und im Alter ihre eigene Versorgung zu sichern. Gesetzesinitiativen, Modellprojekte, Studien und Informationen zur Situation der Beschäftigten in Minijobs und Leiharbeit und zu fairen Löhnen sowie Dialoge mit Beschäftigten und Arbeitgebern sind zentrale Bausteine der Initiative in Nordrhein-Westfalen.

Dialog und Mitbestimmung ist die Basis eines fairen Miteinanders.

„Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ möchte informieren und einen breiten gesellschaftlichen Dialog zu fairen Arbeitsbedingungen initiieren. Mit unseren Marktwirtschaftsgesprächen bieten wir Bürgerinnen und Bürgern, Beschäftigten und Arbeitgebern ein Forum, um zu diskutieren, was jede und jeder Einzelne dazu beitragen kann, NRW zum Land der fairen Arbeit zu machen. Botschafter/-innen aus der Wirtschaft, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens unterstützen uns hierbei.



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)

Hinweise zu aktuellen Veranstaltungen stellen wir online zur Verfügung. Das Internetportal der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ bietet weiterhin Informationen zu den Schwerpunkten der Initiative sowie Daten, Fakten und praktische Hilfestellungen zu den Themen Arbeitsmarkt und Beschäftigung.

Machen wir NRW gemeinsam zum Land der fairen Arbeit.

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 Um-

wandlung 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 Kreis-

handwerkerschaft 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 Dissenz 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 kleinen 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, son-

dern 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 Bernward 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 Stammbeslegschaft, 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 Bern-

ward 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 Stammbeslegschaft 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 Chanceminderung 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 Erarbeitung 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 Stammbeslegschaft auf Kosten der Leiharbeitskräfte. Das gilt es zu verhindern.“

Wichtig wären zudem eine größere Planungssicherheit für Leiharbeitskräfte bei Einsatzmöglichkeiten 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 (IG BCE) 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 zu 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 Streitfra-



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)

gen 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, alternsgerechte 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, armutsgefährdete 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 Betrachtung 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 Arbeits-

lose, 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 Ungelernte 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 Veränderungsraten „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 reger Beteiligung des Publikums vermischte 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 Lohngleichheit zu kombinieren sei. Die Aussage von Bundeskanzlerin Angela Merkel, er-

gänzte 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 Arbeitslosen-

quote 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.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209

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

LINK

www.landderfairenarbeit.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

„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 Studienförderungsnetzwerk 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. 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

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

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: Die Kommission muss die Vor- und Nachteile auf wissenschaftlicher Basis diskutieren



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

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.

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

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 Imageverbesserung 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 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 Österreich 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 Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder und garantieren so eine umfassende Tarifbindung. Außerhalb Skandinaviens ist es hingegen vor allem die politische Unterstützung 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 Ta-

rifverträge 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.

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

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 Sozialversicherung. Das ist einfach und effektiv. Ich kaufe die Dienstleistung wie eine Zeitung. Das wäre ein System, mit dem man ca. 700.000 Haushaltsan-

gestellten 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,

de 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 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

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

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 wür-

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. 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“-¹, „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 Niederlande reorganisieren mit einer Freude und haben eine Tradition, mit Institutionen flexibel umzugehen, die mich manchmal das Fürchten lehrt.

Die Kombination aus Schule und Praxis hat sich offenbar bewährt und könnte anderen Ländern sehr wohl als Vorbild dienen. Das deutsche Modell wird daher im Ausland auch sehr aufmerksam zur Kenntnis genommen. Deutsche Berufsbildungsexpertinnen und -experten sind dort zurzeit sehr gefragt.

¹ EuGH 11.12.2007 („Viking“): Der EuGH entschied, dass Streikmaßnahmen der finnischen Gewerkschaft gegen die Umflaggung 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, Tariftreueerklärung 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

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 Anspruchdenken 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 leichter 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.

Fokus „Auskömmliche Löhne“

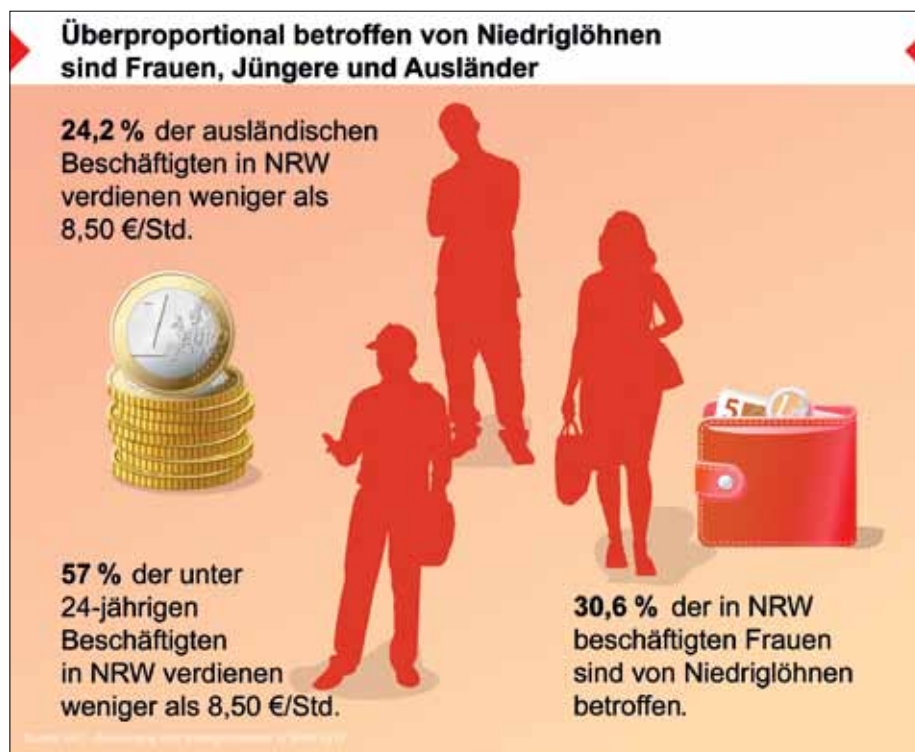
Im Jahr 2010 arbeiteten in NRW rund 893.000 sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte unterhalb der Niedriglohnschwelle. Als Niedriglohnbeschäftigte gelten diejenigen Personen, deren Bruttomonatseinkommen weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens beträgt. Nach der Definition laut OECD beträgt die Niedriglohngrenze im Jahr 2010 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 10,36 Euro brutto je Stunde. Das existenzsichernde Einkommen (Hartz IV) kann in den Städten und Regionen in NRW unterschiedlich hoch sein. So liegt es für Alleinstehende ohne Kinder in Düsseldorf bei 1.001 Euro, in Höxter bei 895 Euro. Dies entspricht bei einer 40-Stunden-Woche einem Bruttostundenlohn in Höhe von 7,75 Euro bzw. 6,76 Euro. Die Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen legt in Artikel 24 Absatz 2 fest: „Der Lohn muss der Leistung entsprechen und den angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie decken.“ Aber immer mehr Menschen in NRW arbeiten in Beschäftigungsverhältnissen, bei denen sie nicht auskömmlich verdienen.

Lohnwucher/Sittenwidriger Lohn

Ein sittenwidriger Lohn kann dann vorliegen, wenn der vertraglich vereinbarte Lohn max. 2/3 des entsprechenden Tariflohns des einschlägigen Wirtschaftszweiges beträgt (aus der Rechtsprechung des BAG). Um den Vergleich zu den Tariflöhnen herzustellen, bietet das Tarifregister NRW aus über 100 Branchen Datenübersichten zu den einzelnen Tarifwerken unter www.tarifregister.nrw.de.

Was will die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ erreichen?

Alle Menschen sollen von ihrer Arbeit leben können. Maßnahmen, um dies durchzusetzen, sind beispielsweise ein gesetzlicher Mindestlohn, die im Arbeitnehmerentendengesetz festgelegten Mindestlöhne, in NRW allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge sowie regionale Allianzen und Bündnisse der Sozialpartner. NRW hat tarifliche Standards bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und bei der Wirtschaftsförderung festgelegt, um zu verhindern, dass Tarifstandards bei der Vergabe unterlaufen werden.



Zur Entwicklung der Löhne und des Niedriglohnsektors

Datenquellen im Vergleich



Foto: Stephanie Pillick (c) dpa

Trotz Wirtschaftswachstum und Abbau der Arbeitslosigkeit – seit 2005 von fast 5 Mio. auf heute unter 3 Mio. – stagnieren die Reallöhne bzw. sind sie in manchen Bereichen sogar rückläufig. Die Lohnspreizung zwischen den Branchen nimmt zu und Niedriglöhne halten sich hartnäckig bzw. breiten sich sogar aus – vor allem im Dienstleistungsbereich. Die G.I.B. hat am 25. April 2013 in Düsseldorf im Rahmen der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ ein „Forum Lohnentwicklung“ organisiert und das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen beauftragt, eine Studie zur Verdienstentwicklung in Deutschland zu erstellen. Die folgenden Ausführungen stützen sich sowohl auf die IAQ-Studie als auch auf weitere Veröffentlichungen.

Die Niedriglohnschwelle wird meist nach von der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) international angewendeten Kriterien errechnet. Demnach gilt das Bruttomonatsentgelt von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten als Niedriglohn, wenn es weniger als zwei Drittel des Medians aller erfassten Bruttomonatsent-

gelte von Vollzeitbeschäftigten beträgt. Der Median für die Monatsverdienste in Westdeutschland für 2011 wurde jüngst auf 2.835 Euro beziffert und damit eine (West-) Niedriglohnschwelle auf 1.890 Euro (Quelle: Bundesagentur für Arbeit). Für NRW ergeben sich daraus 893.000 sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte unter der Niedriglohnschwelle.

Das Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen beziffert mit der von ihm gewählten Berechnungsmethode die auf eine Arbeitsstunde bezogenen Niedrig-Stundenlohnschwellen 2010 auf 9,54 Euro West, 7,04 Euro Ost und 9,15 Euro Deutschland gesamt. Angaben aus verschiedenen aktuellen Studien zum Niedriglohnsektor aus den Jahren 2011 und 2012 wurden vom IAQ verglichen (IAQ: Datenquellen im Vergleich Mai 2013). Im Ergebnis zeigte sich ein Niedriglohnanteil zwischen 20,6 % und gut 23 %.

Das obige Ergebnis korrespondiert auch mit Zahlen, die im Dezember 2012 von Eurostat vorgelegt wurden. Danach weist Deutschland mit 22,2 % einen im europäischen Vergleich hohen Niedriglohnanteil auf (EU-Durchschnitt 17 %). Es wurden Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten einbezogen. In Ländern mit hoher Tarifbindung wie Dänemark, Finnland und Schweden sind prozentual weitaus weniger Menschen unter Niedriglohnbedingungen beschäftigt.

Die OECD-Niedriglohnschwelle (2/3 des Medians) ist in der international vergleichenden Diskussion ein gut eingeführtes Modell und ein wichtiger Indikator für Verteilungsgerechtigkeit – nicht mehr und nicht weniger.

Die Grenze ihrer Aussagekraft kann aber an folgender Überlegung verdeutlicht werden: Würden alle Löhne in einem Land verdoppelt, bliebe die Niedriglohnquote, der Prozentsatz der Niedriglöhner, gleich. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro in Deutschland würde weder die Niedriglohnschwelle noch die Niedriglohnquote verändern.

Aus diesem Grund müssen in der aktuellen politischen Debatte in Deutschland um angemessene Mindestlöhne und Aufstockungsbedarfe auch andere Schwellenwerte betrachtet werden. Hier geht es um die besonders problematischen, oft auch bei Vollzeiterwerbstätigkeit nach SGB II aufstockungsbedürftigen Entgelte unter 5 Euro, unter 6 Euro, unter 7 Euro und unter 8,50 Euro. Eine wichtige Frage ist, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter diesen Schwellen liegen und demzufolge von einem gesetzlichen Mindestlohn von z. B. 8,50 Euro profitieren würden.

Tarifverdienste: Dynamik lässt nach

Die erste Unterscheidung muss zwischen den Tarif- und den Effektivverdiensten erfolgen. Die Tarifverdienste sind außerordentlich transparent. Sowohl das WSI-Tarifarchiv als auch die Tarifregister des Bundes und der Länder registrieren sämtliche in Deutschland geschlossenen Tarifverträge („Haustarifverträge“ zwischen Gewerkschaften und einem Unternehmen und „Flächentarifverträge“ zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden) und werten diese aus. Das Tarifregister des NRW-Arbeitsministeriums hat die Tariflohnentwicklung der 22 Jahre von 1990 bis 2012 in 50 Branchen des Landes untersucht. Was dabei auffällt, ist eine deutliche Verschlechterung im Zeitraum 2000 bis 2012.

In den Jahren 1990 bis 2000 war der Zuwachs bei den preisbereinigten Tarifverdiensten noch zufriedenstellend. Es gab nirgendwo Reallohnverluste und die Beschäftigten konnten in den meisten Bereichen am wachsenden Wohlstand

teilhaben. Die realen (preisbereinigten) Steigerungsraten lagen in jenen Jahren zwischen 37,0 Prozent (Einzelhandel) und 2,8 Prozent (Elektrohandwerk).

Im darauf folgenden Zeitraum von 2000 bis 2012 stiegen die preisbereinigten Tarifverdienste in NRW insgesamt nur um bescheidene 4,9 %. Zum Vergleich: Nach Angaben des WSI-Tarifarchivs (Quelle: Böckler-Impuls 02/2013) lagen die preisbereinigten Tarifverdienste 2012 bundesweit um 6,9 % höher als 2000. NRW hat gegenüber dem Bundesdurchschnitt Boden verloren. Nur wenige Branchen weisen in NRW nennenswerte Steigerungen aus. Spitzenreiter ist die Metall- und Elektroindustrie mit einem realen Plus von 20,1 %. Es folgt die Nahrungsmittelindustrie mit insgesamt plus 13,9 % vor der Chemischen Industrie mit plus 13,5 %. Negativer Spitzenreiter ist das Augenoptikerhandwerk mit einem Minus von 11,4 %, gefolgt vom Fleischerhandwerk mit einem Minus von 9,3 %.

Effektivverdienste

Von den Tarifverdiensten kann nicht auf alle tatsächlich gezahlten Löhne geschlossen werden. Dies liegt in erster Linie daran, dass die „Tarifbindung“, das heißt, der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit einem Branchentarif arbeiten, auf 53 % West und 36 % Ost gesunken ist (Quelle: Peter Ellguth, Susanne Kohaut, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012. WSI-Mitteilungen 4/2013). Nicht tariflich gebundene Betriebe zahlen in aller Regel weniger als tariflich vereinbart. Aber wie viel weniger?

Informationen zu den Effektivverdiensten liefern:

- die Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit als Vollerhebung aller sozialversicherungspflichtigen Entgelte. Die gewonnenen Informationen sind überaus präzise. Da den Meldungen der Betriebe aber keine Arbeitszeitinformatoren zugeordnet sind, können keine Stundenlöhne ermittelt werden. Die Erfassung der Entgelte wird der Höhe nach auf dem Niveau der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung abgeschnitten, derzeit 5.800 € pro Monat.
- die vierteljährlichen Verdiensterhebungen (VVE) und die in 4-jährigen Abständen durchgeführten Verdienstrukturserhebungen (VSE) der amtlichen Statistik (Statistisches Bundesamt und statistische Landesämter). Dabei handelt es sich um Stichproben, bei denen eine große, repräsentative Zahl von Betrieben die gesetzliche Verpflichtung erfüllt, Informationen über Verdienste und Arbeitszeiten zu liefern. Bei der Zahl von 40.000 (VVE) bzw. knapp 30.000 (VSE) teilnehmenden Betrieben sind die Ergebnisse ebenfalls sehr genau. Ihre Aussagekraft im unteren Stundenlohnbereich leidet aber unter der Einschränkung, dass Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, bei denen im Allgemeinen stark unterdurchschnittlich bezahlt wird, in den Stichproben nicht enthalten sind. Dadurch wird der Niedriglohnbereich unterschätzt.
- die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes (VGR). Die Daten der VGR werden ihrerseits aus einer Vielzahl von Daten zusammengefügt, vorrangig

auch aus der VVR und der VSE. Somit ist die VGR keine eigene Erhebung, wird aber häufig in der wissenschaftlichen Diskussion herangezogen. Die VGR-Definition der Bruttolöhne und -gehälter ist sehr umfassend; sie enthält u. a. alle Arten von Zuschlägen, vermögenswirksamen Leistungen, Fahrtkostenzuschüssen sowie Sachleistungen wie Dienstwagen. Da die VGR auch Angaben zur Entwicklung der Arbeitsproduktivität enthält, wird sie häufig herangezogen, wenn es um die Gegenüberstellung von Arbeitsproduktivität und Löhnen geht.

- das sozioökonomische Panel (SOEP), eine jährlich durchgeführte Befragung einer repräsentativen Auswahl von ca. 12.000 Haushalten mit ca. 21.000 Personen. Die Haushaltsmitglieder werden nach einer Vielzahl von Tatbeständen befragt, die ihre Erwerbstätigkeit betreffen – etwa danach, ob sie in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, in welchem Wirtschaftszweig sie tätig sind oder wie viele Mitarbeiter/-innen ihr Betrieb hat. Erfragt werden auch die Wochenstunden sowie das monatliche Erwerbseinkommen. Aus diesen beiden Informationen werden die Stundenlöhne berechnet (Quelle: Karl Brenke und Karl-Uwe Müller, Gesetzlicher Mindestlohn – kein verteilungspolitisches Allheilmittel, DIW-Wochenbericht Nr. 39.2013, S. 5). Das SOEP ist als Datenbasis für Analysen der Lohnentwicklung und insbesondere des Niedriglohnsektors gut eingeführt und unumstritten. Bei tiefer gegliederten Auswertungen, etwa nach einzelnen Bundesländern, einzelnen Branchen oder bestimmten Beschäftigtengruppen können die vorhandenen Fallzahlen eine kritische Schwelle unterschreiten.

Wie haben sich die Effektivverdienste entwickelt?

Während bei den Tarifverdiensten immerhin ein leichtes Plus zu verzeichnen war, gibt die Entwicklung der Effektivverdienste Anlass zu großer Besorgnis. Der Reallohnindex (preisbereinigte Bruttomonatsverdienste je Arbeitnehmer/-in – vor Steuern und Sozialabgaben) ist im Zeitraum von 2000 bis 2012 gesunken: Bundesweit betrug der Rückgang in diesem 12-Jahreszeitraum 0,4 %, in NRW sogar 1,8 %.

Betrachtet man den Zeitraum von gut 20 Jahren zwischen 1991 und 2012, so ergibt sich bundesweit immerhin noch ein bescheidener Zuwachs von 3,1 %, der aber allein auf die noch etwas günstigere Entwicklung in der ersten Dekade zurückzuführen ist (Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienste und Arbeitskosten, Reallohnindex und Nominallohnindex, Wiesbaden, 4.7.2013).

Zum Vergleich: Im Zeitraum von 1991 – 2011 stieg die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen um 22,7 % (Quelle: Statistisches Bundesamt, Pressemeldung Nr. 149 vom 30.4.2012). Von 2000 bis 2012 stieg die Stundenproduktivität der Arbeitnehmer dreimal so stark an wie die preisbereinigten Bruttostundenlöhne (Quelle: Brenke und Müller, DIW-Wochenbericht 39.2013).

Niedrige Stundenlöhne in NRW nach der amtlichen Statistik (VVE)

Während bisher SOEP die einzige Datenbasis darstellte, die eine Auswertung von Niedriglöhnen auf Stundenlohnba-

sis ermöglichte, wurden auf dem „Forum Lohnentwicklung“ von IT.NRW erstmals Zahlen für Stundenlöhne in NRW aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung vorgelegt. Danach sind die untersten vier Stundenlohnstufen (<5, <6, <7 und <8 Euro) um den Faktor 2 bis 5 schwächer besetzt als nach SOEP. Unter 8,50 Euro liegen nach SOEP 18,4 % (siehe Tab. 1) und nach VVE 11,5 % der Beschäftigten. Als vorläufige Erklärung soll hier Folgendes zur Diskussion gestellt werden:

Während die im Rahmen von SOEP befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre tatsächliche Arbeitszeit angeben, darunter auch die eventuell unentgeltlich geleistete, wird im Rahmen der VVE die tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Arbeitszeit übermittelt. Dieser Unterschied wirkt sich unmittelbar bei der Ermittlung des Stundenlohns aus. Dass die vertraglich vereinbarte und bezahlte Arbeitszeit unter der tatsächlich anfallenden Arbeitszeit liegen kann, ist durch eine Vielzahl von Berichten aus dem Einzelhandel, dem Hotel- und Gaststättengewerbe und der Gebäudereinigung bekannt.

Bei Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel fällt z. B. der Faktor „Vor- und Nacharbeit“ besonders ins Gewicht. Bei der Zimmer- und Flächenreinigung sind Berichte über mengenmäßige Vorgaben bekannt geworden, die innerhalb der vereinbarten und bezahlten Arbeitszeit nicht erfüllt werden können. Zusätzlich muss berücksichtigt werden, dass die VVE-Daten Betriebe unter 10 Beschäftigten ausklammern und damit der Niedriglohnsektor unzureichend erfasst wird.

AUTOR

Karl Feldengut

Wilseder Weg 40

40468 Düsseldorf

Tel.: 0211 4229025

E-Mail: karl.feldengut@gmx.net

Niedriglohnbeschäftigung nach effektiven Stundenlöhnen im Zeitverlauf

Bei der Betrachtung der Niedriglohnbeschäftigung im Zeitverlauf müsste man vermuten, dass die Beschäftigten mit der allgemeinen Nominallohnentwicklung aus den untersten Stundenlohnstufen „herauswachsen“. Dies wird von den Daten des sozioökonomischen Panel (SOEP) so nicht bestätigt. Der SOEP-Datensatz weist aus, dass sich im Zeitverlauf am Anteil der Beschäftigten in den einzelnen Stundenlohnstufen wenig geändert hat. Offenbar konnten die

Beschäftigten im untersten Einkommensbereich noch nicht einmal nominale Lohnsteigerungen verzeichnen. Sie haben heute real um über 20 % geringere Verdienste als noch Mitte der 1990er Jahre.

Geringfügige Beschäftigung als Schwerpunkt des Niedriglohnbereichs unter 8,50 Euro pro Stunde

Bundesweit gibt es rund sieben Millionen geringfügig Beschäftigte, in NRW 1,7 Millionen. Gestützt auf Zahlen aus der VSE 2006 haben Bosch und Weinkopf gezeigt (Quelle: WSI-Mitteilungen 9/2011), dass

die „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, befristete und geringfügige Beschäftigung) ein viermal so hohes Niedriglohnrisiko (unter 9,85 Euro pro Stunde) tragen als das Normalarbeitsverhältnis.

Wertet man die aktuellen vierteljährlichen Verdiensterhebungen (VVE) für NRW aus und legt die Schwelle bei 8,50 Euro pro Stunde an, so ist das Ergebnis noch extremer: Während nur 4,2 % der Vollzeitbeschäftigten weniger als 8,50 Euro verdienen, sind es 64,2 % der geringfügig Beschäftigten in NRW, die unter dieser Schwelle liegen (siehe Tab. 2).

Tabelle 1: Anteil der Beschäftigten mit niedrigen Stundenlöhnen im Zeitverlauf (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in %), NRW

	1996 – 1999	2000 – 2003	2007	2008 – 2011	2011
Unter 5€	5,2 %	5,5 %	4,2 %	4,9 %	4,6 %
Unter 6€	8,2 %	7,9 %	6,3 %	8,2 %	7,7 %
Unter 7€	11,0 %	11,3 %	9,0 %	12,0 %	12,5 %
Unter 8€	15,2 %	15,7 %	12,7 %	16,3 %	18,1 %
Unter 8,50€	17,5 %	18,1 %		18,4 %	20,4 %
Unter Niedriglohnschwelle			19,1 %	23,2 %	25,4 %

Quelle: IAQ Dezember 2008 und Februar 2013

Tabelle 2: Niedriglohn nach Arbeitsvertragsform in NRW

Personengruppen	Anteil an allen in %	Anteil an allen mit < 8,50 in %	< 8,50 Anteil in Gruppe in %
Vollzeit	69,3	25,1	4,2
davon Frauen	20,0	10,7	6,1
Männer	49,3	14,4	3,4
Teilzeit	20,6	18,4	10,2
davon Frauen	17,4	13,0	8,5
Männer	3,2	5,4	19,3
Geringfügig Beschäftigte	10,1	65,5	64,2
davon Frauen	6,4	36,5	65,6
Männer	3,7	20,0	61,8

Quelle: VVE; Präsentation Lars Stegenwaller, Forum Lohnentwicklung 25.4.2013

Lesehilfe: Geringfügig Beschäftigte machen 10,1 % der Gesamtzahl der Beschäftigten aus, aber 65,5 % aller Beschäftigten mit weniger als 8,50 Euro pro Stunde. 64,2 % der geringfügig Beschäftigten verdienen weniger als 8,50 Euro pro Stunde.

Bei rechtskonformer Gestaltung von Minijobs, vor allem bei Beachtung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, wäre diese Arbeitsvertragsform für den Arbeitgeber teurer als sozialversicherungspflichtige Arbeit. Es rechnet sich nur, wenn die Vergütung drastisch abgesenkt wird – mit allen negativen Konsequenzen für das betriebliche Lohngefüge.

Derzeit ist absehbar, dass in der gegenwärtigen 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags ein gesetzlicher Mindestlohn in der einen oder anderen Form eingeführt wird. Von dessen Höhe, Differenzierung, und vielleicht stufenweiser Einführung wird es abhängen, wie schnell und nachhaltig die Fehlentwicklungen im unteren Lohnbereich abgemildert werden. Die Lösung des Problems ist davon nicht zu erwarten. Dazu bedarf es weiterer Re-Regulierung, wie zum Beispiel bei den Minijobs, der Leiharbeit und den Werkverträgen.

„Sozialvertrauen ist ein hoher sozialer und ökonomischer Wert“

Seit mehr als einem Jahrzehnt hält die gesamtwirtschaftliche Lohnentwicklung in Deutschland mit dem Produktivitätszuwachs nicht mehr Schritt. Die Reallöhne stagnieren und sind in manchen Bereichen sogar rückläufig. Niedrig- bzw. Armutslöhne breiten sich aus mit dem Resultat, dass bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der Steigerung des Wohlstands abgekoppelt werden. Wir sprachen mit Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg, der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, über die Ursachen und die mittel- und langfristigen gesellschaftlichen Auswirkungen dieser Entwicklung.

G.I.B.: Herr Professor Möller, viele Menschen behaupten: Die Ungleichheit nimmt zu in unserer Gesellschaft. Was sagen die ökonomischen Indikatoren: Stimmt die Aussage?

Prof. Joachim Möller: Vorab: Eine Marktwirtschaft ohne jedes Maß an Ungleichheit, mit völliger Gleichheit, ist nicht denkbar, denn eine Marktwirtschaft beruht auch auf Anreizen. Nehmen Sie zum Beispiel den Lohn. Er schafft die materiellen Voraussetzungen für die Bedarfsdeckung, gibt aber zugleich Anreize etwa für eine höhere berufliche Leistungsbereitschaft oder den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen. Anreize differenzieren somit eine Gesellschaft und führen dazu, dass bestimmte Personen mehr haben als andere. Entscheidend ist die Frage: Was ist das richtige Maß? Da-

heit“ hat der Princeton-Ökonom Alan B. Krueger die „Great Gatsby curve“ entwickelt – benannt nach dem Roman „Der große Gatsby“ von F. Scott Fitzgerald, der vom Aufstieg eines Mannes vom Tellerwäscher zum Millionär handelt, dem amerikanischen Mythos, der heute allerdings nur noch äußerst selten funktioniert. Demnach existiert ein empirischer Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und sozialer (intergenerationaler) Mobilität, zwischen dem Wohlstand der Eltern und der Karriere der Kinder. In Ländern mit hoher Ungleichheit können sich etwa Kinder reicher Eltern in gute Schulen und Hochschulen einkaufen, von Chancengleichheit keine Spur: Die Reichen bleiben reich, die Armen arm. Das aber impliziert eine Verschleuderung gesellschaftlicher Ressourcen.

Inzwischen bewegen wir uns wieder auf einem Ungleichheitsniveau wie es für die Zeit der Stahlbarone typisch war.

rüber wird gegenwärtig international, auch in Amerika, heftig diskutiert, weil die in früheren Jahrzehnten üblichen Grenzen von Ungleichheit gesprengt worden sind. Inzwischen bewegen wir uns wieder auf einem Ungleichheitsniveau wie es für die Zeit der Stahlbarone typisch war. Internationale Vergleiche zeigen, dass Volkswirtschaften offenbar einen Spielraum für das Ausmaß der Ungleichheit haben. Weniger Ungleichheit bedeutet nicht zwangsläufig weniger Leistungsfähigkeit, wie ein Blick auf die skandinavischen Länder zeigt. Deutschland hat früher mit deutlich geringerer Ungleichheit als heute offenbar gut funktioniert, warum sollte dies nicht auch zukünftig wieder gelingen? In der amerikanischen Debatte zum Thema „Ungleich-

Die deutsche Nachkriegsgesellschaft verkörpert traditionell ein Modell relativ geringer Ungleichheit und bot lange Zeit soziale Mobilität, also Durchlässigkeit zwischen den Schichten. Viele meiner Kolleginnen und Kollegen in der Professorenschaft etwa kommen aus einfachen sozialen Verhältnissen. Doch jetzt zeigen sich, wie zum Beispiel an den PISA-Ergebnissen erkennbar, die eine sehr starke Abhängigkeit der Bildungswege der Kinder vom Bildungsstand und Einkommen des Elternhauses nachweisen, erste Indizien, dass in Deutschland die Durchlässigkeit zwischen den Schichten schwindet, dass die intergenerationale Mobilität nachlässt, kurzum: dass die Ungleichheit ein gesundes Maß überschreitet.

G.I.B.: Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit oder Selbstständigkeit dürfte als alleiniger Indikator für Ungleichheit allerdings kaum ausreichen. Tatsache ist, dass 50 Prozent der Beschäftigten und Selbstständigen 95 Prozent der Einkommenssteuer tragen und



Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller,
Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt
und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg

die anderen 50 Prozent lediglich die restlichen 5 Prozent. Welche Indikatoren sind also noch zu berücksichtigen?

Prof. Joachim Möller: Richtig ist, dass das Einkommen insgesamt gleicher ist als das am Markt erzielte, denn das Steuersystem ist in der Tat eine Umverteilungsmechanik, die zwar nicht perfekt funktioniert, aber über die Progression der Einkommenssteuer sowie zusätzlich über die Sozialtransfers findet eine Umverteilung statt. Beim Markteinkommen aber, also bei den Löhnen und Gehältern, stellen wir seit Mitte der 1990er Jahre erhebliche Veränderungen fest, so plötzlich und dramatisch, als sei ein Schalter umgelegt worden. Woran lag das?

In den 1990er Jahren wurden zwei Faktoren für die Entwicklung verantwortlich gemacht: der technische Fortschritt und die Globalisierung, von denen weltweit die entwickelten Länder sehr stark berührt waren. Mit dem technischen Fortschritt vor allem über die Computerisierung – das kann die numerisch gesteuerte Werkzeugmaschine genauso sein wie der PC – hat sich der Wert von Qualifikation erhöht, weil qualifizierte Menschen eher in der Lage sind, die produktiven Potenziale der neuen Technik zu nutzen. Hinzu kam die veränderte Organisation in den Betrieben, manche sprachen gar von einer „organisatorischen Revolution“. Multitasking-Arbeiten in den Betrieben lösten die Arbeit am Fließband mit immer gleichem Handgriff ab. Das begünstigte die höher Qualifizierten, weil sie über die dafür nötige Flexibilität verfügen, wohingegen die Fließbandproduktion in den 1950er und 1960er Jahren, der Siegeszug des Taylorismus, die gering Qualifizierten begünstigt hatte. In der Zeit hat Deutschland ganz bewusst gering qualifizierte Arbeiter aus der Türkei und anderen Ländern angeheuert. Sie waren billig und gut einsetzbar, weil gering qualifiziert. Heute zeigt sich in all unseren Daten ein Trend zur Höherqualifikation.

Neben dem technischen Fortschritt und den damit verbundenen organisatorischen Veränderungen ist die Globalisierung der zweite entscheidende Faktor. Mit ihr stand vor allem im asiatischen Raum ein un-

erschöpfliches Reservoir an Arbeitskräften mit geringen und mittleren Qualifikationen zur Verfügung, gegen das zu konkurrieren als fast aussichtslos erschien. Das ging tendenziell zulasten der geringer Qualifizierten, denn anders als höhere Funktionen wie Design, Forschung und Entwicklung, Marketing und Unternehmensführung, wurden einfache produktive Tätigkeiten ausgelagert. Mehr noch als die Globalisierung aber galt der technische Fortschritt als die treibende Kraft, denn in den USA spielt der Außenhandel nicht die exponierte Rolle wie in Europa und dennoch waren diese Tendenzen dort sehr stark und sogar zuerst sichtbar und kamen erst mit Zeitverzögerung in Europa an.

Im letzten Jahrzehnt hat sich die Debatte verschoben. Jetzt heißt es: Es kommt auf die „tasks“, auf die Aufgaben an. Sie lassen sich nach „manuell“ und „kognitiv“ unterscheiden sowie nach „Routine“ und „Nicht-Routine“. Die Hochqualifizierten arbeiten im kognitiven, nicht-routinisierten Bereich, und das ist ein Wachs-

Beim Markteinkommen, also bei den Löhnen und Gehältern, stellen wir seit Mitte der 1990er Jahre erhebliche Veränderungen fest, so plötzlich und dramatisch, als sei ein Schalter umgelegt worden.

tumsfeld. Die Mittelqualifizierten arbeiten häufig kognitiv, aber routiniert. Typisches Beispiel dafür ist der Buchhalter. Im unteren Qualifikationsbereich arbeiten Menschen manuell, aber das kann sowohl Routine sein oder auch interaktiv wie etwa die Bedienung im Restaurant. Diese interaktiven Tätigkeiten lassen sich nicht leicht rationalisieren, alle gleichförmigen Routine-Tätigkeiten hingegen schon, und so fallen im mittleren und im unteren Bereich Tätigkeiten wie die des Buchhalters oder des Fließbandarbeiters weg. Waren die Verluste an Tätigkeiten im untersten Bereich in den 1980er und 1990er Jahren besonders stark,

die gering Qualifizierten also die absoluten Verlierer, hat dieser Trend heute relativ an Bedeutung verloren. Stattdessen, zeigen die amerikanischen Daten, gerät zunehmend die Middle-class unter Druck.

Für Deutschland sehen wir in unseren Daten das Phänomen – noch, muss man sagen – nicht. Bei uns sind Menschen im unteren Qualifikationsbereich nach wie

Bei uns sind Menschen im unteren Qualifikationsbereich nach wie vor die Verlierer, und zwar so stark, dass die Erhardsche Formel vom „Wohlstand für alle“ für sie längst nicht mehr gilt.

vor die Verlierer, und zwar so stark, dass die Erhardsche Formel vom „Wohlstand für alle“ für sie längst nicht mehr gilt. Ein 40-jähriger gering Qualifizierter verfügt heute im Mittel nicht mehr über die Kaufkraft wie eine entsprechende Vergleichsperson Anfang der 1980er Jahre, sondern über spürbar weniger Markteinkommen, was angesichts der Lohnverteilung bedeutet, dass in den letzten Dekaden einige Menschen ganz massiv verloren haben.

G.I.B.: Hat die von Ihnen beschriebene Entwicklung eine eigene Qualität im Vergleich zu früheren industriellen Umbruchphasen?

Prof. Joachim Möller: Ja, unsere individuellen Mikro-Daten gehen zurück bis ins Jahr 1975. Wir wissen, dass sich die Lohnentwicklung für unterschiedliche Gruppen in den 1950er und 1960er Jahren relativ ähnlich dargestellt hat. Wir hatten sogar in Phasen, in denen ein Bedarf an gering Qualifizierten bestand, über die tarifpolitische Festlegung von Sockelbeträgen, die eine prozentual stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen bewirkten, einen Rückgang der Streuung bei der Lohnverteilung. Insofern ist die gegenwärtige Entwicklung für die Nachkriegszeit in der Tat eine neue Qualität. Insbesondere für Deutschland kam, bedingt durch

die geografische Lage, mit der Ost-Öffnung ein weiterer Faktor hinzu: Plötzlich lagen Billiglohnländer direkt vor unserer Haustür, dazu gehörte auch Ostdeutschland, ein Gebiet ohne jegliche Tarifabdeckung. Das hat die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fundamental geschwächt. Unternehmen drohten mit der Arbeitsplatzverlagerung: „Wenn ihr nicht zustimmt, dann war's das hier, dann wechseln wir den Standort.“ Auch wenn die Verlagerung nicht im großen Stil praktiziert wurde: Die Drohung hat gewirkt und das Gleichgewicht zwischen den Tarifvertragsparteien verändert.

G.I.B.: War die Agenda 2010 das richtige Mittel, um auch gering Qualifizierten in den Job zu verhelfen?

Prof. Joachim Möller: Ich glaube, es ist Deutschland nichts anderes übrig geblieben, als so vorzugehen, denn mit mehr als fünf Millionen verdeckten oder offenen Arbeitslosen war der Problemdruck enorm. Wir hatten mit dem Zeitpunkt der Reform allerdings auch Glück, weil sie in die Phase einer großen weltwirtschaftlichen Expansion fiel. 2006 und 2007 waren richtig fette Jahre, sodass ein Beschäftigungsaufbau und ein Abbau der Arbeitslosigkeit sehr schnell erkennbar waren. Länder hingegen, die jetzt in der Krise ihren Arbeitsmarkt reformieren und wie zum Beispiel Griechenland schmerzliche Einschnitte vorgenommen haben, ohne dass sich eine positive wirtschaftliche Wirkung zeigt oder die Entwicklung sogar noch weiter bergab geht, sehen sich mit Massendemonstrationen gegen die Reformen konfrontiert.

G.I.B.: Unter dem Einfluss der Agenda 2010, durch die Liberalisierung des Arbeitsmarkts, hat sich der Niedriglohnsektor ausgeweitet, und trotz der „fetten Jahre“ hat die Lohnspreizung zugenommen. Der Spruch: „Die Flut hebt alle Boote“ stimmt offensichtlich nicht.

Prof. Joachim Möller: Ja, die Reformen haben noch einmal zur Verstärkung des seit Mitte der 1990er Jahre zu beobachtenden Trends vergleichsweise sinkender Markteinkommen gering Qualifizierter geführt. Warum? Das IAB hat 2005 und 2006 Firmen gefragt, ob sich das Verhalten der Arbeitssuchenden und der Belegschaften hinsichtlich der Akzeptanz schlechterer

Arbeitsbedingungen oder auch schlechter bezahlter Arbeit verändert haben: Ja, antworteten sie, bewirkt durch den zunehmenden Druck hat sich das Akzeptanzverhalten verändert. Die Agenda 2010 war also die Peitsche, die besagte Verhaltensänderungen bewirkt und zu einer höheren Ungleichheit geführt hat. Der politische Wille, einen Niedriglohnsektor aufzubauen, war vorhanden.

G.I.B.: Sind Niedriglöhne wirklich nötig, um Menschen, insbesondere Langzeitarbeitslose, in Beschäftigung zu bringen?

Prof. Joachim Möller: Wenn ein Niedriglohn lediglich ein Einstiegslohn ist und ein gering bezahlter Beschäftigter die Möglichkeit hat, innerhalb von zwei, drei oder fünf Jahren da herauszukommen, dann ist der Niedriglohn anders zu bewerten, als wenn er eine Falle ist. Alle ernst zu nehmenden Studien zeigen jedoch, dass die Aufstiegsmobilität nicht zu-, sondern abgenommen hat. Der Niedriglohn lässt sich also nicht einfach mit dem Hinweis rechtfertigen, er sei nur ein Einstieg, vielmehr sind viele Menschen dauerhaft im Niedriglohnsektor gefangen. Wenn aber Perspektivlosigkeit zunimmt, wenn größere Gruppen von Menschen frustriert sind, hat das soziale Folgen, dann löst sich der gesellschaftliche Kitt.

Sicher ist Langzeitarbeitslosigkeit das schlimmste Übel, sie erzeugt hohe Unzufriedenheit. Aber nicht weit dahinter rangiert auf der Skala ein schlecht bezahlter Job. Die Gretchenfrage ist die von Ihnen gestellte: War der Ausbau des Niedriglohnsektors notwendig, um mehr Menschen in den Job zu bekommen? Das ist nach wie vor umstritten. Meine Position ist, dass das Ausmaß des Niedriglohnsektors mit Sicherheit übertrieben ist, dass Politik und Wirtschaft die Schraube überdreht haben und zu weit gegangen sind, denn – das belegen neueste Daten – auch für durchgängig Beschäftigte hat die Ungleichheit bei den Löhnen zugenommen. Hier zieht also das Argument nicht: Die Löhne mussten ungleicher werden, damit gering Qualifizierte in Beschäftigung kommen. Die neuesten Daten sind ein erstes starkes Indiz, dass da etwas über ein gesundes Maß hinausgeschossen ist.

G.I.B.: Das ökonomische Argument lautete: Die Produktivität mancher Menschen ist so gering, dass man sie nur niedrig bezahlen kann – oder sie sind arbeitslos.

Prof. Joachim Möller: Ich will nicht abstreiten, dass wir eine Gruppe von Menschen fast ohne Qualifikationen haben, die nicht einfach zu integrieren ist. Doch das Produktivitätsargument gilt nur für einen Betrieb insgesamt, insofern Produktivität, Lohnsumme und Umsatz in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen müssen. Aber bei der Bezahlung innerhalb eines Betriebs gibt es viele Spielräume. Die stark divergierenden Verdienste eines Chefarztes und einer Krankenschwester zum Beispiel sind vor allem durch soziale Konventionen bedingt. Dass ein Krankenhaus insgesamt keine roten Zahlen schreiben darf, ist klar, aber die Relation zwischen den Gehältern könnte durchaus anders aussehen, denn wie ließe sich die Produktivität

Plötzlich lagen Billiglohnländer direkt vor unserer Haustür, dazu gehörte auch Ostdeutschland, ein Gebiet ohne jegliche Tarifabdeckung. Das hat die Position der Arbeitnehmer fundamental geschwächt.

einer Krankenschwester messen oder eines Uni-Professors oder von Personen, meist Frauen, die in den Hotels die Betten machen und lausig bezahlt werden? Geht die Nachfrage nach Übernachtungen tatsächlich massiv zurück, wenn Hotelbedienstete statt fünf Euro pro Stunde acht Euro verdienen? Aus meiner Sicht wird das keine große Rolle spielen. Übrigens wird in der Schweiz eine Krankenschwester etwa doppelt so hoch bezahlt wie in Deutschland. Heißt das: Die Produktivität einer Krankenschwester ist in der Alpenrepublik doppelt so hoch wie bei uns? Wohl kaum.

Zudem müssen wir uns vor Augen führen, dass über den Mindestlohn immer auch gewisse Produktivitätseffekte erzeugt werden, weil darüber eine stärkere Bindung der Beschäftigten an ihren Job stattfindet und

die Fluktuation nachlässt, was wiederum für Unternehmen die hohen Kosten für die Suche nach Arbeitskräften senkt. Zudem qualifizieren sich Beschäftigte bei einer langfristigen Ausübung ihrer Tätigkeit und steigern so ihre Produktivität.

Die Widerstände gegen Mindestlöhne resultieren meist aus der einzelbetrieblichen Perspektive. Unternehmen sehen ihre Rentabilität gefährdet und übersehen dabei, dass der Mindestlohn in der gesamten Innung oder Branche gezahlt werden muss. Die Furcht vor schädlichem Wettbewerb ist also unbegründet, weil das Niveau insgesamt angehoben wird. Ein starkes Argument für den Mindestlohn ist, dass ohne eine Grenze nach unten die schlechte Firma, die skrupellos die niedrigsten Löhne zahlt, die gute Firma, die auf Qualität, auf bessere Produkte oder auf Innovation setzt, verdrängen kann.

**Ohne eine Grenze nach unten verdrängt
die schlechte Firma, die skrupellos die
niedrigsten Löhne zahlt, die gute Firma, die
auf Qualität, auf bessere Produkte oder auf**

Innovation setzt.

G.I.B.: Ein Wettbewerb über Dumpinglöhne darf nicht sein, sagen Sie, und benennen in Ihrer aktuellen Veröffentlichung „Ausbau auf solidem Fundament: Was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss“ drei zentrale Herausforderungen. Den Abbau der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit, die Gestaltung des demografischen Wandels durch Fachkräftesicherung sowie die Qualitätsverbesserung von Beschäftigung. Was genau ist nach Ihrer Ansicht zu tun?

Prof. Joachim Möller: Die Jobchancen von Arbeitslosen, die sich über Jahre hinweg verbessert hatten, sinken gegenwärtig wieder. Trotz vorhandener Nachfrage, trotz steigender Beschäftigtenzahlen, kommt aufgrund einer erhöhten Beteiligung von Frauen, Älteren und Zugewanderten an der Erwerbsarbeit der

Abbau der Arbeitslosigkeit nicht mehr voran. Strukturelle Probleme wie die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit und das fehlende Matching zwischen dem Profil der Arbeitslosen und den offenen Stellen bestehen weiterhin. Gefragt sind zur Lösung der Probleme – präventiv – ein leistungsfähigeres Bildungssystem, mehr Investitionen in Weiterbildung sowie eine bessere Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und verstärkte Vermittlungsaktivitäten.

Zur Gestaltung des demografischen Wandels durch Fachkräftesicherung: Ein demografisch bedingter Rückgang der Erwerbsbevölkerung ist absehbar. Sollte die gegenwärtige Nachfrage nach Arbeitskräften auf hohem Niveau anhalten, könnten sich Chancen für eine weitere Reduzierung der Arbeitslosigkeit ergeben. Es wäre jedoch illusorisch zu glauben, dass sich ein solcher Ausgleichsprozess von selbst ergibt. Vielmehr muss die Teilhabe am Erwerbsleben gefördert, das Arbeitsvolumen ausgeweitet, müssen Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung gestärkt werden. Zu hebende Potenziale liegen außer bei den Arbeitslosen vor allem bei den Frauen – nicht zuletzt den in Deutschland lebenden Migrantinnen – und den Älteren. Zudem muss sich Deutschland verstärkt um qualifizierte Zuwanderer bemühen.

Zur Qualität von Beschäftigung: So genannte atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeit- und Minijobs, befristete Beschäftigung und Zeitarbeit haben in den beiden letzten Jahrzehnten deutlich zugelegt. Auch wenn diese Erwerbsformen oft den Wünschen und Bedürfnissen der Betroffenen entsprechen und ganz klar der Arbeitslosigkeit vorzuziehen sind, sollte man die in vielen Fällen damit verbundenen Probleme nicht ausblenden, denn häufig fallen niedrige Bezahlung, Instabilität, schlechte Arbeitsbedingungen und wiederkehrende Arbeitslosigkeit bei bestimmten Personen zusammen. Bei einem dieser Aspekte, der Beschäftigungsstabilität, müssen wir unterscheiden: Es gibt viele Bereiche mit relativ hoher Beschäftigungssicherheit. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer für Personen über 30 hat sich nicht verringert, sondern sogar ganz leicht nach oben entwickelt.

Anders bei den Personen unter 30 Jahren. Hier ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer spürbar gesunken. Wir wissen nicht, inwieweit das manchmal auch den Wünschen junger Menschen entspricht, die im Arbeitsplatzwechsel vielleicht neue Chancen sehen. Raschere Arbeitsplatzwechsel müssen also nicht immer negativ zu bewerten sein. Problematisch sind aber beispielsweise lediglich kurzfristige Beschäftigungen gering Qualifizierter in der Leiharbeit mit Drehtüreffekt. Dieser Wechsel von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen mit immer wiederkehrender Arbeitslosigkeit ist eine Falle, aus der viele nur schwer wieder herauskommen. Wir brauchen eine nachhaltige Verbesserung von Erwerbsbiografien, eine möglichst kontinuierliche Erwerbstätigkeit und auskömmliche Einkommen. Ziel muss sein, die Qualität von Beschäftigung kontinuierlich zu verbessern, ohne dabei den Zugang zum Arbeitsmarkt zu gefährden.

G.I.B.: Ein Argument gegen den gesetzlich verankerten flächendeckenden Mindestlohn lautet: Entweder ist er so niedrig, dass er nichts bewirkt, oder so hoch, dass er Arbeitsplätze gefährdet. Auch das nicht unbedingt arbeitgebernahe Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung, das DIW Berlin, hat in seiner jüngsten Studie den Mindestlohn als „Förderprogramm für Minijobs bezeichnet“. Teilen Sie die Auffassung?

Prof. Joachim Möller: Dass es nicht einfach ist, die richtige Höhe für einen Mindestlohn festzulegen, ist grundsätzlich richtig, das würde ich sofort unterschreiben. Die Behauptung, dass er zwangsläufig entweder zu niedrig oder zu hoch ist, halte ich aber für falsch, denn um genau den Bereich zwischen „wirkungslos“ und „Arbeitsplatzgefährdung“, also um das richtige Maß, geht es ja gerade. Wäre der Arbeitsmarkt ein perfekter Markt, hätten diejenigen Recht, die sagen: Jeder Markteingriff ist wirkungslos oder führt zu Arbeitslosigkeit. Aber der Arbeitsmarkt ist nicht perfekt. Oft wird übersehen, dass Mindestlöhne sich nicht nur auf die Arbeitsnachfrage der Unternehmen auswirken, sondern auch auf das Arbeitskräfteangebot. Das gilt vor allem für „unperfekte“ Arbeitsmärkte, auf denen also nur unvollkommener Wettbewerb herrscht und Unternehmen über eine gewisse Marktmacht verfügen.

Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein sehr großer Arbeitgeber den lokalen Arbeitsmarkt dominiert oder wenn Menschen, die auf dem Land leben, nur eine begrenzte Auswahl von Unternehmen als Arbeitgeber zur Verfügung steht oder wenn eine Kinderbetreuungseinrichtung in der Nähe des Betriebs vorhanden ist und eine alleinerziehende Mutter für diesen Vor-

Die Ergebnisse unserer Repräsentativbefragung zeigen, dass eine bessere Bezahlung zu einer schnelleren Besetzung offener Stellen führen und insofern auch einen positiven Beschäftigungseffekt haben kann.

teil bereit ist, einen sehr niedrigen Lohn zu akzeptieren. Es gibt große Bereiche, in denen Marktmacht eine Rolle spielt. Bei einer Arbeitslosenquote von fast 20 Prozent unter den gering Qualifizierten ist immer ein Reserveheer vorhanden, das Unternehmen erlaubt, ihre Marktmacht auszuspielen und ihren Gewinn zu steigern, indem sie Löhne zahlen, die unter dem Niveau eines perfekten Arbeitsmarkts liegen. Ein moderater Mindestlohn, der in diesen Fällen die Diskrepanz wieder ausgleicht, also Marktmacht reguliert, kann sogar zu positiven Beschäftigungseffekten führen, da der Lohnanstieg zu einer schnelleren Besetzung offener Stellen führen kann, weil sie so attraktiver geworden sind.

Ein überraschendes, interessantes Phänomen als Beleg dafür: Im Rahmen unserer quartalsmäßigen Repräsentativbefragungen zum Stellenangebot fragten wir Unternehmen, bei welchen Berufen oder Qualifikationen es Probleme bei der Stellenbesetzung gibt. Da wurden, wie erwartet, zunächst Ingenieure und Krankenschwestern genannt, doch dann tauchten relativ bald Hilfskräfte auf. Wie kann das sein? Fast ein Fünftel der Geringqualifizierten ist arbeitslos! Da müsste es doch relativ einfach sein, Hilfskräfte zu finden. Aber die Antwort ist klar: Inzwischen ist das Lohnniveau

so niedrig, dass die Anreize fehlen. Ökonomisch betrachtet heißt das: Die entsprechenden Personengruppen sind mehr oder weniger indifferent, wenn es darum geht, einen Job zu haben oder nicht zu haben. Die Bindung an einen solchen Job ist sehr gering, sie sind schnell dabei, aber auch schnell wieder weg. Neue Leute zu finden ist schwierig. Die Ergebnisse unserer Repräsentativbefragung legen nahe, dass eine bessere Bezahlung zu einer schnelleren Besetzung offener Stellen führen und insofern auch einen positiven Beschäftigungseffekt haben kann.

G.I.B.: Sie sprechen vom „moderaten“ Mindestlohn. Welche Mindestlohnhöhe wäre nach Ihrer Auffassung „moderat“?

Prof. Joachim Möller: Niemand kann a priori genau sagen, wo die kritische Linie liegt. Frankreich hat einen relativ hohen Mindestlohn, der in einem Bereich liegt, der Jobs kosten kann. Großbritannien hat einen Mindestlohn eingeführt ohne negative Auswirkungen auf die Beschäftigung. Hier sind – eindeutig belegbar – keine Jobs verloren gegangen. Großbritannien ist insofern das Musterbeispiel. Die Höhe des Mindestlohns ist auch dort ein bisschen umstritten, aber es

anschließend zu versuchen, sich wie in Großbritannien an das richtige Maß heranzutasten, um festzustellen, an welcher Stelle es kippt, ab wann Arbeitsplätze verloren gehen. Das wäre dann die Grenze.

G.I.B.: Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro müssten in Deutschland die Löhne von 17 Prozent aller Beschäftigten erhöht werden, bei einem Mindestlohn von 10,50 Euro sogar von 26 Prozent der Beschäftigten. Eine Lohnerhöhung für ein Viertel aller Beschäftigten wäre doch kaum zu finanzieren oder würde zum Abbau von Arbeitsplätzen führen.

Prof. Joachim Möller: Da ist was dran. In Großbritannien haben rund fünf Prozent aller Beschäftigten von der Erhöhung des Mindestlohns profitiert. Das ist deutlich niedriger als 17 Prozent. 8,50 Euro sind nach meiner Auffassung schon relativ hoch, da habe ich schon ein bisschen Bauchschmerzen. Deshalb mein Plädoyer, sich von unten an das richtige Maß heranzutasten, um festzustellen, was noch vertretbar ist. Ein Mindestlohn von 8,50 Euro beträfe in Ostdeutschland, wo die Lohnverteilung ja noch einmal anders aussieht, circa 25 Prozent der Beschäftigten. Wegen der immer noch bestehenden deutlichen Unterschiede in der durchschnittlichen Produktivität der ost- und westdeutschen Betriebe sollten wir für einen Übergangszeitraum zwischen Ost- und Westdeutschland differenzieren. Ich weiß, dass die Menschen in den östlichen Bundesländern genauso hart arbeiten wie die im Westen. Wenn sie aber aufgrund eines zu hohen Mindestlohns arbeitslos werden, wäre niemandem geholfen. Zudem sollten Jugendliche von der Mindestlohnregelung ausgenommen werden, weil sonst Fehlentscheidungen hinsichtlich einer Ausbildungsentscheidung gegeben werden. Eine Festsetzung des Mindestlohns auf kleinräumiger Ebene ist dagegen wegen der dadurch geschaffenen Intransparenz und der möglichen Ausweichreaktionen von Betrieben nicht zielführend.

Ein moderater Mindestlohn aber könnte nicht nur einen Beitrag zur Senkung des deutschen Niedriglohnssektors, dessen Größe innerhalb der EU nur noch von Ländern wie Litauen übertroffen wird, leisten, sondern

Gegenseitiges Vertrauen funktioniert aber nur, wenn alle das Gefühl haben, nicht die Abgehängten zu sein.

besteht mittlerweile beim Mindestlohn in Großbritannien grundsätzlich ein breiter gesellschaftlicher Konsens, keine Interessengruppe will ihn abschaffen. Vor der Einführung des Mindestlohns in den 1990er Jahren gab es aber in Großbritannien die gleiche Debatte wie jetzt in Deutschland. Auch dort wurde der Untergang des Abendlandes an die Wand gemalt. Von Jobverlusten in Millionenhöhe war die Rede. Nichts davon ist passiert! Dennoch muss man festhalten: Im Grunde ist die Suche nach der optimalen Höhe des Mindestlohns ein Stochern im Nebel. Mein Vorschlag wäre, einen relativ niedrigen Einstieg zu wählen und

auch das wichtige Signal senden, dass eine Vollzeitbeschäftigung auch am unteren Rand der Lohnverteilung zumindest für Alleinstehende das soziokulturelle Existenzminimum sichert.

Wir sollten die großen Lohnspreizungen wieder zurückführen auf ein vernünftiges Maß. Dabei ist der Mindestlohn nur ein Punkt. Wenn wir über den Niedriglohnbereich nachdenken, spielen natürlich auch andere Aspekte eine Rolle. Das geht beispielsweise auch in die Minijob-Debatte hinein. Könnten wir nicht vielleicht einzelne Vorteile der Minijobs wie einfache Administration und Anmeldung bewahren, aber die Minijob-Falle vermeiden, die dadurch eintritt, dass Beschäftigte mit regulärem Job brutto deutlich mehr verdienen müssen als Minijobber, wenn sie deren Nettolohn erzielen wollen? Nach meiner Ansicht sinnvolle Reformen betreffen die Steuergesetzgebung bis hin zum Ehegattensplitting sowie die Regelungen zur Sozialversicherung. Um Benachteiligte zu stärken, sollte man noch einmal darüber nachdenken, ob es nicht praktikabel ist, die Sozialbeiträge progressiv zu gestalten, also im unteren Bereich geringere Sozialabgaben anzusetzen.

G.I.B.: In Deutschland – wir sprachen bereits darüber – galt lange das Erhard'sche Leitbild „Wohlstand für alle“. Das scheint heute genauso wenig zu gelten wie der einstige amerikanische Mythos vom Tellerwäscher, der zum Millionär avanciert. Fehlt es an solchen Leitbildern in Deutschland?

Prof. Joachim Möller: Wenn man Wohlstand für alle so interpretiert, dass alle Gruppen am Fortschritt, am wachsenden Wohlstand partizipieren, dann sollte dieses Leitbild weiterhin gültig sein. Wenn wir das aufgeben, entstehen zwangsläufig Spaltungstendenzen, entstehen abgehängte, demotivierte Personengruppen, und das ist auf Dauer nicht gut für die Gesellschaft. Ein auch langfristig wichtiger Faktor für Wirtschaftswachstum ist das, was Soziologen Sozialkapital nennen, „trust“, also Vertrauen. Gegenseitiges Vertrauen funktioniert aber nur, wenn alle das Gefühl haben, nicht die Abgehängten zu sein. Das über Jahrzehnte etablierte und gut funktionierende traditionelle deut-

sche Modell der sozialen Marktwirtschaft wäre sonst radikal in Frage gestellt. Eine Zeitlang, insbesondere in Phasen wirtschaftlicher Prosperität, mag ein Verzicht auf einen starken gesellschaftlichen Zusammenhalt halbwegs funktionieren, aber auf Dauer und insbesondere in wirtschaftlich kritischen Phasen wachsen dann die gesellschaftlichen Folgekosten wie beispielsweise die Kriminalität. Die Zusammenhänge sind ja alle gut belegt. Wenn die zu konstatierende Ungleichheit noch ungebremselt weitergeht: Wollen wir wirklich abgeschottete, bewachte Reichen-Ghettos haben? Das wäre doch schlimm! Mit unserer tour d'horizon haben wir in diesem Interview zentrale Aspekte unserer gesellschaftlichen Wirklichkeit angesprochen, die mich sehr bewegen. Kürzlich hatte ich eine italienische Politikerin zu Gast. Sie sagte: „Ich habe hier in Deutschland Felder gesehen, wo Menschen Blumen pflücken und das von ihnen dafür als angemessen erachtete Geld in eine aufgestellte Box werfen können. Das würde in Italien nie funktionieren!“ Ich will sagen: Das in Deutschland immer noch grundsätzlich vorhandene Sozialvertrauen ist ein hoher sozialer, aber auch ökonomischer Wert, den wir durch ungerechte Ungleichheit nicht aufs Spiel setzen sollten.

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

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKT

Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Regensburger Straße 104

90478 Nürnberg

E-Mail: Joachim.Moeller@iab.de

„Kein Wettbewerb über den Lohn!“

Nordrhein-Westfalen ist das einzige Bundesland mit der Institution eines aktiven Landesschlichters. Er wird als unparteiischer und neutraler Moderator und Schlichter dann aktiv, wenn es die Sozialpartner oder die Betriebsparteien gemeinsam wünschen. Durch Einschaltung des Landesschlichters können Arbeitsniederlegungen und Streiks begrenzt oder vermieden werden. Standen im Aufgabenprofil des Landesschlichters früher Schlichtungen bei Branchentarifauseinandersetzungen im Vordergrund, hat sich die Schlichtungs- bzw. Moderationstätigkeit mittlerweile stärker auf die betriebliche Ebene verlagert. Zum weiteren Aufgabenspektrum des Landesschlichters zählen u. a. der Vorsitz des Tarifausschusses NRW, vermittelnde Gespräche bei Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung sowie die Leitung des Tarifregisters NRW. Darin werden sämtliche in NRW gültigen Tarifverträge gesammelt und ausgewertet. Jedes Jahr kommen rund 1.700 neue Tarifverträge hinzu. Jeden Tag informieren sich bis zu 2.000 Besucherinnen und Besucher auf der Internetseite des Tarifregisters: Beschäftigte, Arbeitgeber und Institutionen. MD Bernhard Pollmeyer war über 15 Jahre Landesschlichter in NRW. Seit April 2014 leitet er die Abteilung „Soziales“ im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW. Das folgende Interview mit ihm wurde im September 2013 geführt und erschien im G.I.B.-Info 04/2013.

G.I.B.: Herr Pollmeyer, einen Landesschlichter gibt es nur in NRW. Warum eigentlich?

Bernhard Pollmeyer: Rechtsgrundlage des Landesschlichters ist das Kontrollratsgesetz Nr. 35 der Alliierten von 1946. In NRW hatten wir seitdem erst drei Landesschlichter. Die große Kontinuität im Amt spricht für das Vertrauen der Sozialpartner in diese Institution. Die Akzeptanz des Landesschlichters hat ihren Grund vielleicht auch darin, dass im Vorfeld seiner Benennung durch den Arbeitsminister Arbeitgeber

G.I.B.: Wie funktioniert Ihre „Shuttle-Diplomatie“ zwischen den Sozialpartnern? Was sind Ihre Aufgaben?

Bernhard Pollmeyer: Schlichtung basiert auf Freiwilligkeit. Das heißt: beide Parteien müssen eine Schlichtung wollen. Mal werde ich von den Arbeitgebern angesprochen, mal von den Gewerkschaften. Mitunter aber gehe ich auch von mir aus auf die Akteure zu. Etwa dann, wenn es bei einem Streik keine Weiterentwicklung, sondern einen Stillstand gibt und die Parteien in den Gräben verharren. Manchmal aber kommt ein Erstkontakt auch über die Politik zustande, indem etwa der/die Ministerpräsident(-in) oder der Arbeitsminister um Unterstützung bei der Lösung von Arbeitskonflikten angesprochen werden. Diese Fälle können dann an mich weitergeleitet werden.

Die Institution des Landesschlichters NRW ist aber auch Ausdruck davon, dass wir das Land der Tarifverträge und das Land der Mitbestimmung sind.

und Gewerkschaften gleichermaßen konsultiert werden. Das wichtigste aber ist, dass ein Schlichter unparteilich sein und die Kunst beherrschen muss, die Parteien im Konfliktfall zusammenzuführen. Gelingt das, kommt die Nachfrage automatisch. Die Institution des Landesschlichters NRW ist aber auch Ausdruck davon, dass wir das Land der Tarifverträge und das Land der Mitbestimmung sind.

Primäre Aufgabe ist die Schlichtung von Tarifkonflikten sowohl auf betrieblicher als auch auf Branchenebene. Zu meinen weiteren Aufgaben gehört die Moderation von Betriebskonflikten im Vorfeld teurer Arbeitsgerichtsverfahren sowie von Einigungsstellen, deren Vorsitz ich mitunter auch übernehme. Weiterhin bin ich zuständig für die vermittelnden Gespräche zwischen den Gewerkschaften und den Unternehmensleitungen bei Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung (Investitionszuschüsse oder Landesbürgschaften), und zwar dann, wenn die Gewerkschaften Bedenken gegen eine Förderung vortragen, weil es Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte geben soll.



MD Bernhard Pollmeyer, Leiter der Abteilung „Soziales“ im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, vormals NRW-Landesschlichter

Weitere Aufgaben sind der Vorsitz des NRW-Tarifausschusses gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG), der den Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen zustimmen muss, sowie die Geschäftsführung und der Vorsitz für zwei beratende Ausschüsse nach dem Tariftreuegesetz in NRW (TVgG-NRW). Das TVgG-NRW sorgt mit dem Mindeststundenentgelt in Höhe von zurzeit 8,62 Euro dafür, dass es bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht zu Lohndumping und Schmutzkonzurrenz zwischen den Wettbewerbern kommt. Einer der beiden beratenden Ausschüsse, die paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammengesetzt sind, hat jährlich einen Vorschlag über die Anpassung des Mindeststundenentgelts zu unterbreiten. Aufgabe des anderen beratenden Ausschusses ist es, die repräsentativen Tarifverträge im öffentlichen Personennahverkehr festzulegen. Weitere zentrale Aufgabe des Landesschlichters ist die Leitung des Tarifregisters NRW.

G.I.B.: Gerade in dieser Funktion dürften Sie den Überblick darüber haben, in welchen Branchen schon lange kein neuer Tarifvertrag mehr abgeschlossen worden ist? Wo sind die weißen Flecken, wo wären Neuregulierungen besonders nötig?

Bernhard Pollmeyer: Tatsächlich gibt es Wirtschaftszweige, in denen es noch nie eine Tarifbindung gegeben hat, und andere, in denen Tarifparteien schon lange nichts Neues mehr ausgehandelt haben, – so etwa im Taxigewerbe, in der Freizeit- und Wellness-Industrie, die sich bisher noch gar nicht richtig organisiert hat. Freizeitparks, Fitnesscenter, Kosmetik- und Sonnenstudios, Videotheken sowie der Betrieb von Sportanlagen oder aber auch Zahntechnikerk Werkstätten sind allesamt Bereiche i. d. R. ohne jegliche Tarifbindung. Auch im Berufsfeld der Augenoptiker gibt es seit vielen Jahren keinen neuen Branchentarifvertrag. Gleiches gilt für Kinos, Zahnarztthelfer/innen im Tarifgebiet Nordrhein, die Fleischwarenindustrie und die Call-Center, wo lediglich vereinzelte Firmentarifverträge zu finden sind. Aber genauso Besorgnis erregend sind die zurückgehende Tarifbindung sowie die Erosion in Bereichen, in denen zwar noch ein Tarif-

vertrag existiert, der aber nicht von allen tarifgebundenen Unternehmen vollständig angewandt wird. Wir sprechen hier auch von einer zurückgehenden Tarifverbindlichkeit.

Wir verzeichnen tatsächlich einen Trend weg von den klassischen Branchentarifvertragsschlichtungen hin zur betrieblichen Ebene.

G.I.B.: Gibt es hinsichtlich der rückläufigen Tarifbindung Unterschiede zwischen NRW und dem Rest der Republik?

Bernhard Pollmeyer: Ja. Die Tarifbindung – festgemacht an der Zahl der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben – ist in NRW in den letzten zehn Jahren leider von 72 auf 64 Prozent zurückgegangen, während sie in Westdeutschland in diesem Zeitraum sogar von 70 auf nunmehr 60 Prozent gesunken ist. Nachdem wir in NRW 2011 schon mal bei 63 Prozent lagen, könnte man bei gegenwärtig 64 Prozent von einer gewissen Stabilisierung sprechen, doch insgesamt ist es eine problematische Entwicklung, die erst in jüngster Zeit politische Aufmerksamkeit erlangt hat.

G.I.B.: Können Sie den Eindruck bestätigen, dass es eine Entwicklung weg von tariflichen hin zu betrieblichen Konflikten gibt?

Bernhard Pollmeyer: Ja, wir verzeichnen tatsächlich einen Trend weg von den klassischen Branchentarifvertragsschlichtungen hin zur betrieblichen Ebene. Das betrifft auch Sanierungsvereinbarungen und Sanierungstarifverträge in und für Unternehmen, die sich in wirtschaftlicher Notlage befinden, oder ohne nachhaltige Investitionstätigkeit in der Zukunft wirtschaftliche Probleme bekommen könnten. Hier geht es dann darum, sog. Arbeitnehmerverzichte auszuhandeln, um Investitionen zu ermöglichen und Arbeitsplätze am Standort zu erhalten, gleichzeitig aber auch zu klären, wie diese Arbeitnehmerbeiträge bei verbesserter wirtschaftlicher Situation des Unterneh-

mens wieder den Arbeitnehmern zurück gezahlt werden sollen. Auf der anderen Seite stelle ich fest, dass im Zuge des zunehmenden Fachkräftebedarfs das Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer gerade in KMU wieder wächst und die Konflikte um Einkommens- und Arbeitsbedingungen vor allem in den Bereichen zunehmen, in denen staatliche Aufgaben privatisiert worden sind, wie zum Beispiel in Krankenhäusern, an Flughäfen oder im Öffentlichen Personennahverkehr.

G.I.B.: Ihre erfolgreiche Schlichtung des Konflikts an Flughäfen in diesem Jahr fand ein starkes Medienecho.

Bernhard Pollmeyer: Ja, das war die Schlichtung eines intensiven Arbeitskampfes mit gravierenden Auswirkungen nicht nur an den unmittelbar bestreikten Flughäfen Köln, Düsseldorf und Hamburg. Die Arbeitgeber

minister Guntram Schneider allgemeinverbindlich erklärt worden ist, war wirklich eine sehr schwierige und für alle Akteure Kräfte zehrende Angelegenheit.

Eine weitere interessante Schlichtung – diesmal nicht auf Branchen-, sondern auf betrieblicher Ebene – ist die für eine Servicegesellschaft für Krankenhäuser im Kreis Lippe mit mehr als 300 Beschäftigten gewesen. Dort ging es um einen Firmentarifvertrag in einem Unternehmen, das die Reinigungsarbeit in Krankenhäusern, aber auch die vom Krankenhaus ausgegliederten Serviceaufgaben für Patienten übernimmt. Ursprünglich gab es gar keine Tarifbindung, doch später hat man sich an die Tarife des Gebäudereinigerhandwerks angelehnt, womit aber die Aufgaben der Patientenversorgung nicht vernünftig abgedeckt werden konnten. Hier gelang es, im Rahmen einer Schlichtung mit beiden Parteien die Löhne für die Servicekräfte von vorher 9,00 auf 10,60 Euro anzuheben. Der Lohnanstieg von 17,8 % ist erheblich. Das neue Lohnniveau dürfte jedoch der Aufgabenstellung jetzt eher gerecht werden.

G.I.B.: Können Tarifverhandlungen mit anschließenden Tarifverträgen den wachsenden Niedriglohnbereich eingrenzen?

Bernhard Pollmeyer: Seit 2004 geben wir im Auftrag des Arbeitsministeriums NRW den sogenannten Tarifspiegel heraus, der aktuell unter anderem Tarifverträge und Tariflöhne mit Löhnen unter 8,50 Euro die Stunde ausweist. Seitdem ist eine positive Entwicklung gerade in diesen Bereichen nachweisbar, weil die Sozialpartner versuchen, nach und nach die Tarife über bestimmte Schwellenwerte hinaus anzuheben. Ein gutes aktuelles Beispiel dafür ist das Friseurhandwerk, das vor fünf, sechs Jahren auch mal eine Zeitlang tariflos war und jetzt in einem Stufenplan die 8,50 Euro die Stunde anpeilt, flankiert durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Tarifvertrages.

G.I.B.: Wie ist es gelungen, in NRW im Friseurhandwerk eine AVE durchzusetzen?

Bernhard Pollmeyer: Daran kann ich mich gut erinnern, denn die damalige Tarifrunde Ende 2007/Anfang 2008 durfte ich selbst schlichten. Mehrere Jahre

Ich stelle fest, dass im Zuge des zunehmenden Fachkräftebedarfs das Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer gerade in KMU wieder wächst und die Konflikte um Einkommens- und Arbeitsbedingungen zunehmen.

kamen zuerst, schon um die Weihnachtszeit 2012 auf mich zu. Es dauerte einige Wochen bis schließlich auch ver.di einer Schlichtung zugestimmt hatte. Im Frühjahr des Jahres konnte dann im Rahmen einer Schlichtung ein neuer Tarifvertrag für die Fluggastkontrolleure und das gesamte private Sicherheitsdienstleistungsgewerbe in NRW mit 35.000 Beschäftigten vereinbart werden.

Im Anschluss daran kam es mit meiner Hilfe auch zu einer Verständigung über einen neuen Tarifvertrag für die Fluggastkontrolleure in Hamburg. Ein wenig stolz bin ich darauf, dass wir den Lohn in der untersten Entgeltgruppe für einen Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutzdienst, im Servicedienst und im Pförtnerdienst ab dem 1. Januar 2014 von 8,23 Euro auf 9,00 Euro anheben konnten. Die Schlichtung dieses Flächentarifvertrages, der im August des Jahres von Arbeits-

lang gab es in dieser Branche einen tariflosen Zustand. Die Arbeitgeber wollten damals die Arbeitszeiten verlängern, doch die Gewerkschaften sprachen sich dagegen aus. In der Folge wurden die Tarifverträge gekündigt und eine Tarifeinigung kam nicht zustande. Doch im weiteren Verlauf haben die Arbeitgeber offensichtlich festgestellt, dass ohne einen Tarifvertrag die Schmutzkonzurrenz in dieser Branche noch weiter an Einfluss gewonnen hätte. Das hat ihre Bereitschaft für eine Verständigung erhöht, sodass ein Tarifvertrag abgeschlossen und eine Tarifbindung erzielt werden konnten. Beide Parteien haben gleichzeitig die AVE dieses Tarifvertrags beantragt, um Schmutzkonzurrenz und unlauteren Wettbewerb zu vermeiden, also: kein Wettbewerb über den Lohn.

Erste Voraussetzung für eine AVE ist, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften einen Tarifvertrag abschließen und eine der Parteien formal den Antrag auf AVE stellt. Wenn die andere Seite das nicht will, ist es nicht möglich, im paritätisch besetzten Tarifausschuss eine Mehrheit dafür zu finden. Wenn der Ausschuss aber den Antrag befürwortet hat, kann der Arbeitsminister die AVE erklären. Er kann ihn aber ablehnen (z. B. bei fehlendem öffentlichen Interesse), was jedoch bis jetzt noch nicht in NRW vorgekommen ist. Anders als beim Arbeitnehmerentsendegesetz kann jedoch nicht einseitig gegen das Votum des Tarifausschusses eine die AVE erklären werden. Wenn Voraussetzungen des AVE-Instrumentes gem. § 5 TVG erfüllt sind, könnte man damit Niedriglöhne in jeder Branche abwehren. Das Problem ist jedoch, die gesetzlich vorgegebenen Voraussetzungen einer AVE zu erfüllen. Dazu gehört das sog. 50 %-Quorum. Um es zu erfüllen, müssen 50 Prozent der Beschäftigten in der betroffenen Branche tarifgebunden sein. Dies ist in der Praxis ein häufig unüberwindbares Hindernis. Außerdem müssen sie im paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzten Tarifausschuss eine Mehrheit, ein positives Votum zustande bekommen.

G.I.B.: Ist die AVE also ein Schönwetterinstrument, das nur in Branchen funktioniert, in denen die Welt noch halbwegs in Ordnung ist?

Bernhard Pollmeyer: Da ist was dran. Deshalb gab es Anfang des Jahres im Bundestag auch eine Anhörung mit Experten zur Frage der Notwendigkeit einer Reform des AVE-Instrumentariums. Nach Auffassung der meisten Experten ist das 50-Prozent-Quorum wegen der rückläufigen Tarifbindung nicht mehr zeitgemäß. Alternativ schlagen sie eine Orientierung an Tarifverträgen vor, die für eine Branche repräsentativ sind. Aber das ist eine politische Debatte, deren weiteren Verlauf in der neuen Legislaturperiode wir abwarten müssen.

G.I.B.: Speziell im Hinblick auf die Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ mit ihrem Ziel „auskömmliche Löhne“: Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, um diese tariflosen Zustände zu beenden?

Bernhard Pollmeyer: Die Fleischwarenindustrie zeigt ja, dass die Bereitschaft der Akteure steigt, vom Schmutdelimage wegzukommen, wenn sich Politik und Medien diesen problematischen Entwicklungen widmen. Das ist beim Thema Leiharbeit nicht anders gewesen. Politische Aufgabe ist es, auf die Akteure zuzugehen und zunächst für Transparenz zu sorgen.

Die Fleischwarenindustrie zeigt ja, dass die Bereitschaft der Akteure steigt, vom Schmutdelimage wegzukommen, wenn sich Politik und Medien diesen problematischen Entwicklungen widmen.

AVE's sind in diesem Zusammenhang ein wirksames Instrument, wie in diesem Jahr das Gaststättengewerbe als positives Beispiel in NRW zeigt. Hier müssen seit dem 1. September 8,50 Euro in der untersten Entgeltgruppe in der Stunde für einfache Tätigkeiten nach einer bestimmten Einarbeitungszeit gezahlt werden, in der nächsten Entgeltgruppe für Anlernertätigkeiten schon 8,88 Euro. Im Sicherheitsdienstleistungsgewerbe ist u. a. die unterste Entgeltgruppe mit 9 Euro die Stunde ab dem 1. Januar 2014 AVE und im Friseurgewerbe

be, dem zurzeit dritten AVE-Bereich in NRW, werden die 8,50 Euro pro Stunde nach einem Stufenplan im Oktober 2015 erreicht.

Wichtig ist, dass der einzelne Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf einen AVE-Mindestlohn hat, denn die AVE hat Gesetzescharakter. Wer dagegen verstößt, muss als Arbeitgeber damit rechnen, später Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen und/oder wegen eines Straftatbestands belangt zu werden. Arbeitnehmer, die vermuten, ihr Arbeitgeber zahle ihnen einen zu geringen Lohn oder er betreibe Lohnwucher, können sich u. a. auf unserer Homepage www.tarifregister.nrw.de über Tarifstandards und unter der Rubrik „Aus der Rechtsprechung“ über möglicherweise „sittenwidrige“ Löhne informieren. Dort werden höchstrichterliche Urteile des BAG aufgeführt, die Lohnwucher und sittenwidrige Löhne anhand von Fallbeispielen definieren. Indiz für einen sittenwidrigen Lohn kann ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Vergütung und dem ortsüblichen und dem tariflichen Entgelt sein (z. B. weniger als zwei Drittel). Für diesen Fall sollte man die Ecklöhne bzw. Einstiegsgehälter nach der Ausbildung unter der Tarifregister-Homepage-Rubrik Tarifinformationen/Tarifdaten aus Branchen mit der eigenen Lohnabrechnung vergleichen, um so ggf. Anhaltspunkte für eine etwaige Sittenwidrigkeit zu erhalten.

G.I.B.: Haben die AVE in NRW Auswirkungen auf Bundesebene?

Bernhard Pollmeyer: Ja, für den Bereich des Gaststättengewerbes kann man das sagen. Da ist es den Sozialpartnern gemeinsam mit dem damaligen MAGS im Jahre 2006 zum ersten Mal gelungen, die beiden untersten Entgeltgruppen allgemeinverbindlich zu erklären. Mittlerweile ist es auch in Niedersachsen zu einer AVE gekommen, denn unser Erfolg hat Wellen geschlagen im politischen Bereich. Tarifverträge für Friseure sowie für das Wach- und Sicherheitsgewerbe sind auch in anderen Bundesländern allgemeinverbindlich.

G.I.B.: Die Bundesagentur für Arbeit verzeichnet für NRW 900.000 sozialversicherungspflichtige Vollzeit-

beschäftigte unterhalb der Niedriglohnschwelle. Wie definieren Sie diese Schwelle und in welchen Branchen sind Niedriglöhne besonders stark verbreitet?

Bernhard Pollmeyer: Nach den Berechnungen und Auswertungen des Institutes für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen (IAQ) gelten in NRW zwei Drittel des jeweiligen mittleren Stundenlohns als Niedriglohnschwelle. In Westdeutschland sind das 9,54 Euro. Wir haben aber eine andere Zahl vom Statistischen Bundesamt, in die Überstunden und Zuschläge in die Berechnung eingehen, nämlich 10,36 Euro. Folgende Branchen weisen einen hohen Anteil an Niedriglöhnen auf: Einzelhandel, Gastgewerbe, Leiharbeit, Friseurgewerbe, Wäschereien, Taxifahrer, Callcenter, Bäckereigewerbe sowie sonstige persönliche Dienstleistungen etc. IT. NRW hat ausgerechnet, dass ca. 680.000 Arbeitnehmer in NRW weniger als 9,08 Euro in der Stunde verdienen (unterste Entgeltgruppe des TV-L). Beim Schwellenwert von 10,36 Euro sind es ca. 880.000 Arbeitnehmer in NRW, die weniger verdienen.

G.I.B.: Was muss oder kann Politik tun, um die weitere Ausweitung des Niedriglohnsektors zu stoppen?

Bernhard Pollmeyer: Ich bitte um Verständnis, dass ich hier kein politisches Statement abgeben kann, weil das Thema auch zwischen den Sozialpartnern umstritten ist. Ich kann aber so viel sagen: Zentral bleibt die Stärkung der Sozialpartner, indem Beschäftigte den Gewerkschaften beitreten und Unternehmen sich in Arbeitgeberverbänden organisieren und diese beiden Parteien die Arbeits- und Einkommensbedingungen untereinander regeln. Dazu gehört auch, dass wieder mehr Allgemeinverbindlicherklärungen zustande kommen.

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

Bernhard Pollmeyer, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf, Tel.: 0211 8553362

E-Mail: bernhard.pollmeyer@mais.nrw.de

„Die Gesellschaft muss sich verständigen, was ein angemessener Lohn ist“

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns war bei den Koalitionsverhandlungen eine der strittigsten Fragen. Zum 1. Januar 2015 wird nun ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde für das ganze Bundesgebiet eingeführt. Es wird Ausnahmen geben, auch Übergangsfristen. Aber spätestens zum Januar 2017 gilt das bundesweite gesetzliche Mindestlohniveau uneingeschränkt. Warum das Thema in Deutschland so kontrovers diskutiert wurde und wie andere europäische Länder den Mindestlohn regeln, darüber sprach die G.I.B. mit dem Tarifexperten Dr. Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. Schulten ist Referent für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa und Mitglied der Kommission, die die NRW-Landesregierung beim Mindestlohn für die öffentliche Auftragsvergabe berät.

G.I.B.: Von 28 EU-Staaten haben 21 einen gesetzlichen Mindestlohn. Deutschland gehörte bis vor Kurzem noch nicht dazu. Können Sie die Situation der Mindestlohnsicherung im europäischen Kontext für uns einordnen?

Dr. Thorsten Schulten: Die sieben EU-Staaten ohne allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn sind die skandinavischen Länder, Österreich, Italien und Zypern – und eben Deutschland. Diese Länder haben zumeist ein relativ gut entwickeltes Tarifvertragssystem, zwischen 80 und 90 Prozent der Beschäftigten unterliegen hier Tarifverträgen und die Mindestlohnsicherung funktioniert dementsprechend weitgehend über die Tarifverträge. In Deutschland sind hingegen die einst hohen Tarifbindungsraten seit Anfang der 1990er Jahre kontinuierlich zurückgegangen. Das Tarifsystem erodiert in vielen Branchen, mit dem Ergebnis, dass es immer weniger Tarifverträge gibt oder diese nicht mehr erneuert werden. Das ist der Hintergrund der Mindestlohndebatte in Deutschland. Mittlerweile werden weniger als 60 Prozent der Beschäftigten in Deutschland durch einen Tarifvertrag erfasst. Das heißt, ein großer Teil fällt durch das System, und zwar vor allem in den Branchen, die zum klassischen Niedriglohnsektor gehören. Die Daten zeigen deutlich: Je niedriger das Einkommen, desto unwahrscheinlicher ist es, dass für die Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt.

In Europa reichen die Tarifbindungsraten von 95 Prozent in Österreich bis hin zu unter 20 Prozent in einigen osteuropäischen Ländern. Deutschland liegt damit unter 60 Prozent etwa in der Mitte. Wenn man aber Osteuropa außer Acht lässt und sich nur Westeu-

ropa und die alte EU anschaut, befindet sich Deutschland ganz unten auf der Skala und wird nur noch von Großbritannien untertroffen. Dort ist die Tarifbindung schon in den 1980er Jahren unter Margret Thatcher in den Keller gegangen. Ganze Flächentarifverträge sind zerschlagen worden und Tarife werden fast nur noch dezentral verhandelt. Also abgesehen vom Sonderfall Großbritannien und eben Deutschland haben die meisten westeuropäischen Länder zumindest bis zum Ausbruch der Krise 2008/2009 relativ stabile Systeme und eine hohe Tarifbindung um die 80 bis 90 Prozent. Warum ist das so?

Das Tarifsystem erodiert in vielen Branchen, mit dem Ergebnis, dass es immer weniger Tarifverträge gibt oder diese nicht mehr erneuert werden.

In Skandinavien liegt das an einem sehr hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. In anderen Ländern wie den Niederlanden oder Frankreich, wo der Organisationsgrad ähnlich niedrig wie in Deutschland oder sogar niedriger ist, greifen staatliche Formen der Unterstützung, insbesondere über das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung, kurz AVE. In den Niederlanden wird zum Beispiel so gut wie jeder relevante Branchentarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt, und zwar nicht nur für die untersten Lohngruppen, sondern für die gesamte Lohn Tabelle. Auch die Arbeitgeber unterstützen diese Form der Tariffestlegung, weil AVE eine



Dr. Thorsten Schulten, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

verlässliche Wettbewerbsordnung schaffen und garantieren, dass Konkurrenten die gleichen Lohnsätze zahlen müssen. Irrationale Formen der Konkurrenz, wo die Lohnspirale immer weiter nach unten geht, werden so effektiv verhindert.

G.I.B.: Wie kommt es, dass sich Arbeitgeber in den Niederlanden beim Thema AVE so anders verhalten als in Deutschland?

Dr. Thorsten Schulten: Es sind eher die deutschen Arbeitgeber, die in Europa die Ausnahme bilden. Insbesondere der Dachverband, die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), hat eine sehr starre ideologische Position und lässt die AVE nur als

die Mindestlöhne derzeit bei 9 bis 9,50 Euro. Warum sollte das nicht auch in Deutschland möglich sein? Andere Länder haben ein deutlich niedrigeres Niveau. In Südeuropa bewegt sich der Mindestlohn zwischen 3 und 4,50 Euro, in Osteuropa zwischen 1 und 2 Euro, aber das ist ja nicht mit Deutschland vergleichbar.

G.I.B.: Was sind für Sie Kriterien, um eine angemessene Lohnuntergrenze festzulegen?

Dr. Thorsten Schulten: Ein Mindestlohn muss aus meiner Sicht die Existenzsicherung für einen Arbeitnehmer gewährleisten. Weitere Aufstockungsleistungen sollten nicht mehr notwendig sein. Natürlich gibt es da regionale Unterschiede, weil auch die Kosten für die Unterkunft regional verschieden sind. Für Düsseldorf haben wir einen Stundenlohn von 9,40 Euro ausgerechnet. Das ist für mich eine adäquate Untergrenze. Das Kriterium der Existenzsicherung lässt sich natürlich auch auf die Rente ausweiten: Was müsste jemand verdienen, um nach 45 Jahren eine Rente oberhalb der Grundsicherung zu erhalten? Da liegen wir dann schon bei einem Mindestlohn oberhalb von 10 Euro. Nimmt man die Europäische Sozialcharta, die in Artikel 4 ein Recht auf ein faires Entgelt garantiert, wäre man sogar bei 12 Euro. Die Gewerkschaften fordern 8,50 Euro. Das ist als Einstieg denkbar, um den Unternehmen erst einmal Möglichkeiten für eine Anpassung zu geben. 8,50 Euro ist aber immer noch ein Armutslohn. Ein existenzsichernder Mindestlohn geht in Richtung 9,50 bis 10 Euro. Bei dieser Marge befände sich Deutschland im Einklang mit anderen westeuropäischen Partnern, insofern scheint mir das sinnvoll.

Auch die Arbeitgeber unterstützen Allgemeinverbindlicherklärungen, weil sie eine verlässliche Wettbewerbsordnung schaffen und garantieren, dass Konkurrenten die gleichen Lohnsätze zahlen müssen.

absolutes Ausnahmeinstrument gelten, obwohl es ja durchaus Branchen gibt, die dem weniger reserviert gegenüberstehen. Erklären lässt sich das auch dadurch, dass die BDA sehr stark von exportorientierten Branchen dominiert ist. Für binnenorientierte Branchen hat die AVE natürlich eine viel wichtigere Ordnungsfunktion als für Unternehmen, die sich um den globalen Wettbewerb kümmern müssen.

G.I.B.: Eine zentrale Frage bei der Einführung eines Mindestlohns ist die Höhe. Was können wir da von den europäischen Nachbarn lernen?

Dr. Thorsten Schulten: Die Höhe des Mindestlohns ist in Europa sehr unterschiedlich und spiegelt das allgemeine Lohn- und wirtschaftliche Entwicklungsniveau der Länder wider. Eine Orientierung bieten Länder, die vom Niveau vergleichbar mit Deutschland sind, also etwa Frankreich und die Beneluxstaaten. Dort liegen

G.I.B.: Wie einigen sich andere europäische Länder auf einen Mindestlohn?

Dr. Thorsten Schulten: Idealtypisch gibt es vier Modelle, wobei auch Mischformen existieren. Das einfachste Modell ist, die Regierung setzt den Mindestlohn fest, wie in den USA. Das ist eher untypisch in Europa, hat sich jetzt aber in der Krise zum Beispiel in Griechenland etabliert. Der Regelfall in Europa sind Verhandlungsmodelle. In Belgien zum Beispiel handeln Gewerkschaft-

ten und Arbeitgeberverbände einen Mindestlohn aus. In einigen osteuropäischen Ländern kommt der Staat als dritter Verhandlungspartner hinzu. Gibt es keine Einigung, legt die Regierung den Mindestlohn fest.

Eine dritte Form sind mehr oder weniger ausgeprägte institutionelle Konsultationen, also Kommissionen, die Empfehlungen abgeben. In Frankreich ist das zum Beispiel die Nationale Tarifkommission, für die deutsche Debatte interessant ist das britische Modell mit der „Low Pay Commission“. Diese Kommission aus Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaftlern unterbreitet der Regierung einen Vorschlag, wie der Mindestlohn anzuheben ist, und die Regierung folgt dem in der Regel auch.

Darüber hinaus gibt es insbesondere in den Beneluxländern, Frankreich und Slowenien zusätzlich eine Indexierung der Mindestlöhne. Das ist eine garantierte automatische Mindestanpassung an die Preissteigerung, an die durchschnittlichen Tariflöhne oder eine Mischung aus beidem. Die Politik hat dabei Spielraum nach oben, kann also noch höher gehen. In den Niederlanden gibt es auch den umgekehrten Fall, da kann die Regierung in Krisensituationen die Mindestanpassung aussetzen, und das ist auch schon passiert.

G.I.B.: Welches Modell bietet sich für Deutschland an?

Dr. Thorsten Schulten: In der aktuellen Debatte konkurrieren folgende Positionen: Die CDU schlägt eine Lohnuntergrenze vor, die in einer Kommission aus Arbeitgebern und Gewerkschaften ohne Beteiligung der Politik vereinbart und festgelegt wird. Diese Lohnuntergrenze soll weiter differenziert werden können nach Regionen, Branchen, Berufsgruppen, Altersgruppen etc. und nur dort gelten, wo es bislang keine Tarifverträge gibt. Dass sich dieser Vorschlag durchsetzt, halte ich für unwahrscheinlich. Die Vorstellungen von SPD, Grünen und teilweise auch der Linken orientieren sich am britischen Modell, also der Low Pay Commission. Allerdings soll das Ergebnis der Kommission nicht verbindlich sein, sondern nur eine Empfehlung. Die Entscheidung fällt am Ende die Politik.

Ein möglicher Kompromiss ist das Modell, das die thüringische Landesregierung 2012 in den Bundesrat eingebracht hat. Auch hier verhandelt eine Kommission aus Arbeitgebern und Gewerkschaften die Höhe des Mindestlohns, die Politik hat keinen Einfluss. Im Unterschied zum CDU-Modell soll der Mindestlohn flächendeckend für ganz Deutschland und alle Branchen gelten. Charmant ist dabei, dass sich SPD und CDU in der großen Koalition in Thüringen schon auf diesen Vorschlag geeinigt haben. Ich sehe allerdings zwei Probleme: Zuerst, welches Interesse sollten Arbeitgeber in dieser Kommission haben, einen Mindestlohn auszuhandeln, wo sie das doch für Teufelszeug halten? Kommt es zu keiner Einigung, soll ein Schlichter entscheiden. Das heißt, in diesem gar nicht so unwahrscheinlichen Fall hängt die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland von einer einzigen Schlichterperson ab. Das finde ich abenteuerlich.

G.I.B.: Was für ein Modell würden Sie denn favorisieren?

Dr. Thorsten Schulten: Ich finde es sinnvoll, Gewerkschaften, Arbeitgeber und vielleicht auch Wissenschaftler mit einzubeziehen, würde so eine Kommission aber auch nicht überhöhen. Jede einzelne Gruppe ist von Interessen geleitet, selbst die Wissenschaftler sind in

Die „Low Pay Commission“ aus Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaftlern unterbreitet der Regierung einen Vorschlag, wie der Mindestlohn anzuheben ist, und die Regierung folgt dem in der Regel auch.

ihrem eigenen Modelldenken gefangen. In Großbritannien funktioniert die Low Pay Commission, weil die beteiligten Wissenschaftler gegenüber dem Mindestlohn aufgeschlossen sind. In Deutschland lehnt ihn dagegen ein Großteil der Ökonomen immer noch vehement ab. Wichtiger als die Zusammensetzung ei-

ner Kommission ist für mich, dass die Politik den Mindestlohn am Ende entscheidet und verantwortet. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist eben etwas anderes als ein Tariflohn, er greift vor allem da, wo Tarifverträge nicht funktionieren oder zu niedrig ansetzen. Für wichtig halte ich außerdem eine gesellschaftliche Debatte und Verständigung über die Frage, was ein angemessener Lohn ist. Das sollte nicht in irgendwelchen Hinterzimmern ausgehandelt werden. Auch eine Mindestanpassung durch eine Indexierung an die Preis- und Lohnentwicklung finde ich sinnvoll.

G.I.B.: Sie sind beteiligt an dem beratenden Ausschuss, der nach dem Tariftreuegesetz in NRW jährlich einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns unterbreiten soll. Welche Erfahrungen haben Sie in NRW bei den Verhandlungen über einen Mindestlohn für die öffentliche Auftragsvergabe gemacht?

Dr. Thorsten Schulten: In NRW gibt es eine paritätisch besetzte Kommission mit Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern und Arbeitgebern unter dem Vorsitz

die Anfang des kommenden Jahres erfolgen soll. Die Erfahrungen bei den Verhandlungen zeigen aber, dass die Arbeitgeber in der Kommission eigentlich gar keine Anhebung des Mindestlohns wollen. Jetzt muss der Minister über die Anpassung entscheiden.

G.I.B.: Was passiert denn mit den Landesinitiativen für vergabespezifische Mindestlöhne, wenn ein flächendeckender Mindestlohn kommt?

Dr. Thorsten Schulten: Ich sehe keinen Grund, von heute auf morgen die unterschiedlichen Landesinitiativen zu beenden. Und warum nicht auch das Argument der Differenzierung mal von der anderen Seite nehmen? Ein Land wie NRW könnte doch auch sagen, wir können auf der Grundlage eines allgemeinen Mindestlohns noch ein bisschen mehr möglich machen. Da ist der Blick nach Großbritannien interessant. Dort gibt es einen relativ niedrigen allgemeinen Mindestlohn, auf kommunaler und regionaler Ebene kommen aber immer mehr Living-Wage-Regelungen hinzu, die die regionalen Lebenshaltungskosten berücksichtigen. Je nach Standort liegt der Mindestlohn dann höher. Ich denke, dass Deutschland schon eine einheitliche Lohnuntergrenze braucht, aber das Argument, dass die Lebenshaltungskosten regional sehr unterschiedlich sind, ist auch nicht ganz von der Hand zu weisen. Eine gewisse Flexibilität wäre da sinnvoll.

Ein Land wie NRW könnte doch auch sagen, wir können auf der Grundlage eines allgemeinen Mindestlohns noch ein bisschen mehr möglich machen.

des Landesschlichters. Im Jahr 2012 hat die Landesregierung in NRW bei der Verabschiedung des neuen Vergabegesetzes einen vergabespezifischen Mindestlohn von 8,62 Euro festgelegt. Das heißt, das muss ein Unternehmer seinen Beschäftigten mindestens zahlen, wenn er einen öffentlichen Auftrag in NRW haben will. Der Maßstab für den Mindestlohn war die unterste Lohnstufe im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L), das waren damals 8,62 Euro. So kam diese krumme Zahl zustande. Der TV-L ist inzwischen erhöht worden und liegt ab dem 1. Januar 2014 in der untersten Lohngruppe bei 9,08 Euro. Das ist jetzt auch unsere Empfehlung für eine Anpassung,

G.I.B.: Welche Probleme auf dem Weg zu auskömmlichen Löhnen lassen sich überhaupt mit einem gesetzlichen Mindestlohn lösen und welche Rolle hat die AVE in diesem Zusammenhang?

Dr. Thorsten Schulten: Der Mindestlohn ist in der Tat nur ein Instrument, um die schlimmsten Bedingungen aufzufangen, aber kein Ersatz für ein gut funktionierendes Tarifvertragssystem. Es gibt im Gegenteil ja auch Befürchtungen, dass ein Mindestlohn das Lohnniveau nach unten ziehen kann, gerade in Bereichen, die nur knapp über dem angedachten Mindestlohn liegen. Der gesetzliche Mindestlohn war übrigens auch bei den Gewerkschaften anfänglich umstritten. Die Dienstleistungsgewerkschaften waren dafür, die Industriegewerkschaften

ten mit Verweis auf die Tarifaufonomie eher reserviert. Der DGB hat sich 2006 beim Bundeskongress dann auf den Kompromiss geeinigt, nicht nur einen gesetzlichen Mindestlohn zu fordern, sondern auch die Ausweitung der AVE, um das Tarifvertragssystem zu stabilisieren. In der gewerkschaftlichen Debatte werden beide Dinge zusammen gedacht und das halte ich für sinnvoll. Zum Selbstverständnis der sozialen Marktwirtschaft gehört die Tarifaufonomie, aber die funktioniert eben in vielen Bereichen nicht mehr. Eine Lohnuntergrenze einzuführen ist ein wichtiger Punkt, aber das alleine reicht nicht aus. Die Gewerkschaften sind gefordert, wieder mehr Mitglieder zu organisieren, aber auch die Politik hätte beim Thema AVE Möglichkeiten, das Tarifsystem zu stabilisieren, zum Beispiel indem das jetzige, doch sehr komplizierte Verfahren reformiert wird.

G.I.B.: Welche konkreten Reformschritte könnten das sein?

Dr. Thorsten Schulten: Ein Kernpunkt ist das relativ hohe Quorum. Ein Tarifvertrag kann nur für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn die tarifgebundenen Unternehmen mehr als 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche repräsentieren. Aber eigentlich ist es ja widersinnig, dass die AVE gerade dann nicht greift, wenn die Tarifbindung zurückgeht und die AVE sozusagen am nötigsten ist. Natürlich muss man nicht jeden Minderheitentarif allgemeinverbindlich machen, aber es gibt auf europäischer Ebene interessante Beispiele, an denen man sich orientieren könnte. In einigen südeuropäischen Ländern ist nicht die Tarifquote entscheidend, sondern die Frage: Wie repräsentativ sind die dahinter stehenden Organisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeber? Welche übergeordnete Bedeutung haben sie?

Ein wichtiger Reformschritt wäre auch, die Zusammensetzung des Tarifausschusses zu ändern, also neben dem Spitzenverband auch einen Vertreter der jeweiligen Branche zu beteiligen. Dann hätte man nicht mehr die Situation, dass die BDA mit ihrer ablehnenden Haltung alles blockiert und damit gegen eigene Branchen entscheidet.

G.I.B.: Wie sehen Sie die Chancen für einen gesetzlichen Mindestlohn?

Dr. Thorsten Schulten: Ich bin sehr optimistisch, dass Deutschland diesen Schritt geht, nach mehr als zehn Jahren, die die Debatte nun schon dauert. Für mich ist die Frage nicht mehr, ob wir einen Mindestlohn bekommen, sondern wie er gestaltet wird. Einigen sich die Beteiligten auf ein gutes, wirksames und weitrei-

Eine Lohnuntergrenze einzuführen ist ein wichtiger Punkt, aber das alleine reicht nicht aus. Die Gewerkschaften sind gefordert, wieder mehr Mitglieder zu organisieren.

chendes Modell? Oder gibt es nur einen halbherzigen Kompromiss, ohne vernünftigen Lohn und vernünftige Anpassungen, wo dann doch wieder viele Leute durchfallen. Aber dass es einen Mindestlohn geben wird, davon bin ich überzeugt. Da sind wir auf der Zielgeraden.

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

Dr. Thorsten Schulten

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches

Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 7778239

E-Mail: thorsten-schulten@boeckler.de

Faire Arbeit, faire Löhne: Qualität statt Lohndumping

Lohnpolitik im Friseurhandwerk



Foto: Karl-Josef Hildenbrand (c) dpa

Warum eigentlich zählt „Friseurin“ immer noch zu den beliebtesten Ausbildungsberufen von Mädchen? Weil sie mit der Tätigkeit Mode, Kosmetik und gutes Aussehen assoziieren? Vermutlich. An der Vergütung jedenfalls kann es nicht liegen, denn laut Statistischem Bundesamt verdienen Friseure durchschnittlich 1.315 Euro brutto im Monat, wohingegen der durchschnittliche Bruttolohn aller Berufe 3.093 Euro beträgt. Damit liegen Friseurinnen und Friseure am untersten Ende der Einkommensskala.

Dabei ist die Ausbildung keineswegs anspruchslos, sagt Wilfried Petri, Geschäftsführer des Friseur- und Kosmetikverbands NRW mit Sitz in Dortmund: „Auszubildende brauchen Chemiekennntnisse und anatomisches Hintergrundwissen. Niemand, außer Arzt oder Pfleger, kommt so nah an Kunden heran wie Friseure. Sie müssen kontaktfreudig sein und kommunikativ, müssen sich vernünftig artikulieren können und sie brauchen Empathie. Ohne einen guten Hauptschulabschluss würden sie insbesondere den theoretischen Teil der Prüfung wohl kaum schaffen.“

Gut bezahlt wird die Leistung nach bestandener Prüfung dennoch nicht. Schuld daran geben Kritiker den Arbeitgeberverbänden, den Friseurinnungen, den Friseur-Verbänden und dem Zentralverband. Sie werfen ihnen vor, das Lohnproblem jahrzehntelang ignoriert zu haben. „Entweder wurden einfach keine neuen Tarifverträge mehr abgeschlossen“, schrieb etwa vor kurzem „Die Welt“ in einem großen „Billigfriseur-Report“, „oder es wurden mit neuen, bewusst niedrig gehaltenen Tarifabschlüssen den Billiglöhnen der Weg bereitet.“

„Da ist was dran“, gibt Wilfried Petri unumwunden zu. „Doch das ist zum einen regional sehr unterschiedlich, zum anderen kann man es nicht einseitig den Arbeitgebern vorwerfen. Die Gewerkschaften hätten mehr Druck aufbauen müssen.“ Vor einigen Monaten hat der Innungschef in einer Fernseh-Talk-Runde ein Streitgespräch verfolgt: „Ein Gewerkschaftsvertreter aus einem östlichen Bundesland fragte einen Friseur-Großfilialisten vorwurfsvoll: ‚Warum zahlen Sie so wenig?‘ und der Großfilialist antwortete ganz nüchtern: ‚Ich zahle nach Tarif!‘, und das stimmt auch. Die Gewerkschaften sollten nicht wie ein Kaninchen vor der Schlange sitzen, sondern etwas tun und verhandeln!“

Leichter gesagt als getan, denn die Gewerkschaften sind in der Friseurbranche weitgehend machtlos: Betriebsräte sind in den Kleinstunternehmen der Branche nicht zu finden und der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten im Friseurhandwerk liegt nach Angaben von Andrea Becker von der Gewerkschaft ver.di bei gerade mal 2,4 Prozent.

Fatale Folgen

Das niedrige Lohnniveau im Friseurhandwerk – bis vor Kurzem besonders extrem in Thüringen und Sachsen mit 3 Euro 50 brutto pro Stunde – hat nicht nur viele Beschäftigte zur zusätzlichen Inanspruchnahme von Hartz IV gezwungen, sondern war auch Einfallstor für Billiganbieter, für Discounter. „Aufgrund idealer Niedrigtarifbedingungen“, heißt es im „Welt-Report“, entdeckten Billigketten bereits vor circa acht Jahren die systematische Ausbeutung von Friseuren. Auf ihrem Rücken konn-



Wilfried Petri,
Friseur- und Kosmetikverband NRW

ten extrem niedrige Preise mit maximalen Gewinnen kombiniert werden. Heute ist beinahe an jeder Ecke eine dieser umstrittenen Ketten zu finden.“

Wie aber sind Preise pro Haarschnitt für „10 Euro all inklusive“ überhaupt möglich? Bei solchen Werbeaussagen empfiehlt Wilfried Petri genauer hinzusehen. „Ist tatsächlich alles inbegriffen? Eine Dauerwelle für elf Euro ist praktisch gar nicht möglich. Oft müssen eingesetzte Materialien und Produkte zusätzlich gezahlt werden, sodass der endgültige Preis doch deutlich höher liegt. Aber es gibt auch sogenannte Konzeptsalons, meist Franchiser oder kleine Ketten, die sehr günstig einkaufen und anschließend mit niedrigen Preisen kalkulieren. Entsprechend hoch ist der Zulauf an Kunden, sodass solche Betriebe trotz niedriger Preise oft einen ähnlich hohen Umsatz haben wie Betriebe mit höheren Preisen, aber weniger Kunden.“

Verbreitet in der Branche ist nach seinen Erfahrungen die sogenannte Schaufensterkalkulation: „Dabei orientieren sich Betriebsinhaber/-innen an den Preisen ihrer Konkurrenten um die Ecke. Mit betriebswirtschaftlich fundierter Kalkulation hat das nichts zu tun. Da muss man auch manchmal fragen, wie solche Betriebe zurechtkommen. Doch eins ist klar: Wenn ich Mitarbeiter/-innen unter Tarif bezahle, kann ich natürlich auch niedrigere Preise nehmen.“

Dass Beschäftigte das Dreifache ihres Lohns umsetzen müssen, ist laut Petri „die übliche betriebswirtschaftliche Kalkulation in der Branche.“ Eine gute Regelung sind in seinen Augen Leistungslöhne, wobei Ar-

beitgeber beim Erreichen bestimmter Umsatzgrößen ein Gehalt über dem Tariflohn zahlen. „Aber es gibt auch schwarze Schafe“, räumt er ein, „die ihren Angestellten sagen: Du musst zwanzig Haarschnitte am Tag schaffen und wenn nicht, Deinen Urlaub opfern oder bekommst weniger Geld und rutschst unter den Tarif oder es ist ein Kündigungsgrund. Das ist natürlich nicht akzeptabel. Wenn sie erwischt werden, sind sie dran – zu Recht. Der allgemeinverbindliche Tarif muss immer Basis sein.“

Neben dem Niedriglohn sind unbezahlte Überstunden ein gängiges Problem der Branche. Wilfried Petri: „Teilzeit ist bei Friseurinnen sehr beliebt, aber bei einem Teilzeit-Job ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass die Arbeitszeit überschritten wird. Große Betriebe bieten ihren Beschäftigten Arbeitszeitkonten, in kleineren ist es ein Aushandlungsprozess zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.“ Angesichts bestehender Machtverhältnisse, kann auch er sich vorstellen, dass Mitarbeiter/-innen klein beigeben: „Insbesondere diejenigen, die nicht so qualifiziert sind und unbedingt ihren Arbeitsplatz behalten wollen.“

Eine Aussage, die verdi-Mitarbeiterin Andrea Becker nur bestätigen kann: „Eine Beschäftigte wird sich dreimal überlegen, ob sie sich beim Betriebsinhaber über schlechte Arbeitsbedingungen oder zu niedrige Bezahlung beschweren soll. Wer sich doch dazu durchringt, bekommt meist zu hören: Du kannst ja den Betrieb wechseln, ich habe genug Interessentinnen, die hier arbeiten wollen.“ Über das Ausmaß an Überstunden jedenfalls und darüber, ob sie bezahlt werden oder nicht, gibt es keine Statistik.

Inflation an (Mikro-)Friseurbetrieben

Tatsächlich flüchten viele schlecht entlohnte Friseure in die Selbstständigkeit und gründen Mikro- oder Einpersonbetriebe. Das weiß auch Wilfried Petri: „Es gibt viele junge Friseurinnen und Friseure, die nach der Gesellenprüfung keine Stelle finden oder ihre Vergütung für zu gering halten und sagen: Dann mach ich doch gleich den Meister und mich selbstständig, wobei das Meister-Bafög ein zusätzlicher Anreiz ist. Die Ver-selbstständigung ist in keiner Branche so einfach und monetär so leicht umzusetzen wie im Friseurbereich.“

Der Eindruck beim Gang durch die Städte, dass immer mehr Friseursalons eröffnen, täuscht also nicht. Das bestätigt auch der „Betriebsvergleich im Friseurhandwerk“ der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH). Demnach stieg innerhalb der letzten zehn Jahre der Betriebsbestand um 2.500 Einheiten beziehungsweise 18,7 Prozent, obwohl die Zahl der Einwohner/-innen des Landes um 1,2 Prozent abnahm. Damit ist die Zahl der Einwohner/-innen je Friseursalon in Nordrhein-Westfalen von 1.338 auf 1.114 gesunken. Fazit der LGH: „Im Friseurhandwerk sind bei sinkender Einwohnerzahl und steigendem Betriebsbestand die Wettbewerbsbedingungen außerordentlich hart.“

Die Inflation neu eröffneter Friseurbetriebe hat nach Ansicht von Wilfried Petri aber auch einen politischen Hintergrund: Zwar besteht im Friseurhandwerk als Voraussetzung für die Selbstständigkeit noch die Meisterpflicht, doch seit der

Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 2004 gibt es viele Ausnahmetatbestände. So erhalten in der Branche tätige Personen, die 45 Jahre alt sind und die Gesellenprüfung abgelegt haben, automatisch eine Ausnahmegenehmigung. „Beschränkte Ausnahmen bestehen darüber hinaus für das Herrenfach, die sehr viele unserer türkischen Kollegen, überwiegend Herrenfriseure, in Anspruch nehmen. Es geistert immer der Begriff des ‚türkischen Meisterbriefs‘ im Raum, aber den gibt es nicht. All das aber trägt zusätzlich zur Erhöhung der Betriebszahl im Friseurhandwerk bei.“

Deren rasanter Anstieg hat Konsequenzen für den durchschnittlichen Jahresumsatz pro Betrieb. Der ist, wie die LGH feststellte, in den vier Jahren 2008 bis 2011 von 108.320 Euro auf 103.143 Euro gefallen, womit sich ein Realumsatzverlust von 2,1 Prozent ergibt. Um die Kosten im vertraglichen Rahmen zu halten, so die LGH, haben die Unternehmen unter anderem versucht, durch Absenkung der Zahl der Vollzeitbeschäftigten und einen verstärkten Einsatz von Teilzeit- und Ausbildungskräften ihre Personalkosten zu senken. Nach der Handwerksauszählung 2009 waren 57.983 sozialversicherungspflichtige Personen im nordrhein-westfälischen Friseurhandwerk tätig, darunter 12.023, also gut 20 Prozent, als geringfügig entlohnte Beschäftigte. Dabei ist die durchschnittliche Betriebsgröße immer weiter zurückgegangen und liegt inzwischen – umgerechnet auf Vollzeitäquivalente – unter drei Beschäftigten je Salon.

Ein Dorn im Auge ist Wilfried Petri auch die bestehende Mehrwertsteuergrenze. Sie liegt bei 17.500 Euro Jahresumsatz. Laut

einer bundesweiten Erhebung des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks liegen 25.000 der rund 80.000 Friseurbetriebe unterhalb der Mehrwertsteuergrenze. Petri: „Das sind im besten Falle Einzelunternehmer, wobei ich mich frage, was dabei unter dem Strich als Gewinn herauskommt und wie so ein Betrieb funktionieren soll. Material, Miete, Gemeinkosten und bei manchen fallen auch Personalkosten an. Wovon lebt der Geschäftsinhaber dann eigentlich?“

Kein Wunder, dass Zweifel an den Angaben der Betriebe laut werden. Zur Aufklärung arbeitet der Friseurverband in engem Kontakt mit den Sozialbehörden: „Die Kranken- und Rentenversicherungsträger sind auch dahinter her, insbesondere, wenn diese Betriebe auch noch Mitarbeiter/-innen beschäftigen.“ Die 17.500-Euro-Grenze sähe Petri gerne abgeschafft, denn dass hier mitunter Schwarzarbeit stattfindet, ist für ihn alles andere als ausgeschlossen. Doch mit jedem schwarz bedienten Kunden, weiß er, sinkt der Umsatz der anderen Salons, die ihre Mitarbeiterinnen nach Tarif bezahlen. Besserung hinsichtlich der Kontrollen solcher Betriebe verspricht erst das am 1. Januar 2017 in Kraft tretende Gesetz für die Einzelaufzeichnungspflicht der Betriebe.

Allgemeinverbindlicher Mindestlohn

Verkehrte Welt: Weil durch die Dumpinglöhne im Friseurhandwerk qualitativ hochwertige, besser zahlende Betriebe immer stärker unter Druck gerieten und einige von ihnen infolge preislicher Konkurrenzunfähigkeit ihre Läden schließen mussten, ergriffen Verbandsvertre-

ter die Initiative, um das Lohngefüge neu zu ordnen. Wilfried Petri: „Stundenlöhne unter vier Euro wie teilweise in Ostdeutschland wurden – zu Unrecht – der gesamten Branche unterstellt. Wunsch und Wille nach einem allgemeinverbindlichen Mindestlohn waren deshalb in den meisten Betrieben vorhanden, um aus der Schmutzdecke herauszukommen.“ Dazu Gewerkschafterin Andrea Becker: „Weil der freie Fall der Löhne die guten Betriebe in Schwierigkeiten brachte, wollte der Innungsverband dem Lohndumping einen Riegel vorschieben. Doch das gelingt nur durch allgemeinverbindliche Tarifverträge und dazu waren sie auf uns angewiesen.“

Mittlerweile haben sich die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Tarifgemeinschaft des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks und die Landesverbände über einen branchenweiten Mindestlohn für das Friseurhandwerk geeinigt. Demnach werden seit dem 1. August 2013 für Friseure im Westen 7,50 Euro, im Osten 6,50 Euro Mindestlohn gezahlt. Nach einer weiteren Erhöhung zum 1. August 2014 soll schließlich bis zum 1. August 2015 ein einheitlicher Mindestlohn für West und Ost von 8,50 Euro gezahlt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bereits signalisiert, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären.

Vorreiter war Nordrhein-Westfalen. Hier haben ver.di und Friseurverband einen eigenen Tarifvertrag abgeschlossen. Der Unterschied zum Bund: In den ersten beiden Jahren ist der NRW-Tarifvertrag für die Beschäftigten günstiger, denn hier gelten seit dem 1. Oktober 2012 8,13 Euro und ab 1. Oktober 2014 8,32 Euro als Mindestlohn. Andrea Becker: „Ab 1. Oktober 2015 haben

AUTOREN

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466, E-Mail: paul.pantel@arcor.de

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152, E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

KONTAKTE

Wilfried Petri

Friseur- und Kosmetikverband NRW

Deggingstraße 16, 44141 Dortmund

Tel.: 0231 527615

E-Mail: w.petri@friseur-nrw.de

Andrea Becker

ver.di NRW

Besondere Dienstleistungen

Karlstraße 123 – 127, 40210 Düsseldorf

Tel.: 0211 61824-390

E-Mail: andrea.becker@verdi.de

wir dann 8,51 Euro, aber über den bundesweiten Tarifvertrag erreichen wir die 8,50 Euro schon ab 1. August 2015 und der gilt dann auch für NRW.“

Mit dem Mindestlohn aber gerät das Tarifgefüge im Friseurhandwerk durcheinander, denn der neue Tarifvertrag hebt die untersten Lohngruppen stark an, während die anderen etwa auf gleichem Stand verharren. Werden sich dann nicht die besser Qualifizierten beschweren? „Die Frage ist berechtigt“, meint Wilfried Petri. „Als Arbeitgebervertreter werden wir deshalb bei den nächsten Tarifverhandlungen wohl sagen: Wenn der Mindestlohn bei 8,50 Euro liegt und ein gut qualifizierter Geselle bei 8,70 Euro, dann müssen wir bei Letzterem jetzt mal am meisten tun, so dass im Zeitverlauf wieder eine stärkere Differenzierung hergestellt wird.“ Das heißt, die Verbesserungen durch den Mindestlohn schlagen auf mittlere Sicht auch auf die höheren Lohngruppen durch? „Ja, das wird wohl so kommen, denn als gut Qualifizierter würde ich mich auch dagegen wehren, fast das gleiche Geld zu bekommen wie jemand, der fast gar nicht qualifiziert ist.“

Andrea Becker wiegelt ab: „So weit sind wir noch nicht, da ist noch nicht das letzte Wort gesprochen. Ich bin ausdrücklich dafür, dass wir die Löhne im Bereich der qualifiziert Beschäftigten deutlich anheben, aber nicht zulasten der unteren Lohngruppen.“ Sie lenkt den Blick vor allem auf die Tatsache, „dass wir erstmalig An- und Ungelernte in den Tarifvertrag aufgenommen haben. Damit ist dem Lohndumping im Bereich der Helferinnen und Helfer endlich ein Ende gesetzt!“ Das heißt zugleich: Betriebe, die acht Euro pro Stunde an Lohn zahlen müssen, können für

einen Haarschnitt nicht länger nur zehn Euro verlangen. Sie müssen die Preise erhöhen und – wenn die Kunden ausbleiben – das Geschäft schließen. Bedauern würden das weder Verbandschef Petri noch Gewerkschafterin Becker: „Wer keine ordentlichen Löhne zahlt, hat auf dem Markt nichts zu suchen!“

Strategien zur Imageverbesserung

Mit dem neuen Tarifvertrag erwartet der Verbands-Geschäftsführer einen Imagegewinn für das Friseurhandwerk. Doch damit allein ist es in seinen Augen nicht getan. Notwendig ist eine Marketingkampagne: „Viele mittelständische Friseur-Unternehmen stört es nicht, wenn neben ihnen ein Billiganbieter sein Geschäft eröffnet, weil sie sich sagen: Meine Kunden gehen da nicht hin, denn die wollen keine Fließbandabfertigung, sondern erwarten über den Haarschnitt hinaus auch einen Service, eine Zeitung hier, ein Schwätzchen dort. Die Friseurinnen und Friseure beherrschen ja nicht einfach nur ihr Handwerk, ihre Technik. Vielmehr sind die Mitarbeiterinnen oft Ansprechpartnerinnen auch in anderen Belangen. Viele Kundinnen und Kunden entscheiden sich für einen bestimmten Salon, speziell deshalb, weil da ihre Friseurin arbeitet. Da entstehen Vertrauensverhältnisse und persönliche Beziehungen. Betriebsinhaber/-innen leiden darunter, wenn eine tolle Kraft weggeht und in der Regel ihre Kunden mitzieht. Will sagen: Eine hochwertige Leistung inklusive Service kann man nicht für fünf Euro erbringen, aber diesen Service müssen die Betriebe auch kommunizieren. Marketing wird deshalb eine immer wichtigere Rolle spielen.“

Dazu hat sich etwa in Düsseldorf „Der faire Salon“ konstituiert, eine Initiative für das Friseurhandwerk. In dieser Wertegemeinschaft, heißt es in deren Selbstdarstellung, „haben sich aktuell 454 Friseurunternehmen aus ganz Deutschland zusammengeschlossen und stellen im Sinne einer neuen Wirtschaftsethik den Menschen in den Mittelpunkt ihres Schaffens. Sie folgen damit dem Kodex für Friseure in Europa, der unter Mitwirkung der EU erarbeitet wurde – für ein besseres Miteinander zwischen Unternehmen, Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden. Sie verpflichten sich bestimmte Kriterien einzuhalten: Fairness zu Kunden und Mitarbeitern, ausreichende Behandlungszeit, ehrliche Beratung, ständige Weiterbildung und lebenslanges Lernen zugunsten besserer Qualität, die ausschließliche Verwendung ökologisch und dermatologisch geprüfter Produkte und – mit Blick auf das Allgemeinwohl: Steuerehrlichkeit und faire Löhne.“

Darüber hinaus gibt es – „aus Imagegründen“ – schon heute Initiativen einzelner Innungen, die gemeinsam mit den örtlichen Arbeitsagenturen „Tage der offenen Tür“ als Benefizveranstaltungen für arbeitslose Personen organisieren, die sich nicht so leicht einen schicken Haarschnitt leisten können. Sie erhalten dann kostenlos eine modische Frisur. Mit dabei ist immer ein Fotograf, der den Arbeitslosen von den Veranstaltern finanzierte professionelle Fotos liefert – für ihre Bewerbungsschreiben. „Vielleicht“, so Verbandschef Wilfried Petri, „bewirbt sich ja aufgrund der neuen, attraktiveren Mindestlöhne die eine oder der andere von ihnen auch im Friseurhandwerk!“

„Die Entschlossenheit der Beschäftigten war enorm“



Foto: Daniel Naupold (c) dpa

Andrea Becker, vormals Mitarbeiterin einer Arbeitsagentur, leitet beim Landesbezirk NRW der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) den Fachbereich „Die Besonderen“. Zuständig ist der Fachbereich etwa für die „Callcenter“, eine Branche ohne Tarifbindung, oder die „Technische Überwachung“, eine Branche mit – nach Ansicht der Gewerkschafterin – „durchaus guten Tarifverträgen“, aber auch das Touristik-Gewerbe, die Immobilienwirtschaft sowie das Wach- und Sicherheitsgewerbe. Hier hat die Gewerkschaft ver.di im April 2013 in einem bundesweit beachteten Tarifkonflikt und nach einem harten Streik beachtliche Lohnerhöhungen für die Beschäftigten durchgesetzt.

G.I.B.: Frau Becker, mit dem Streik im Wach- und Sicherheitsgewerbe an Flughäfen haben Sie in diesem Jahr für Schlagzeilen gesorgt. Was sind aus Ihrer Sicht die besonderen Merkmale der Branche, was zeichnet sie aus?

Andrea Becker: Um die Branche zu verstehen, muss man wissen, wie sie entstanden ist, nämlich dadurch, dass viele Arbeitgeber den Bereich der Sicherheit ausgliedert, also outgesourct haben, um ihn billiger zu machen. Das Markenzeichen der Wach- und Sicherheitsbranche ist: „Wir sind die Billigen und wir

wollen auch billig sein, denn sonst übernehmen unsere Auftraggeber den Job wieder selbst.“ Das heißt: In unseren Tarifverhandlungen sitzt virtuell der Kunde mit am Tisch. Wir haben es hier mit einem Dreiecksverhältnis zu tun zwischen den Arbeitgebern im Wach- und Sicherheitsgewerbe, ihren Kunden und uns. Der Konflikt, in dem wir dabei stehen, liegt darin, dass die Löhne schon deshalb gedrückt werden, damit die Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes ihren Kunden ein günstiges Angebot machen können. Ein weiteres Merkmal der Branche ist, dass sie



Andrea Becker, ver.di

geprägt ist von vielen prekären Arbeitsverhältnissen sowie einem hohen Anteil an befristet Beschäftigten und Niedriglöhnern. Nicht wenige der Beschäftigten kommen nur deswegen mit ihrem Einkommen einigermaßen klar, weil sie mehr als 200 Arbeitsstunden im Monat leisten. Und last but not least gilt nicht nur für einzelne Arbeitgeber, sondern fast für die gesamte Branche: Es mangelt an Wertschätzung der hier agierenden Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten. In dieser Branche herrschen Ausbeutungsstrukturen.

G.I.B.: Zugespitzt hat sich die diesjährige Tarifrunde für das Sicherheitsgewerbe an den Flughäfen in Nordrhein-Westfalen. In Düsseldorf und Köln kam es zu Arbeitskämpfen. Wie war die Ausgangssituation für die hier Beschäftigten zu Beginn der Tarifrunde?

Andrea Becker: An den Flughäfen haben wir überwiegend Beschäftigte mit befristeten 120-Stunden-Arbeitsverträgen, wohingegen die Regelarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten 160 oder 170 Stunden umfasst. Diese 120 Stunden verteilen sich aber auf sieben Tage pro Woche und rund um die Uhr. Das bedeutet für die Beschäftigten geteilte Dienste mit einem Arbeitszeitbeginn etwa von drei oder vier Uhr morgens bis tief in die Nacht. Passagierkontrolleure etwa haben kaum die Möglichkeit, mal Pause zu machen oder zur Toilette zu gehen. Der Grund: Das Personal wird aufgrund zuvor von den Flughafenbetreibern erhobener Kundenströme eingesetzt und sieht sich im Arbeitsalltag ständig mit einer hohen Taktzahl konfrontiert. Viele Flughafenbeschäftigte schilderten mir, dass aufgrund der oft kurzfristig angesagten Verteilung ihrer Arbeitszeiten auf die Woche und Tage ihr Privatleben nicht planbar sei und dass ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum mehr gelinge. Sie sagten: Unser Privatleben findet in Facebook statt, etwas anderes ist nicht mehr möglich. Hinzu kam, dass sich dort – unterstützt durch die Arbeitgeberseite, die sich so vermutlich den Abschluss billigerer Tarife erhoffte – die Deutsche Polizeigewerkschaft breitmachen wollte, obwohl sie gar nicht tarifzuständig ist. Das haben wir aber geklärt.

Das Betriebsklima sowohl in Köln als auch in Düsseldorf war sehr stark angespannt, Konflikte zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern alltäglich. Von den Beschäftigten hörten wir: Wir haben nichts mehr zu verlieren, diese Bedingungen akzeptieren wir nicht länger, jetzt ist Schluss! Wir wollen jetzt höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Die Entschlossenheit der Beschäftigten an den Flughäfen in Düsseldorf und Köln war natürlich eine günstige Voraussetzung für die tariflichen Auseinandersetzungen und für unsere gemeinsam mit den Betriebsräten entwickelte Strategie zur Begrenzung der Befristungen, zur Erhöhung der Stundenzahl in den Verträgen und vor allem zur Erhöhung der Löhne.

Das war die Ausgangslage an den Flughäfen. Im Bewachungsgewerbe sah die Situation ein wenig anders aus. Hier beklagten sich die Betriebsräte über die viel zu geringen Lohnerhöhungen der letzten Jahre. Zu Recht, denn dabei handelte es sich um Beträge von lediglich acht oder fünfzehn Cent pro Stunde. Damit konnten die Beschäftigten ihre Existenz immer noch nicht ausreichend sichern. Wir haben sofort reagiert und gesagt: Okay, wir hören die Signale, aber wir brauchen euch dazu! So entstand eine für Tarifrunden ungewöhnliche Aufbruchstimmung und eine hohe Erwartungshaltung der Beschäftigten sowie eine große Bereitschaft, dafür auch etwas zu tun.

G.I.B.: Eine der Forderungen lautete: Ein Lohn muss zum Leben reichen! Das heißt, Sie haben die Niedriglohndebatte mit der Tarifrunde verknüpft. Zudem haben Sie mit einer auch aus gewerkschaftlicher Sicht ungewöhnlich hohen Forderung von 30 Prozent Lohnsteigerung für Aufsehen gesorgt. Wie kam es dazu?

Andrea Becker: Wir haben zuvor ausführlich mit den Beschäftigten diskutiert und ihre Auffassung war nachvollziehbar. Sie sagten: Wenn wir aus diesen niedrigen Löhnen herauskommen wollen, dann reichen die üblichen kleinen Lohnanhebungen nicht!

Unsere gewerkschaftlichen Forderungen orientieren sich immer an drei Faktoren: Erstens an der Inflati-

onsrate. Wenn sie ausgeglichen ist, sind die Beschäftigten immerhin bei plus/minus null. Zweitens am Produktivitätszuwachs, der durchaus – wenn auch im Dienstleistungsbereich nicht immer leicht – messbar ist. Der dritte Faktor betrifft das Thema „Umverteilung“, ein Aspekt, der in den Tarifabschlüssen

der Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe in der untersten Lohngruppe verortet. Eine Lohnerhöhung diese Kollegen und Kolleginnen, so viel war klar, würde den Großteil des Gesamtvolumens ausmachen.

G.I.B.: Wie haben die Arbeitgeber auf die prozentual ungewöhnlich hohen Lohnforderungen reagiert?

Andrea Becker: Als wir ihnen die Forderung eröffneten, sind sie fast ins Koma gefallen, aber wir waren von der Berechtigung der Forderung völlig überzeugt, denn Forderungen von lediglich vier Prozent auf 8,15 Euro hätten wieder nur die typischen Cent-Beträge ergeben. Anfangs wussten sie offensichtlich nicht, ob sie das wirklich ernst nehmen sollten. Hinzu kam, dass ich erst seit zwei Jahren diesen Fachbereich in ver.di leite und mich die Arbeitgeber als eine ihnen unbekannte Verhandlungsführerin möglicherweise nicht richtig einschätzen konnten. Andererseits haben sie schon aufgrund der Forderung gemerkt, dass im diesjährigen Tarifkonflikt mehr Dampf vorhanden ist als früher. Sie kennen ja die Zustände in ihren Betrieben und haben deshalb folgerichtig bereits in ihrem ersten Angebot deutlich mehr angeboten, als in vorherigen Tarifrunden als Ergebnis herauskam. Sie boten gleich 40 Cent mehr, wohingegen frühere Abschlüsse ein Plus von gerade mal acht bis fünfzehn Cent verzeichneten.

Sie versuchten uns einzureden, dass 40 Cent ein tolles Ergebnis wäre, das wir unseren Mitgliedern leicht verkaufen könnten. Aber wir haben gesagt: Nein, das reicht uns nicht! Erst nach der zweiten Verhandlungsrunde haben sie gemerkt, dass ein anderer Wind wehte und dass wir uns nicht vorschnell auf irgendwelche Kompromisse einlassen würden, sondern unsere Stärke und die Entschlossenheit der Beschäftigten in dieser Tarifrunde nutzen wollten. Dann wurde die Tonart rauer in den Verhandlungen, es folgten öffentliche Angriffe auf meine Person, nach dem Motto: Die ist neu hier und versteht noch nicht, wie das bei uns läuft. Außerdem haben sie darauf gesetzt, dass ein Arbeitskampf gerade mal einen Streiktag dauern würde, aber darin hatten sie sich getäuscht.

Wir haben gemerkt, dass der Druck in den Betrieben an den Flughäfen Köln und Düsseldorf extrem groß war. Das hat unsere Entscheidung erleichtert.

der letzten Jahre kaum berücksichtigt worden ist. Uns war klar, dass wir mit marginalen Lohnerhöhungen früherer Tarifrunden nie weiterkommen und immer deutlich hinter anderen Branchen mit Stundenlöhnen von 20 Euro zurückbleiben. Da wir aber die politische Forderung, aus dem Niedriglohnsektor herauszukommen, unterstützen wollten, war es eine logische Konsequenz, den Tarifvertrag als Hebel zu nutzen, um höhere Löhne durchzusetzen. Die 30-Prozent-Forderung war also ernst gemeint und verknüpft mit einer politischen Forderung: Wir haben den Arbeitgebern gesagt: Ihr produziert Armut und das wollen wir nicht mit unterschreiben!

Die Höhe der Forderung war auch innergewerkschaftlich etwas Neues und hat hier und da zu Irritationen geführt. Aber wir wussten ja, dass es den Mitgliedsunternehmen des Bundesverbands der Sicherheitswirtschaft (BDSW) möglich war, die aufgrund der Lohnerhöhungen steigenden Preise gegenüber ihren Kunden durchzusetzen, denn die unterste Lohngruppe ist ja für allgemeinverbindlich erklärt worden, so dass es zwischen den Betrieben nicht zu einem Unterbietungswettbewerb kommen konnte.

Diese unterste Lohngruppe war uns besonders wichtig. Nach Berichten unserer Betriebsräte – das haben die Arbeitgeber immer bestritten – sind rund 70 Prozent

G.I.B.: Das Wach- und Sicherheitsgewerbe ist eine heterogene Branche. Nicht alle Beschäftigten arbeiten in großen Belegschaften, viele sind vereinzelt an ihren Einsatzstätten tätig. Sie für einen Arbeitskampf zu gewinnen, dürfte weitaus schwieriger gewesen sein.

Andrea Becker: Ja, das war uns bewusst. Bevor man in so eine Auseinandersetzung geht, muss man sich über die eigene Stärke im Klaren sein, doch so richtig weiß man das erst, wenn man sich bereits in einer Auseinandersetzung befindet. Für uns war der Streik Neuland, Erfahrungen lagen nicht vor. Insofern gab es schon eine Unsicherheit auf unserer Seite. Andererseits haben wir gemerkt, dass der Druck in den Betrieben an den Flughäfen Köln und Düsseldorf extrem groß war. Das hat unsere Entscheidung erleichtert.

Die Bewachungsbereiche waren für uns das Experimentelle in diesem Arbeitskampf. Beschäftigte im Wachdienst arbeiten in der Tat oft vereinzelt an konkreten Objekten wie etwa dem RWE-Tower. Hier identifiziert sich das Wachpersonal vielleicht sogar stärker mit RWE als mit seinem Arbeitgeber. Zu diesen Beschäftigten haben die Betriebsräte meist nur wenig Kontakt. Insofern herrscht hier eine ganz andere Situation und Streiks sind schwierig zu organisieren. Und dennoch: In der ersten Streikversammlung waren 200 Menschen anwesend. Ihnen habe ich gesagt: Ihr seid wirklich die Helden! Denn sie hatten noch am Morgen desselben Tages von ihren Arbeitgebern zu hören bekommen: Du kriegst eine Abmahnung, du kannst dir einen neuen Job suchen, du kriegst dein Objekt entzogen. Sie haben richtig Prügel bezogen in ihren Betrieben, weil sie an dem Tag zu uns gekommen sind, und hatten in der Folge mit Repressalien zu kämpfen. Wir bereiten uns auch in diesem Bereich auf eine größere Aktionsfähigkeit vor.

G.I.B.: Wie lange genau liefen die Tarifausschließungen?

Andrea Becker: Die Tarifausschließungen begannen im Dezember letzten Jahres und endeten in der zweiten Schlichtungsrunde Anfang April dieses Jahres. Insgesamt gab es fünf Verhandlungen und 13 Streik-

tage. Die Arbeitgeberseite wollte schon nach der zweiten Verhandlungsrunde in die Schlichtung gehen, aber wir haben uns dem verweigert mit dem Argument: In Deutschland verhandeln Tarifparteien so lange, bis sie an einen Punkt kommen, wo offensichtlich nichts mehr geht. Aus unserer Sicht war dieser Punkt noch nicht erreicht. Wir haben auf weiteren Verhandlungen bestanden und zu verstehen gegeben, dass wir in Sondierungsgespräche einsteigen wollen, haben mehrere Brücken gebaut, um aus unserer Sicht einen Kompromiss finden zu können. Doch auf der Gegenseite gab es keine Bereitschaft, und zwar auch deshalb nicht, weil der NRW-Tarifvertrag die Vorlage für alle bis 2014 noch

Mir hat das gezeigt, dass mittlerweile der Niedriglohn bzw. das Thema in der Mitte der Gesellschaft, in allen Familien, angekommen ist.

anstehenden Tarifrunden in den anderen Landesbezirken ist und die Arbeitgeber in unserem Bezirk nicht mit besonders hohen Lohnsteigerungen vorpreschen wollten. Das war teilweise eine verfahrenere Situation.

G.I.B.: Das mediale Interesse an dem Streik war groß. Wie haben die vom Streik unmittelbar betroffenen Fluggäste reagiert?

Andrea Becker: Über deren Reaktion war ich absolut erstaunt und sie hat gewiss auch mit der Niedriglohndebatte zu tun, die wir seit vielen Jahren in Deutschland führen. Zum einen waren viele Fluggäste stocksauer und manche haben das auch verbal zum Ausdruck gebracht. Dafür habe ich vollstes Verständnis, denn ich weiß, was es bedeutet, in den Urlaub fliegen zu wollen und der Flieger geht nicht – und dann auch noch, weil andere mehr Geld haben wollen. Zu körperlichen Übergriffen aber ist es nicht gekommen, obwohl wir morgens in den Flughäfen Düsseldorf und Köln präsent waren. Wir haben uns also nicht davor gedrückt und auch intensiv mit den Fluggästen gesprochen.

Die zweite Botschaft der Fluggäste – und da gab es nur wenige Ausnahmen – war aber eine ganz andere. Sie sagten: Trotz dieser momentanen Widrigkeiten kann ich euch verstehen. Mir hat das gezeigt, dass mittlerweile der Niedriglohn bzw. das Thema in der Mitte der Gesellschaft, in allen Familien, angekommen ist. Trotz Beeinträchtigungen gab es also für den Streik auch unter den Fluggästen ein großes Verständnis.

G.I.B.: Welche Ergebnisse haben Sie mit Ihren Verhandlungen und mit dem Streik erreicht?

Andrea Becker: Der wichtigste Eckpunkt des Tarifiergebnisses ist die Steigerung der Stundenlöhne in der untersten Lohngruppe im Bewachungsgewerbe um 10,43 Prozent auf neun Euro. Die weiteren Steigerungsraten in den anderen Lohngruppen der Bewachung liegen zwischen sieben und zehn Prozent. An den Flughäfen waren das 18 Prozent im Bereich der Passagierkontrolle-

Prozent im Bewachungsgewerbe sind die Dienstleistungen der hier tätigen Firmen immer noch deutlich billiger, als wenn deren Kunden den Part selbst übernehmen und die Leute nach ihrem eigenen Tarif bezahlen müssten. Aber es gibt noch einen zweiten Aspekt: Auftraggeber an den Flughäfen ist das Bundesinnenministerium. Beschäftigte der beauftragten Firmen, die an den Flughäfen in der Passagierkontrolle arbeiten, sind sogenannte Beliehene, weil dieser Tätigkeitsbereich eigentlich eine Aufgabe des Bundes ist, der aber – abgesehen von deutschlandweit rund 300 Bundespolizisten – diesen Job ausgelagert hat. Der Bund aber kann die erzielten Lohnerhöhungen gewiss verkraften. Pleiten gab es in der Folge der Lohnerhöhungen jedenfalls nicht. Dem beugt auch die Allgemeinverbindlichkeit für die unterste Lohngruppe vor, was bedeutet, dass alle Unternehmen, egal ob sie im Verband sind oder nicht, diesen Lohn zahlen müssen. Außerdem ist das Bewachungsgewerbe eine Wachstumsbranche, weil immer mehr Betriebe diesen Bereich ausgelagert haben.

Die Debatte um den gesetzlichen Mindestlohn ist wichtig, aber genauso entscheidend ist die Frage, was wir über unsere eigenen Instrumente, die Tarifverträge, erreichen können.

leure und 22 Prozent im Bereich der Frachtkontrolleure. Deutliche Steigerungsraten sind auch in den Bereichen Aviation und Werkfeuerwehr zu verzeichnen sowie mit sieben Prozent bei den Azubi-Vergütungen. Darüber hinaus gab es eine Korrektur der Übergangsregelung für die Kontrollschaffner mit einer Erhöhung der Löhne um 36,36 Prozent auf 12,90 Euro.

G.I.B.: Sind die hohen Steigerungsraten für die Unternehmen überhaupt verkraftbar? Könnten sie nicht zumindest in Einzelfällen sogar zu Betriebsschließungen führen?

Andrea Becker: Da hatte ich keine Sorgen, denn im Bewachungsgewerbe werden die Kosten an die Kunden weitergereicht. Mit der Lohnsteigerung um zehn

G.I.B.: Welche Rolle spielte der Landesschlichter beim Zustandekommen der Verhandlungsergebnisse?

Andrea Becker: Die Arbeitgeberseite hatte Bernhard Pollmeyer als Arbeitsschlichter vorgeschlagen und wir haben uns damit einverstanden erklärt. Bei den anschließenden Verhandlungen ging es bis tief in die Nacht wirklich zur Sache. Man muss bedenken: Einen Streik wie diesen hatte es in der Branche zuvor noch nicht gegeben und es war schwierig, sachlich Kompromisse auszuloten. In einer solchen Situation ist ein Schlichter Gold wert und ich muss sagen: Bernhard Pollmeyer hat wirklich gute Arbeit geleistet!

Beide Seiten haben Zugeständnisse gemacht. So hätten wir uns für den Bewachungsbereich noch stärker steigende Löhne gewünscht, denn auch von neun Euro pro Stunde kann man nicht richtig gut leben und viele kommen auch bei dieser Summe noch in den Bereich von Aufstockung, aber es ist ein deutlicher, um das Dreifache stärkerer Anstieg als sonst und insofern vom Ergebnis her okay.

So wichtig der Schlichter war: Erst die Mitgliederbefragung und der anschl. Beschluss der Tarifkommission haben den Streik beendet. Die Mitglieder haben mit 87,04 Prozent für die Annahme des Schlichterspruchs votiert. In der aufgeheizten Situation wollten manche lieber noch weiterstreiken, aber das Ergebnis zeigt, dass die deutliche Mehrheit zufrieden gewesen ist. Erkennbar ist das auch daran, dass wir in der Branche 500 neue Mitglieder gewonnen haben und dieser Trend setzt sich weiter fort. Beteiligung in Tarifrunden ist mir ein besonders wichtiges Anliegen.

G.I.B.: Was meinen Sie: Haben die Ergebnisse des Tarifkonflikts Signalwirkung für die Gesamtbranche?

Andrea Becker: Auf jeden Fall, das ist schon jetzt zu beobachten. Kein Wunder, denn wir haben es für den Aviationsbereich, das sind die Flugsicherheitsassistenten an den Flughäfen, geschafft – und das hat auch etwas mit unserer Tarifaufeinandersetzung zu tun – einen bundesweiten Manteltarifvertrag durchzusetzen, der so gute Regelungen beinhaltet, wie wir sie noch nie hatten. Das hat aber auch damit zu tun, dass durch den Streik in NRW ein Netzwerk an den Flughäfen entstanden ist. Zurzeit finden Streiks in Leipzig mit Forderungen statt, deren Ursprung hier in NRW liegt. Die Beschäftigten der Branche haben sich gesagt: Wir wissen jetzt, was wir können, und wir holen uns diese Lohnsteigerungen jetzt auch.

Für die Beschäftigten im Bewachungsgewerbe in den anderen Landesbezirken, wo derzeit die Tarifverträge auslaufen, erwarte ich ebenfalls eine Signalwirkung. Die anderen Landesbezirke haben sich abgestimmt, und ich bin gespannt, ob wir auch da andere Marken erreichen als bisher. Zudem haben wir innergewerkschaftlich eine Diskussion ausgelöst, bei der es um die Frage geht, ob unsere Forderungen nicht deutlich höher sein müssten, um schneller aus dem Niedriglohnsektor rauszukommen. Die Debatte um den gesetzlichen Mindestlohn ist wichtig, aber genauso entscheidend ist die Frage, was wir über unsere eigenen Instrumente, die Tarifverträge, erreichen können.

Doch es gibt noch eine weitere Lehre aus diesem Arbeitskampf: Es gibt für Beschäftigte eine Perspektive, es gibt ein Instrument, an ihrer Situation etwas zu verändern, und zwar dann, wenn sie sich in einer Gewerkschaft organisieren. Die im Grundgesetz Artikel 9 verankerte Möglichkeit, sich in Gewerkschaften zu vereinen, um gemeinsam eigene Interessen zu vertreten, kann dafür sorgen, die eigene Existenz besser abzusichern und sich und die eigene Familie auch ernähren zu können.

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

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKT

Andrea Becker

Landesfachbereichsleiterin „Besondere Dienstleistungen“
ver.di-Landesbezirk NRW

Karlstraße 123 – 127

40210 Düsseldorf

Tel.: 0211 61824-390

E-Mail: andrea.becker@verdi.de

Faire Arbeit – gleicher Lohn für Frau und Mann

Fachtagung am 14. Oktober 2013 in Düsseldorf

Obwohl schon seit mindestens zwei Jahrzehnten ein gesellschaftlicher Konsens darüber besteht, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten sollen, ist dieses Ziel immer noch nicht erreicht. Um durchschnittlich 22 Prozent hinken in Deutschland die Löhne der Frauen denen der Männer hinterher. Grund genug das Thema der Entgeltungleichheit im Rahmen der von Arbeitsminister Guntram Schneider gestarteten Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ in NRW auf die Tagesordnung zu setzen. Die vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW in Kooperation mit dem DGB veranstaltete Fachtagung „Faire Arbeit – gleicher Lohn für Mann und Frau“ am 14. Oktober in Düsseldorf beschäftigte sich sowohl mit aktuellen Daten und Fakten zum Thema als auch mit den Ursachen und Auswirkungen ungleicher Entlohnung und zeigte auf, was passieren muss, damit sich etwas ändert.



Ulrike Metzner-Imiela vom Arbeitsministerium NRW und Carmen Tietjen vom DGB NRW eröffneten gemeinsam die Tagung. Heute gelte zwar das klare Gebot der Entgeltgleichheit, die Praxis sehe aber anders aus. „Wir wollen erreichen, dass jedes Unternehmen seine Entgeltpraxis überprüft, offenlegt und geschlechtergerecht gestaltet“, so die Forderung von Carmen Tietjen.

Lohnlücke im europäischen Vergleich groß

22 Prozent durchschnittliche Lohndifferenz gegenüber Männern, eine Lohnlücke groß wie in kaum einem anderen europäischen Land, ein Anteil von 67 Prozent Frauen im Niedriglohnssektor, geringer Frauenanteil in Führungspositionen – das sind einige der Fakten, mit denen Minister Guntram Schneider in das Thema einführte.

Selbst im gleichen Beruf, in gleicher Verantwortung, im gleichen Betrieb klappt zwischen dem Lohn von Frauen und Männern eine Lücke von 12 Prozent. Das gilt auch für hochqualifizierte Frauen, zum Beispiel in technischen Berufen, wobei die Schere im Laufe des Berufslebens sogar noch auseinandergeht.

„Die Lohngleichstellung braucht gesetzliche Rahmenbedingungen“, forderte der Minister mit Hinweis auf den Entwurf eines Entgeltgleichheitsgesetzes, den die SPD-Bundestagsfraktion eingebracht hat, der aber im Bundestag keine Mehrheit fand. Auch der Anteil von Frauen in Vorständen von Kapitalgesellschaften müsse

gesetzlich geregelt werden. Darüber hinaus gelte es, besser über Berufsbilder in der dualen Ausbildung zu informieren, um das eigene Rollenbild der Frauen zu verändern. Zudem müsse an dem Rollenverständnis von Personalverantwortlichen gearbeitet werden. Und mit Blick auf den hohen Anteil prekär beschäftigter Frauen, deren Weg in die Altersarmut führe, forderte der Minister: „Wenn wir die Lohnspirale nach unten in diesen Arbeitsverhältnissen ändern wollen, brauchen wir dringend den gesetzlichen, flächendeckenden Mindestlohn.“

Weniger Geld für Frauen – auch im Alter

Eine Forderung, die auch Prof. Dr. Ute Klammer von der Universität Duisburg-Essen unterstützt. Die Professorin war Vorsitzende der unabhängigen Sachverständigenkommission „Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“, die im Jahr 2011 das Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erarbeitet hat. Sie wies darauf hin, dass der „Gender Pay Gap“ (GPG) von durchschnittlich 22 Prozent (2010) mit dem hohen Anteil der Frauen in der Teilzeitarbeit u. Ä. nichts zu tun hat, sondern dass er sich aus dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn ergibt. Dieser GPG nimmt mit dem Alter zu und beträgt sogar 28 Prozent, wenn man die Altersklasse von 55 bis 64 Jahren betrachtet. Auch eine hohe Qualifikation schützt Frauen nicht vor einem geringeren Gehalt, im Gegenteil: der durchschnittliche GPG weiblicher Führungskräfte liegt bei 30 Prozent. Und

in bestimmte Führungspositionen kommen Frauen erst gar nicht: Der Frauenanteil in den Top-200-Unternehmen in Deutschland beträgt 3,2 Prozent.

Die Entgeltungleichheit macht sich auch nach dem Berufsleben bemerkbar. Der „Gender Pension Gap“ beträgt insgesamt rund 60 Prozent. Dabei trifft es vor allem Mütter. „Je mehr Kinder, desto weniger Rente“, das ist die traurige Realität, so Prof. Klammer.

Als neuralgische Punkte, an denen die Weichen für die ungleiche Entlohnung gestellt werden, hat sie die „Knotenpunkte“ in der Erwerbsbiografie ausgemacht. Beim Schulabschluss stehen Männer und Frauen noch relativ gleich da. Doch schon beim Berufseinstieg wandelt sich das Bild. Frauen haben eine um ca. ein Viertel niedrigere Lohnerwartung. Während der Berufstätigkeit werden sie dann weniger gefördert, weil Unternehmensleitungen wegen möglicher Kinder-Erziehungszeiten einen geringeren „return of investment“ erwarten.

Die Frage, ob man von der Lohn-Ungleichheit auch auf eine Diskriminierung schließen kann, bejaht Prof. Klammer. Der Diskriminierungsfaktor werde durch die „erklärenden“ Faktoren wie Berufswahl etc. sogar eher unterschätzt, weil diese an sich schon eine Diskriminierung beinhalten könnten.

Deshalb sieht auch die Essener Gleichstellungsexpertin politischen Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen: Sie fordert ein diskriminierungsfreies Arbeitsbewer-

tungsverfahren, ein Entgeltgleichheitsgesetz, temporäre Quotenregelungen, eine Reform und Eindämmung der Minijobs, eine rückwirkende Anrechnung von Kindererziehungszeiten und gesetzliche Mindestlöhne. Daneben plädiert Prof. Klammer für veränderte Rahmenbedingungen wie eine verbesserte Kinderbetreuung, den Abbau von Anreizen zur „asymmetrischen Arbeitsteilung“ (Ehegattensplitting) in der Ehe sowie allgemein für eine veränderte Arbeitskultur, die neuen Leitbildern gehorcht. Als Beispiel nannte sie hier den Nachbarn Niederlande, wo auch bei Männern Teilzeitarbeit „normal“ sei.

Vorbild Schweiz

„Ein kurioses Beispiel“ sei die Schweiz, so die Referentin Dr. Gesine Fuchs von der Universität Zürich. Einerseits hinke das Land bei der Gleichstellung der Geschlechter hinterher, andererseits stehe die Lohnungleichheit weiter oben auf der Agenda als in Deutschland. Der GPG in der Schweiz ist bisher zwar nur geringfügig geringer als in Deutschland, aber er sinkt in den letzten 20 Jahren kontinuierlich. Als einen der Gründe nannte Dr. Fuchs, dass das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit Verfassungsrang habe. „Das ist in der Schweiz nicht nur ein Thema der Gewerkschaften, sondern breiter gesellschaftlicher Konsens“, so die Referentin. Es gibt dort ein Klagerecht mit Beweislastumkehr und lange Verjährungsfristen für Lohnansprüche, sodass sich Frauen – mithilfe der Gewerkschaften – nicht scheuen, den Rechtsweg zur Durchsetzung ihrer Interessen zu beschreiten. Die Chancen, mithilfe von Gutachten, die standardi-

sierte Arbeitsbewertungsverfahren nutzen, eine Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe zu erreichen, stünden in der Schweiz also gut.

eg-check zeigt Wert der Arbeit

Ein solches Arbeitsbewertungsverfahren stellte Dr. Andrea Jochmann-Döll von der GEFA – Forschung und Beratung in Essen vor. Das Verfahren nennt sich „Entgeltgleichheits-Check“, kurz „eg-check“. Das mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelte Verfahren steht kostenlos zur Verfügung (www.eg-check.de) und nutzt drei Arten von Prüfinstrumenten. Er fragt nach statistischen Daten auf betrieblicher Ebene, nach diskriminierenden Bestimmungen in tariflichen oder betrieblichen Entgeltregelungen und prüft auf individueller Ebene im Paarvergleich von Mann zu Frau. Besonders die Paarvergleiche bringen nicht selten überraschende Ergebnisse.

Dr. Jochmann-Döll präsentierte ein reales Beispiel, bei dem der Wert der Tätigkeiten einer Meisterin im Gebäudereinigungshandwerk und eines Meisters für Veranstaltungstechnik verglichen wurden. Insgesamt lag die Gebäudereinigungsmeisterin nach dem eg-check mit 29 zu 26 Punkten deutlich vor dem Mann. Dennoch war der Meister mit der Entgeltgruppe 8 wesentlich höher eingestuft als die Meisterin mit Entgeltgruppe 4. Ihr gelang mithilfe des Checks immerhin ein Teilerfolg: „Die Frau hat die Entgeltgruppe 7 einfordern können – wir haben ja kein Entgeltgleichheitsgesetz“, so Dr. Jochmann-Döll.

Lohnspiegel schafft Transparenz

Solche Lohnungleichheiten lassen sich auch aus dem „Lohnspiegel“ ablesen (www.lohnspiegel.de) den Dr. Heiner Dribbusch vom Düsseldorfer Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung auf der Tagung vorstellte. Dieser Lohnspiegel basiert auf einer kontinuierlichen Online-Befragung und hat das Ziel, Transparenz bei den Entgelten herzustellen. Bisher sind Daten für 370 Berufe hinterlegt, mit einem Schwerpunkt bei Büroberufen.

Der Lohnspiegel zeigt einen „Gender Pay Gap“ von durchschnittlich 21 Prozent. Allerdings lassen sich berufsspezifisch große Unterschiede ablesen. Während der GPG in den meisten vom Lohnspiegel erfassten Berufen im Bereich von 18 bis 19 Prozent liegt, gibt es auch Berufe mit einem viel höheren Gap. Spitzenreiter sind Zahn-technikerinnen, die sage und schreibe 35 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Am anderen Ende der Leiter finden sich Informatikerinnen, deren Gehalt laut Lohnspiegel fünf Prozent höher liegt als das der Informatiker. Dafür kann Dr. Dribbusch bisher noch keine Erklärung liefern. „Aber: warum auch nicht“, so sein Kommentar.

Bei der abschließenden Podiumsdiskussion, an der neben Minister Guntram Schneider, Carmen Tietjen, Andrea Jochmann-Döll und Prof. Dr. Ute Klammer auch Claudia Zimmermann-Schwartz vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW und die

ehemalige Bundestagsabgeordnete und Gleichstellungsexpertin Christel Humme teilnahmen, wurde deutlich: Strategie muss es sein, etwas Verbindliches auf den Weg zu bringen. Ein Entgeltgleichheitsgesetz ist dabei unverzichtbar. Dabei wäre ein Verbandsklagerecht zur Durchsetzung der Frauenrechte wünschenswert. Außerdem sehen die Teilnehmer/-innen der Podiumsdiskussion die Unternehmen in der Pflicht, die Lohnlücke zu schließen. Aber auch die Schulen müssten mehr Gender-Sensibilität in ihre Curricula einbringen, weil Mädchen sonst unter Umständen im Berufsleben „hart aufschlagen“, so Prof. Klammer. Minister Guntram Schneider glaubt, dass das Thema der Gleichbehandlung bundesweit an Bedeutung gewinnen wird. Und auch für NRW zeigte er sich nicht pessimistisch: „Bei unseren Ministerien in NRW ist das Thema in guten Händen. Ich glaube, wir haben gute Chancen, ein Stück weiterzukommen.“

AUTOR

Frank Stefan Krupop

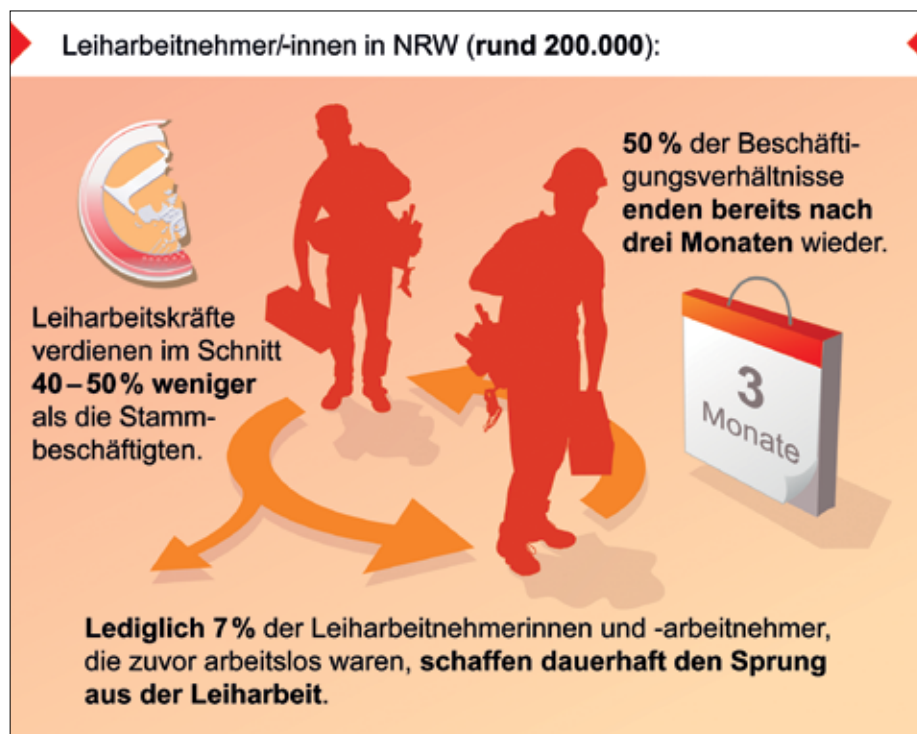
Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank_krupop@web.de

Fokus „Leiharbeit“

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren Ende Juni 2012 in Deutschland 908.000 Leiharbeiter/-innen in 18.500 Verleihbetrieben beschäftigt. Sowohl die Anzahl der Arbeitnehmer/-innen als auch der Betriebe hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. War Leiharbeit in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 eine effektive temporäre Maßnahme zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes, so finden sich heute immer mehr Arbeitnehmer/-innen dauerhaft in diesem prekären Beschäftigungsverhältnis wieder.

Da sich teilweise deutlich niedrigere Löhne und Gehälter (Leiharbeitskräfte verdienen im Schnitt 40 – 50 Prozent weniger als die Stammbeschäftigten) sowie schlechtere Absicherungen bei den Sozialleistungen abzeichnen, sind Gesetzgeber und Tarifpartner gleichermaßen aufgefordert, hier für fairere Teilnamebedingungen am Arbeitsmarkt zu sorgen. Leiharbeit ist zumeist eine kurzfristige Beschäftigungsform: So enden nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (vgl. „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Januar 2012) ca. 50 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse bereits nach drei Monaten. Nach wie vor scheinen Verleiher ihren Personalbestand „möglichst elastisch“ ihrer Auftragslage anzupassen. Damit besteht ein überdurchschnittlich hohes Entlassungsrisiko. Lediglich sieben Prozent der Leiharbeiterinnen und -arbeiter, die zuvor arbeitslos waren, schaffen dauerhaft den Sprung aus der Leiharbeit (Quelle: IAB Kurzbericht 13/2010).



Es gibt viel zu tun

Allerdings sind die vorhandenen gesetzlichen Regelungen bei weitem nicht ausreichend, um dem Missbrauch bei der Leiharbeit vorzubeugen und sichere und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Bei folgenden Punkten muss noch deutlich nachgebessert werden:

- gleicher Lohn für gleiche Arbeit,
- keine Verträge von Fall zu Fall (Wiedereinführung von Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot),
- mehr Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte für Betriebsräte,
- Begrenzung der Konzernleihe,
- Einführung einer Höchstüberlassungsdauer,
- Verbot des Einsatzes von Leiharbeitskräften als Streikbrecher,
- Aufnahme der Leiharbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Fahrplan zur fairen Gestaltung von Leiharbeit

Um dem Ziel einer fairen Gestaltung von Leiharbeit näherzukommen, werden im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ Aktivitäten auf verschiedenen Ebenen gestartet:

- Bundesratsinitiative für faire und sichere Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit,
- Veranstaltungen, Informationsgespräche mit Zeitarbeitsunternehmen, Arbeitsuchenden, Jobcentern und Betriebsräten,
- Beratung durch die Hotline Zeitarbeit,
- Modellprojekt „Zeitarbeit – Eine Brücke in den Arbeitsmarkt?“,
- Transfer guter Ansätze für faire Zeitarbeit,
- Maßnahmen zur Verhinderung von Lohndumping durch Scheinwerkverträge.

Vorschläge zur Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen und Leiharbeit

Minister Schneider stellt NRW-Gutachten vor

Werkverträge werden zunehmend genutzt, um Personalkosten zu sparen und Arbeitnehmerrechte zu umgehen. Das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen hat deshalb Herrn Prof. Dr. Peter Schüren und Frau Prof. Dr. Christiane Brors im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ beauftragt, ein Gutachten zu erstellen, das Lösungen für dieses Problem aufzeigen soll. „Werkverträge haben in einer arbeitsteiligen Wirtschaft ihren Platz –, aber nicht als Mittel zu Lohndumping“ erklärte NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider anlässlich der Vorstellung der Studie am 17. März 2014 in Berlin.

Im Kern läuft das Gutachten auf folgende Neuerungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hinaus:

Leiharbeit soll nur noch zur Deckung eines „vorübergehenden“ Bedarfs beim Entleiher zulässig sein, also etwa wenn für das Weihnachtsgeschäft eine Verkäuferin fehlt oder ein Angestellter als Mutterschaftsvertretung gesucht wird. Nach 18 Monaten Leiharbeit ist die Obergrenze erreicht. Als Ausnahme soll gelten: es besteht zwar ein vorübergehender Bedarf, aber Arbeitnehmer für befristete Verträge sind auf dem Arbeitsmarkt nicht zu bekommen. Das kann beispielsweise bei Ingenieuren oder Wissenschaftlern der Fall sein, die an einem längeren Projekt mitarbeiten sollen.



Um diese Regelung abzusichern, muss der Entleiher nach sechs Monaten nachweisen, dass die Überlassung tatsächlich vorübergehend erfolgt. Gelingt ihm das nicht, ist dieser kraft Gesetzes vom ersten Tag an Arbeitnehmer des Entleihers mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Eine weitere einschneidende Neuerung: Nur unbefristet beschäftigte Leiharbeiter dürfen auch nach Leiharbeitstarif bezahlt werden, der häufig trotz Branchenzuschlägen deutlich geringer ausfällt als die Entlohnung des Stammpersonals. „Wenn jemand in einem Jahr bei fünf verschiedenen Entleihern arbeitet, dann macht ein eigener Tarif Sinn, denn die Zeitarbeitsfirma muss durchgehend für sie oder ihn einheitliche Arbeitsbedingungen sicherstellen, aber nicht für Beschäftigte, die nur für einen Einsatz eingestellt werden“, begründet Prof. Dr. Schüren von

der Universität Münster seinen Vorschlag. Wenn sie vollkommen mit dem Stammpersonal der Firma gleichgestellt werden, dann wird dieses auf Lohndumping basierende „Geschäftsmodell“ erheblich teurer.

„Schein-Werkverträge sind nichts anderes als illegale Leiharbeit. Wir wollen erreichen, dass jeder so illegal ausgeliehene Arbeitnehmer eine Chance bekommt, sich beim Auftraggeber einzuklagen“, legte die Ko-Autorin der Studie, Prof. Dr. Christiane Brors von der Universität Oldenburg, die Stoßrichtung des Gutachtens fest. Wenn ein Mitarbeiter aufzeigt, dass er in die Arbeitsorganisation genauso eingebunden ist, wie die Kollegin aus dem Stammpersonal, dann muss das Unternehmen beweisen, dass dies nicht der Fall ist. Kann es das nicht, ist es automatisch der tatsächliche Arbeitgeber und haftet. Der Arbeitnehmer kann sich

dann einklagen. „Das musste bisher alles der Arbeitnehmer nachweisen. Dem fehlten aber praktisch die notwendigen Informationen“, begründet NRW-Arbeitsminister Schneider den folgenreichen Vorschlag der Studie, der unter dem Fachterminus „Beweislastumkehr“ firmiert. Für diejenigen Unternehmen, die solche Fake-Werkverträge nutzen, würde diese Neuregelung das finanzielle Risiko illegaler Überlassung enorm erhöhen. Nachzahlungen und Strafe wegen Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen – ganz ähnlich wie bei den allseits beachteten Steuerhinterziehungsverfahren – wären die Konsequenzen.

Bisher konnten Schein-Werkunternehmer aus dem Ausland im Schutz von Entsendebescheinigungen von ihrer heimischen Sozialversicherung ziemlich unbehelligt agieren. Diese legen fest, dass die ausländischen Arbeitnehmer zu Hause im Rahmen ihrer Arbeitsverhältnisse versichert sind und es auch während der Überlassung bleiben. Harte Sanktionsmöglichkeiten nach deutschem Recht entfallen so. Die Autoren der Studie schlagen hier eine eigenständige, volle Haftung des deutschen Auftraggebers auf dem Niveau der Lohnkosten eines deutschen Arbeitnehmers vor. „Das heißt, der Auftraggeber zahlt. Dann ist der Vorteil weg“, so Prof. Dr. Schüren.

Von weitreichender Bedeutung sind auch die Vorschläge des Autorenteam zur stärkeren Rolle der Arbeitnehmervertretungen. In vielen Unternehmen laufen echte und dubiose Werkverträge nicht über die Personalabteilung, sondern über den Einkauf. Vielfach bekommen die Betriebs-

räte das erst mit, wenn die Leute schon eine Weile im Unternehmen mitarbeiten. Das würde sich ändern, wenn diese Form des Personaleinsatzes nach einem Monat beendet werden muss, wenn der Betriebsrat nicht unterrichtet wurde.

Dass diese Vorschläge nicht von allen Tarifpartnern begrüßt werden, konnte man auf der Fachtagung „Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern“ am Nachmittag in der Landesvertretung NRW beim Bund anschaulich erleben. „Sie gehen von falschen Annahmen aus. Leiharbeit ist ausreichend über Tarifverträge geregelt. Es gibt kein Lohndumping in Tarifverträgen“, hielt Dr. Reinhard Göhner, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) den Autoren der Studie entgegen.

Zwar stimmte auch Annelie Buntenbach vom DGB-Bundesvorstand zu, dass flächendeckende Tarifverträge und ein gesetzlicher Mindestlohn die schlimmsten Auswüchse prekärer Beschäftigung verhindern können, wies aber auch darauf hin, dass die „gesetzliche Verbesserung bei der Leiharbeit und die Einführung von Branchenzuschlägen durch die Tarifpartner in der Leiharbeit, einige Unternehmen auf billigere, oft ziemlich dubiose Werkverträge hat umsteigen lassen.“ „Nennen Sie mir ein solches Unternehmen“, forderte BDA-Chef Dr. Göhner die Diskutanten und Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung in seiner Art von Beweislastumkehr auf und spitzte seine Kritik an dem NRW-Gutachten in der These zu: „Ihre Vorschläge zur Än-

derung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes würde das Ende der Zeitarbeit bedeuten, wie wir sie kennen.“ Das wies der nordrhein-westfälische Arbeitsminister Schneider deutlich zurück: „Wir wollen keine Werkverträge oder Leiharbeit abschaffen, sondern deren Missbrauch verhindern. Hierfür sind die Vorschläge unserer Studie ein wichtiger Impuls. Mit diesem Gutachten legt NRW die Messlatte für die zukünftige Diskussion um Leiharbeit und Werkverträge sehr hoch.“

Konkret werden die Vorschläge seitens der NRW-Landesregierung in die gesetzgeberische Neugestaltung der Themen „Leiharbeit und Werkverträge“ einfließen.

AUTOR

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767152

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

Übernachtung im Auto, weil sich die Arbeit sonst nicht lohnt

Erfahrungen der Hotline Zeitarbeit der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V.

Schon über 30 Jahre kümmert sich in Nordrhein-Westfalen die von DGB und Arbeitsministerium gemeinsam getragene Technologieberatungsstelle (TBS NRW) um die Probleme, die für die Arbeitnehmer/-innen und Interessenvertretungen mit dem Strukturwandel einhergehen. 2008 riefen Arbeitsminister Guntram Schneider, damals DGB-Vorsitzender in NRW, und sein Amtsvorgänger Franz-Josef Laumann die „Hotline Zeitarbeit“ bei der TBS NRW ins Leben. Als „heißer Draht“ zur Leiharbeit wird sie von Leiharbeitnehmern, Arbeitssuchenden, Arbeitsvermittlern oder Betriebsräten in Anspruch genommen. Seit 2013 gehört die Hotline als Modellprojekt zur Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“. Leiharbeit ist immer noch als prekäre Beschäftigungsform einzustufen. Die Löhne sind meist niedriger als die der Stammbeschäftigten und die Beschäftigungsverhältnisse sind überwiegend kurzfristig und nicht nachhaltig.



Foto: Uwe Zucchi/picture-alliance/dpa

Prinzipiell können sich die Betroffenen mit jeder Fragestellung rund um die Leiharbeit an die TBS-Beraterinnen der Hotline wenden. Und das tun sie auch. „Zum Beispiel erkundigen sich Menschen, bevor sie einen Leiharbeitsvertrag unterschreiben, bei uns – da gibt es schon viele Punkte, die zu beachten sind“, berichtet Katja Köhler, Beraterin der TBS-Hotline. Sie nennt hier etwa die Anwendung von Tarifverträgen, die Eingruppierung und mögliche Zahlung von Zulagen, Regelungen zum Arbeitszeitkonto, zu Fahrtkostenerstattung oder zu den Branchenzuschlägen.

Eine Vorabberatung sei ideal, aber leider eher selten, berichtet die Politikwissenschaftlerin. Der weit überwiegende Teil der Fragesteller befindet sich bereits in einem Zeitarbeitsverhältnis. Oft tauchen Fragen erst auf, wenn die ersten Lohnabrechnungen vorliegen.

Problem-Dauerbrenner

Es haben sich in den sechs Jahren, die die Hotline jetzt existiert, einige Problem-Dauerbrenner herauskristallisiert: Der Umfang der Fahrtkostenerstattung, der in den Tarifverträgen für die Zeitarbeit bisher nicht geregelt wurde, sorgt oft für Unstimmigkeiten. Einerseits, so Katja Köhler, sei in den Arbeitsverträgen oft geregelt, dass Kosten, die beim Arbeitseinsatz entstehen, erstattet werden. Das beträfe eigentlich auch die Kosten, die für den Weg von der Zeitarbeitsfirma zum jeweiligen Einsatzort entstehen. Doch das verweigern Zeitarbeitsfirmen, indem sie zum Beispiel pauschal Einsatzradien von einer bestimmten Größe festlegen, für die keine Kosten erstattet

werden. Die Regelungen seien außerdem sehr unterschiedlich. In einigen Verträgen stehe zu dem Thema Fahrtkosten sogar gar nichts. Das interpretieren Zeitarbeitsunternehmen dann als stillschweigendes Einverständnis der Leiharbeitskraft, alle Fahrtkosten selbst zu übernehmen – Pech für den Arbeitnehmer. „Wir wissen sogar von Fällen, in denen Leiharbeitskräfte in der Woche in ihrem Auto auf dem Parkplatz der Entleihfirma übernachten, weil es sich für sie finanziell nicht lohnt, nach Hause zu fahren“, sagt Silke Hoffmann, die von Anfang an dabei ist und inzwischen das Projekt leitet.

Die Auseinandersetzung um Zuschläge begleitet die Hotline ebenfalls von Anfang an, obwohl diese eigentlich tariflich geregelt sind. Auch die einsatzbezogene Zulage, das heißt ein Zuschlag für einen ununterbrochenen mehrmonatigen Einsatz bei ein und demselben Kunden, wird oft umgangen, indem die Zeitarbeitsfirma die Leiharbeitskraft zwischendurch bei einem anderen Unternehmen einsetzt – ein Trick, gegen den man kaum etwas tun kann.

Mit dem Abschluss der ersten Tarifverträge über Branchenzuschläge Ende 2012 wurde in großen Teilen der Leiharbeit die einsatzbezogene Zulage durch einen Branchenzuschlag ersetzt. Im Geltungsbereich der Tarifverträge iGZ/BAP/DGB erhält eine Leiharbeitskraft diesen Zuschlag, wenn er oder sie bei einem Kunden der Wirtschaftszweige der Metall-/Elektro- oder Chemieindustrie¹ länger als 6 Wochen eingesetzt wird. In diesem Zusammenhang übernimmt auch der Entleihbetrieb eine verantwortliche Rolle bei der

Gestaltung fairer Zeitarbeit: machen sie korrekte Angaben über ihre Branche und zum Vergleichslohn oder steigen sie sogar um auf Schein-Werkverträge, um Kosten zu sparen? „Leider hören wir immer wieder von falschen Angaben auf Kundenseite“, konstatiert Katja Köhler.

Ein weiteres Dauerthema ist das Eingruppieren in die Entgeltgruppen, besonders dann, wenn anstatt von Helfertätigkeiten höherwertige Arbeiten vom Kunden abgefragt werden. Diese werden meistens auch durch Zulagen ausgeglichen, nur fällt die Zeitarbeitskraft, wenn vorab nichts anderes vertraglich festgelegt wurde, in verleihfreien Zeiten wieder auf den Helferlohn zurück. Deshalb ist die Eingruppierung zu Beginn der Leiharbeitstätigkeit einer der wichtigsten Beratungsschwerpunkte der Hotline. Beim Abschluss zahlreicher Arbeitsverträge im Facharbeiterbereich wird eine niedrige Entgeltgruppe mit der Zahlung einer freiwilligen außertariflichen Zulage verbunden.

„Bei der nächsten Tarifierhöhung kommt dann die böse Überraschung“, berichtet Katja Köhler. „Nach diesem Jahreswechsel haben wieder viele Beschäftigte angerufen, da ihnen die außertarifliche Zulage mit der Tarifierhöhung verrechnet wurde und sie so nichts von der Tarifierhöhung gespürt haben.“ Auch Teilzeit-Verträge, mit der Option ganztags arbeiten zu können, kommen nach Erfahrung der Beraterinnen häufig vor. So braucht die Zeitarbeitsfirma den Leiharbeitskräften, wenn keine Arbeit da ist, nur den Teilzeit-Lohn zu bezahlen.

¹ Gilt insgesamt für neun Branchen, Stand 02/2014



Katja Köhler und Silke Hoffmann,
TBS NRW/Regionalstelle Dortmund

Unternehmerisches Risiko auf Leiharbeiter abgewälzt

Ebenfalls ein großes Thema sind die Arbeitszeitkonten. Ein Arbeitszeitkonto in verleihfreien Zeiten negativ zu belasten, ist arbeitsrechtlich unzulässig. Trotzdem wird das immer wieder gemacht. „Uns kommen verschiedenste Modelle, mit denen das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten abgewälzt wird, zu Ohren.“ Dazu zählt Silke Hoffmann auch das Verrechnen von Urlaubstagen bis hin zur sofortigen Kündigung. Es sind keineswegs nur einige kleine schwarze Schafe der Branche, bei denen solche Praktiken festzustellen sind. „Es sind erstaunlicherweise auch gut auf dem Markt vertretene etablierte Zeitarbeitsunternehmen, die sogar einen Betriebsrat haben, darunter“, stellt Silke Hoffmann fest. Allerdings habe man die Erfahrung gemacht, dass derlei Praktiken häufig nicht der Philosophie der Unternehmen entspringen, sondern der individuellen Handhabung einzelner Disponenten. Katja Köhler will aber nicht alle Zeitarbeitsunternehmen über einen Kamm scheren: „Es gibt auch Unternehmen, die sich korrekt verhalten und verleihfreie Zeiten für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter nutzen.“

Arbeitsvertrag nie ohne Prüfung unterschreiben

Gerade ALG II-Beziehende sind in einer schwachen Verhandlungsposition. Diesen Bewerberinnen werden zum Teil Verträge mit unannehmbaren Bedingungen vorgelegt. „Und wenn sie dann nicht sofort unterschreiben wollen, drohen diese Firmen mit der Meldung ‚nicht arbeitswillig‘“, beklagt Katja Köhler. Man sollte schon vorab mit dem Jobcenter abklären, dass man

das Recht hat, den von der Zeitarbeitsfirma vorgelegten Arbeitsvertrag zunächst mitzunehmen und prüfen zu lassen, so der Tipp der Hotline-Beraterin. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter hätten die Pflicht, die Zumutbarkeit von Zeitarbeitsverträgen zu prüfen. „Man muss nicht alles hinnehmen“, sagt Katja Köhler. Zum Beispiel müssten bei Alleinerziehenden Betreuungszeiten für die Kinder berücksichtigt werden. Geteilte Dienste etwa, die sich auf den Vor- und Nachmittag verteilen, seien in solchen Fällen unzumutbar. Menschen mit Migrationshintergrund, die bestimmte Formulierungen in Verträgen eventuell gar nicht richtig verstehen, täten außerdem gut daran, sich einen Vertrag zunächst einmal übersetzen zu lassen, sagt die Politikwissenschaftlerin. Meistens werden Arbeitsverträge mit zweifelhaften Bestimmungen aber erst gar nicht ausgehändigt.

Klagen haben gute Chancen

Was aber rät die Hotline Zeitarbeit den Betroffenen bei offensichtlichen Verstößen gegen das geltende Arbeitsrecht? Der erste Schritt nach der Beratung sollte natürlich das Gespräch mit dem jeweiligen Disponenten sein. Immerhin besteht in einigen Fällen die Chance, dass es sich schlicht um Fehler in der Lohnabrechnung handelt. Allerdings scheuen viele Zeitarbeitskräfte ein solches Gespräch aus Angst um ihren Arbeitsplatz und gehen erst gegen offensichtliches Unrecht vor, wenn sie ihren Arbeitsplatz bereits verloren haben. Dann hilft nur die Klage vor dem Arbeitsgericht. „Wenn der oder die Betroffene rechtsschutzversichert ist, ist es relativ einfach“, sagt Katja Köhler. „Unser Rat lautet dann: Such dir möglichst schnell einen Anwalt für Arbeitsrecht, um keine Fristen zu versäu-

men!“ Leider treffe das nicht auf viele zu, und es seien bisher auch zu wenige Leiharbeitskräfte in einer Gewerkschaft organisiert. Darauf angesprochen, argumentieren viele Anrufer mit ihrem niedrigen Lohn. „Hier wird an der falschen Stelle gespart“, meint Silke Hoffmann. „Manche wissen aber auch nicht, welche Gewerkschaft für sie zuständig ist.“ Dann bleibe noch der Hinweis auf die Prozesskostenhilfe, die zum Beispiel ALG II-Beziehenden im Fall einer Klage, die Aussicht auf Erfolg hat, zusteht.

Klagen haben oft gute Chancen. Allerdings lassen es Zeitarbeitsfirmen nicht auf ein rechtskräftiges Urteil ankommen, sondern schließen lieber vorher mit dem Kläger einen Vergleich, der die Nachzahlung der ihm zustehenden Bezüge beinhaltet. Ein rechtskräftiges Urteil würde es in allen nachfolgenden Fällen für die Kläger wesentlich einfacher machen und das wollen die Beklagten vermeiden.

Über einhundertmal im Monat wird die Nummer der Hotline gewählt – auch von außerhalb NRW. Davon bearbeiten die Beraterinnen der TBS NRWs rund 60 Anrufe, der Rest wird direkt vom ServiceCenter der Landesregierung versorgt. Dazu kommen etliche E-Mail-Anfragen über die eigene Internetseite. „Der Aufwand ist höher als sich diese Zahl zunächst anhört, denn es ist in den meisten Fällen nicht mit einer einfachen Antwort getan“, stellt Katja Köhler fest. Vom ersten Anruf bis zur Lösung des Problems ist es nicht selten ein längerer Weg. Das Erstgespräch kann bis zu einer Stunde dauern und sich dann über mehrere Wochen hinziehen, je nachdem wie schwierig die Problemlage ist.

Kriterien für faire Leiharbeit

Die Arbeit der Hotline Zeitarbeit beschränkt sich aber nicht nur auf Information und Beratung zum Thema Leiharbeit. Im Auftrag des Arbeitsministeriums haben die Beraterinnen 16 Kriterien für faire Leiharbeit aufgestellt, an denen sich Arbeitgeber – Verleiher wie Entleiher – messen lassen müssen. Ein Kriterium für die Beurteilung eines Unternehmens sei die Anwendung des Grundsatzes „Equal Pay“, also gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeit wie die Stammebelegschaft des Einsatzbetriebs, sagt Silke Hoffmann. Das komme gar nicht so selten vor, wie gemeinhin angenommen werde. Solche Beispiele guter Praxis werden auch in ihren Projektworkshops vorgestellt. Die Hotline Zeitarbeit bietet damit alljährlich den Protagonisten der Leiharbeit – Politik, Arbeitgeber und ihren Verbänden, Gewerkschaft und Betriebsräten – ein Forum, Handlungsansätze zu formulieren und darüber ins Gespräch zu kommen.

Die Sicherstellung fairer Leiharbeit beginnt schon im Vorstellungsgespräch mit einem Zeitarbeitsunternehmen. Immer mehr Zeitarbeitsverhältnisse kommen über die Arbeitsvermittlung zustande. Daher wurden im Februar 2014 erstmalig Arbeitsvermittler und Arbeitsvermittlerinnen aus Jobcenter zu einer Veranstaltung „Vermittlung in faire Zeitarbeit“ eingeladen, um mit ihnen Kriterien fairer Leiharbeit und die Einflussfaktoren zur Übernahme von den Kundenbetrieben zu erörtern. Die Hotline bietet auch für sie Schulungen an, um über arbeits- und tarifrechtliche Grundlagen und deren Anwendung aufzuklären. „Oft sieht man schon daran, wie ein Arbeitsvertrag aufgebaut ist, ob es sich um

ein Unternehmen mit guter Arbeit handelt“, konstatiert die Projektleiterin. Seriöse Arbeitgeber räumen nach Erfahrung der Hotline-Beraterinnen auch genügend Zeit ein, den Vertrag zu überprüfen, geben den Tarifvertrag an die Hand und setzen die Interessenten nicht unter Druck nach dem Motto: Wenn du nicht sofort unterschreibst, ist der Job weg.

Die Kriterien sind auch in den Schnelltest „Faire Leiharbeit“ eingeflossen. Anhand der bewerteten Antworten können die Anwender feststellen, ob die Möglichkeiten für gute Arbeitsbedingungen bereits ausgeschöpft sind. Wichtige Fragen sind dabei, ob die persönliche Sicherheitsausrüstung bereitgestellt wird und eine Regelung zu Fahrtkosten, die dem tatsächlichen Aufwand entspricht, enthalten ist.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regelt inzwischen den gleichen „Zugang des Leiharbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten“, beispielsweise zu Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmitteln. Es besteht eine Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb des Entleihers. – Ob diese gesetzlichen Regelungen auch angewandt werden, ist nach Erfahrung der TBS NRW aber keineswegs sicher.

Ein weiterer Aspekt ist, ob Arbeitgeber Leiharbeitskräfte aus- und weiterbilden. „Wegen des zunehmenden Fachkräftemangels werden die Themen Qualifizierung und Weiterbildung in Zeitarbeitsunternehmen in Zukunft eine wichtigere Rolle spielen“, ist sich Silke Hoffmann sicher. Mehr eige-



ne Anstrengungen zur Qualifizierung ihrer externen Mitarbeiter würde nach Überzeugung der TBS NRW auch dafür sorgen, dass sich das Image der Zeitarbeitsunternehmen verbessern würde, und zwar weit über das Maß hinaus, das die Branchenverbände wie iGZ oder BAP durch ihre Image-Kampagnen bisher erreicht haben. „Den Worten müssen auch Taten folgen“, sagt Silke Hoffmann, „und da könnten es schon noch mehr sein.“ Wünschenswert ist außerdem, dass ein Unternehmen gezielt darauf hinarbeitet, Leiharbeiter in dauerhafte Beschäftigung zu bringen, wie beispielsweise die START Zeitarbeit NRW GmbH.

Konfliktsituation für Betriebsräte

Die schlechten Bedingungen, die Leiharbeitskräfte in ihren Einsatzbetrieben vorfinden, sollten aus Gewerkschaftssicht eigentlich von den Betriebsräten verbessert werden. Aber die befinden sich nach Erfahrung der TBS NRW in einer Konfliktsituation. Sie sollen zwar die Interessen der Leiharbeitskräfte vertreten, diese stehen aber oft in Konkurrenz zu den Stammarbeitskräften. Denn nicht selten werden Stammarbeitsplätze durch Leiharbeit ersetzt, was natürlich nicht im Interesse der Stammebelegschaft sein kann. Katja Köhler hört immer wieder von Klagen über Betriebsräte, die kein offenes Ohr für die Sorgen der Leiharbeitskräfte haben, auch nicht

nach mehrjähriger Beschäftigung beim Kunden. Aber auch betriebliche Vereinbarungen, die den Einsatz von Leiharbeit auf ihren ursprünglichen Sinn, die Abdeckung von Kapazitätsspitzen, beschränken, sind den TBS-Expertinnen bekannt.

In einem Fall können Leiharbeiter von den Unternehmen nicht länger als ein halbes Jahr beschäftigt werden, unter gleichen Bedingungen wie die Stammbeslegschaft, inklusive Leistungszulagen und Urlaubsansprüchen. Wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein halbes Jahr dauern soll, muss es automatisch in eine reguläre Anstellung umgewandelt werden. – Es gibt also auch Beispiele guter Praxis in der Zeitarbeit.

Trend zu weiterer Regulierung erkennbar

Der Anstieg der Beschäftigtenzahl in der Leiharbeit hat sich verlangsamt. Die Millionengrenze scheint nicht mehr erreichbar. Skandale und damit einhergehende Präsenz der Leiharbeit in den Medien haben Druck erzeugt und zu einigen gesetzlichen Novellierungen geführt. Auch die Tarifverhandlungen 2013 haben Verbesserungen ergeben. Die Tarifverträge über Branchenzuschläge haben zwar noch kein Equal Pay erreicht, aber es war ein Schritt in die richtige Richtung. Die Tariflandschaft hat sich weiter vervielfältigt. Nicht mehr nur die beiden großen Arbeitgeberverbände iGZ und BAP schließen Tarifverträge ab, es haben sich weitere kleinere Verbände etabliert, wie beispielsweise der VWPd (Verband werteverpflichteter Personaldienstleister). Der Tarifvertrag z. B. dieses Verbandes weist in den unteren Entgeltgruppen höhere Stundenlöhne als

nur den Mindestlohn aus. Das gilt auch für Haustarifverträge wie z. B. bei START Zeitarbeit NRW GmbH.

„Doch auch Verbesserungen für die Beschäftigten führen immer wieder zu neuen Fragen an der Hotline, da einige Zeitarbeitsunternehmen Umgehungsstrategien nutzen, um höhere Entgelte zu vermeiden“, berichtet Silke Hoffmann. In diesen Zusammenhang muss auch der Missbrauch von Werkverträgen genannt werden.

An den Stellen des Missbrauchs sei sowohl die Exekutive als auch die Legislative gefordert. Zum einen durch stärkere Unternehmenskontrollen der Aufsichtsbehörden, zum anderen durch eine weitere Regulierung mit der Wiedereinführung einer Überlassungshöchstdauer. Die Wirkung, ob diese Regulierung tatsächlich zu einer Verbesserung der Situation der Beschäftigten führt, wird sich dann auch an der Hotline zeigen.

ABSTRACT

Seit 2008 ist die Hotline Zeitarbeit der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW (TBS NRW) der „heiße Draht“ für die Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche in NRW. Durch zahllose Beratungsgespräche weiß die TBS NRW, welche Probleme in Zeitarbeitsverhältnissen immer wieder auftreten und was man dagegen unternehmen kann. Die TBS NRW registriert neben den Verstößen gegen die bestehenden rechtlichen Regelungen zur Zeitarbeit aber auch positive Trends wie Equal Pay und Übernahme in nachhaltige Beschäftigung, die von weiteren gesetzlichen Vorgaben flankiert werden müssen. Seit 2013 gehört die Hotline als Modellprojekt zur Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“.

KONTAKT

Silke Hoffmann

Katja Köhler

TBS NRW/Regionalstelle Düsseldorf

Kurfürstenstraße 10

40211 Düsseldorf

Tel.: 0211 179310-0

E-Mail: tbs-d@tbs-nrw.de

Internet: www.tbs-nrw.de

„Die Qualität wird von den Beschäftigten erbracht, die jeden Tag acht Stunden bei dem Kunden arbeiten“

Norbert Fuhrmann, Geschäftsführer der Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit, kurz I.Q.Z., kann auf eine 30-jährige Branchenerfahrung in der Personaldienstleistung zurückblicken. Er hat bisher acht verschiedene Tarifverträge in der Zeitarbeit sowie diverse Branchenzuschlagstarifverträge gestaltet und verhandelt und gehört zu den erfahrensten Tarifpolitikern der Branche. Die von Norbert Fuhrmann initiierte I.Q.Z. versteht sich als Plattform für seriöse Zeitarbeit und hat das „Qualitätssiegel faire Zeitarbeit“ entwickelt, mit dem sich Unternehmen der Zeitarbeitsbranche auszeichnen lassen können. Finanziert wird die I.Q.Z. über Einnahmen für die Audit-Verfahren zu dem Qualitätssiegel und für Seminare zu relevanten Themen im Zusammenhang mit Zeitarbeit. Die G.I.B. sprach mit Norbert Fuhrmann über die Zielsetzung des I.Q.Z. und des Qualitätssiegels, die Kriterien, die für die Auszeichnung zu erfüllen sind, und über Entwicklungstendenzen in der Zeitarbeit.

G.I.B.: Wie ist die I.Q.Z. entstanden?

Norbert Fuhrmann: Da muss man einen Vorläufer erwähnen: 2001 ist in Siegen von der IG Metall das „Gütesiegel Zeitarbeit IG Metall“ aus der Taufe gehoben worden. Ich habe dieses Gütesiegel damals im Rahmen des Haustarifvertrags mit der IG Metall gemeinsam mit Detlef Wetzels, dem heutigen ersten Vorsitzenden der IG Metall, entwickelt. Das Gütesiegel ist danach erweitert worden zum „DGB-Gütesiegel NRW“. Mit Abschluss der Tarifverträge im Jahr 2004 hat man diese Idee dann nicht weiter verfolgt.

Warum haben wir diese Idee wieder aufleben lassen? – Ich war tarifpolitisch in der Zeitarbeitsbranche tätig, habe 1999 unter anderem den ersten Haustarifvertrag mit der IG Metall unterzeichnet und 2003 als Verhandlungsführer für den Verband iGZ der Branche die Tarifverträge abgeschlossen. Ich habe gedacht, dass es mit der Gesetzesänderung von 2004, bei der der Gesetzgeber entweder Equal Pay oder alternativ eine tarifvertragliche Regelung vorsah, zu einer gewissen Aufwertung der Branche kommt. Leider habe ich die Rechnung dabei ohne die christlichen Gewerkschaften gemacht. Als 2007 die Haustarifverträge der christlichen Gewerkschaften mehr und mehr aufkamen und der Öffentlichkeit bekannt wurden, wurde mir klar, dass die Tarifverträge nicht ausreichen. Daher haben wir Anfang 2008 gemeinsam mit Leuten aus der IG Metall die Idee für ein Qualitätssiegel entwickelt und dafür einen Kriterienkatalog aufgestellt. Im August 2008 ist dieses Qualitätssiegel auf einer DGB-Veranstaltung unter Beisein von DGB-Chef Michael Sommer der Öffentlichkeit vorgestellt worden.

Die Plattform und das Qualitätssiegel mit seinem Kriterienkatalog wenden sich gegen die schwarzen Schafe und Fehlentwicklungen in der Branche.

G.I.B.: Wie viele Unternehmen tragen zurzeit das Siegel und wie kann man diese charakterisieren?

Norbert Fuhrmann: In NRW sind es 17 Betriebe und in ganz Deutschland 118. Das größte Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft von Manpower, die knapp 3.000 Beschäftigte hat. Interessiert haben sich auch die Großen der Branche, aber es sind in der Regel mit-

Wir merken bei den Wiederholungsaudits, dass sich beim Thema Weiterbildung nach und nach Verbesserungen zeigen.

telständige Betriebe mit 50 bis 800 Beschäftigten. Ein Punkt, der dabei auffällt: Es sind fast immer inhabergeführte Unternehmen.

G.I.B.: Angenommen, ein mittelständisches Unternehmen interessiert sich für das Gütesiegel. Wie läuft die Vergabe ab?

Norbert Fuhrmann: Wir sind als Unternehmen der freien Wirtschaft organisiert und müssen auf unsere Kosten achten. Deshalb haben wir folgendes Verfahren entwickelt: Bei Interesse schicken wir zunächst die Beschreibung des Ablaufs einer Prüfung sowie den gesamten Prüfkatalog. Wir sagen: Macht auf dieser Basis eine Eigenprüfung und wenn ihr meint, dass die Kriterien des Katalogs eingehalten werden, gebt uns eine Rückmeldung. Dann können wir über ein Au-



Norbert Fuhrmann, Geschäftsführer
der Initiative Qualitätssiegel
Zeitarbeit (I.Q.Z.)

dit reden. Der Hintergrund ist der, dass wir nicht bis Flensburg fahren wollen und nach einer halben Stunde das Buch zumachen müssen, nach dem Motto „außer Spesen nichts gewesen“.

Wir haben mal gezählt: Von etwa 400 Anfragen haben wir nie wieder etwas gehört. Die Interpretation überlasse ich Ihnen.

G.I.B.: Welches sind die wichtigsten Kriterien Ihres Prüfungskatalogs?

Norbert Fuhrmann: Wir beginnen mit den grundlegenden Dingen, die eigentlich selbstverständlich sein sollten. Für das Gütesiegel ist es Basis und Grundvoraussetzung, dass das geltende Recht und Tarife eingehalten werden. Beim Thema Tarifvertrag aber sehen wir in der Zeitarbeitsbranche häufig Trickserien.

Die I.Q.Z. will erreichen, dass Zeitarbeitsfirmen ihr Geschäftsmodell nicht rein auf den günstigsten Preis ausrichten, sondern sich als glaubwürdiger und attraktiver Personaldienstleister verstehen.

Wir betrachten weiter auch das, was über das Gesetz und den Tarifvertrag hinaus für die Beschäftigten getan wird. Das geht von der Bezahlung über die Art und Weise, wie die Mitarbeiter geführt und behandelt werden, über die Einsatzbegleitung und Leistungsbeurteilung bis hin zu den Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten, einem Bereich mit einem großen Nachholbedarf in unserer Branche.

Es handelt sich nicht um eine einmalige Zertifizierung. Die Nachhaltigkeit muss jedes Jahr dokumentiert werden. Wir merken bei den Wiederholungsaudits, dass sich beispielsweise beim Thema Weiterbildung nach und nach Verbesserungen zeigen. Das halte ich für eine gute Entwicklung und das zeigt, dass wir letztendlich auch etwas anstoßen und nicht nur feststellen.

G.I.B.: Haben Sie Unternehmen bei den Folge-Audits das Qualitätssiegel schon mal verweigert?

Norbert Fuhrmann: Ja, schon vier Mal.

G.I.B.: Was sind da die Stolpersteine?

Norbert Fuhrmann: Manche Unternehmen denken, dass ein Qualitätssiegel ein Freibrief sein kann, den man sich erkaufte – auch vor dem Hintergrund, dass wir ja nur einmal im Jahr kontrollieren. Zuletzt haben wir einem Zeitarbeitsunternehmen das Siegel entzogen, das ganz eindeutig Lohnprellerei betrieben hat.

Ich muss natürlich eine Handhabe für den Entzug des Siegels haben. Deshalb ist das Siegel als Marke geschützt und darf nur mit unserer Erlaubnis genutzt werden.

G.I.B.: Wirkt das Siegel auch in die Unternehmen hinein? Können Sie konkrete Veränderungen feststellen?

Norbert Fuhrmann: Wir können das häufig beobachten und unterstützen solche Entwicklungen durch Workshops und Seminare, die wir anbieten.

Die I.Q.Z. will erreichen, dass Zeitarbeitsfirmen ihr Geschäftsmodell nicht rein auf den günstigsten Preis ausrichten, sondern sich als glaubwürdiger und attraktiver Personaldienstleister verstehen. Das bekommen wir mit einem Audit allein allerdings nicht hin. Deshalb bieten wir Seminare und Workshops zu zwei Themenbereichen an: Tarif/Tarifanwendung und Marketing/Vertrieb. Denn wenn sich die Darstellung eines Unternehmens verändert, kann es bessere Preise erzielen und dann auch besser bezahlen.

Im Idealfall ändern sich Unternehmen also mit unserem Audit in Richtung bessere Bezahlung, mehr Weiterbildung und gute Betreuung der Mitarbeiter. Auch da geben wir Hilfestellungen. Wir empfehlen zum Beispiel ein Schema, nach dem das Unternehmen die Mitarbeiter mehr oder weniger einheitlich beurteilen, aber trotzdem individuelle Fähigkeiten festhalten kann. Damit erreicht man zwei Dinge: Zum einen lerne ich die Mitarbeiter noch besser kennen als beim Einstellungs- oder Bewerbungsgespräch, auf

der anderen Seite kann ich durch die festgestellten Stärken eventuell auch eine Prämie oder eine Höherstufung realisieren. Das sind ein paar Beispiele für Veränderungen, die durch Audits angestoßen werden können.

G.I.B.: Wo sitzen die Kritiker des Auditverfahrens?

Norbert Fuhrmann: Bei den großen Verbänden BAP und iGZ. Ich denke, man ist ärgerlich, dass man nicht selber auf diese Idee gekommen ist.

Deshalb wurde dort jetzt ein sogenannter „Ethik-Kodex“ entwickelt. Das ist meiner Meinung nach keine echte Alternative, denn hier geht es hauptsächlich darum, Probleme über Mediation zu lösen. Aber wenn sich ein Unternehmen querstellt, ist man natürlich mit seiner Mediation am Ende.

Wenn die Mediation nicht funktioniert, geht der Vorgang bei der iGZ zur Einigungsstelle. Aber selbst wenn dort vom Unternehmen zugegeben wird, dass es sich um klare Verstöße handelt, wird es nicht in jedem Fall aus dem Verband ausgeschlossen.

Es gibt einen anderen Versuch über das RAL-Gütesymbol (RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e. V., ehemals „Reichsausschuss für Lieferbedingungen“). Wenn ich mir deren Kriterienkatalog ansehe, handelt es sich dabei aber eigentlich um ein etwas intensiveres ISO-Verfahren. Es werden also im Wesentlichen Prozesse geprüft und nicht, ob es „hire and fire“ gibt. Zum Beispiel steht dort, dass ein Angestellter nur dreimal pro Jahr angestellt und wieder entlassen werden darf. Das ist keine Alternative.

G.I.B.: Wie unterscheidet sich der Tarifvertrag, „tarif+“, den Sie im Auftrag einiger Unternehmen mit dem DGB abgeschlossen haben, von denen, die der DGB mit den großen Verbänden abgeschlossen hat?

Norbert Fuhrmann: Der unterscheidet sich zunächst mal beim Ecklohn. 10,61 Euro für Facharbeiter ab 2014 stehen augenblicklich 11,60 Euro bei uns gegenüber. Wir haben also höhere Grundlöhne. Zwei-

tens habe ich mir mit Blick auf die Zahl der kurzfristig Beschäftigten gerade im Helferbereich die Frage gestellt, ob wirklich viele Menschen etwas von den vereinbarten Branchenzuschlägen – der erste tritt nach sechs Wochen in Kraft – mitbekommen. Unsere grundsätzliche Konzeption ist daher: Ab dem ersten Einsatztag gibt es einen Branchenzuschlag. In Zahlen ausgedrückt: In der untersten Gruppe als einfachster Helfer verdiene ich 9,90 Euro vom ersten Tag an, als Facharbeiter 13,10 Euro. Das ist dann schon ein Unterschied.

Im Helferbereich gibt es nicht nur keinen Klebeeffekt, ich habe ein Abo auf Arbeitslosigkeit und wegen der Unterbrechung der Arbeitszeiten sogar auf Hartz IV.

In meinen Augen steckt darin ein Stück weit mehr Gerechtigkeit. Man spricht in Tarifverträgen immer von einer Equal-Pay-Angleichung – wir lassen diese Angleichung auch wirklich allen zukommen.

Wir sehen, dass man bei Verhandlungen von Gewerkschaftsseite unseren „tarif+“ auf dem Tisch liegen hatte und auch einiges übernommen hat, beispielsweise was die Eingruppierung angeht. Im Entgeltrahmentarifvertrag stand zum Beispiel: nach einer kurzen Einarbeitung Eingruppierung in EG 1, nach einer längeren Einarbeitung EG 2. – Was ist kurz? Was ist lang? Wir haben klar definiert: Wo lediglich eine Einweisung erfolgt, greift EG 1. Alles, was mit Anlernen zu tun hat, fällt in die EG 2.

G.I.B.: Die Pflicht ist die Einhaltung der tariflichen und arbeitsrechtlichen Standards. Was ist die Kür? Oder an welchen Themen kann man eine Entwicklung in Richtung mehr Qualität erkennen?

Norbert Fuhrmann: Die Kür ist, dass man immer näher an eine gleiche Bezahlung herankommt. Nicht durch die Zeitarbeitsfirmen allein – sicher gehört am Ende auch der Entleihbetrieb dazu. Wir sehen an un-

seren Prüfungen, dass das auch schon vermehrt funktioniert. Da in Schritten hinzukommen, ist als Weg vorgegeben.

Die Kür ist auch, dass man gemeinsam das Problem Fachkräftemangel über Bildungskonzepte angeht – das kann meines Erachtens die Zeitarbeit allein nicht leisten. Da etwas mitzugestalten, ist eine Zielsetzung, die auch im Rahmen der Initiative I.Q.Z. zukünftig ansteht.

Und zwar wird bzw. wurde meiner Meinung nach die EU-Richtlinie zur Zeitarbeit in Deutschland nicht richtig umgesetzt.

G.I.B.: Gibt es im Rahmen der Zeitarbeit bestimmte Trends? Geht es zum Beispiel in Richtung längere Verleihzeiten oder arbeitet man an einer qualitativen Weiterentwicklung?

Norbert Fuhrmann: Wir haben in unterschiedlichen Regionen zu tun, von Flensburg bis zum Bodensee, und sehen in den letzten zwölf Monaten, dass der Trend eher zu kurzfristiger Beschäftigung geht, vor allem im Segment der Helfer-Berufe. Wir haben aber definitiv einen zweigeteilten Markt. Bei den Facharbeitern sehen wir eher längerfristige Beschäftigung, es sei denn, sie werden nach kurzer Zeit übernommen. Auch das ist ein Trend.

Im kaufmännischen Bereich geht die Entwicklung zu langfristigen Einsätzen. Ebenso in der Elektro- und Metallindustrie, wo man Einsätze von zwei, drei, vier und mehr Jahren hat. Da versucht man, nicht zu übernehmen, weil die offizielle Stellenzahl auf einem bestimmten Level bleiben soll – und Zeitarbeit wird da nicht mitgezählt. Das ist ja das Verrückte: In der Bilanz zählt Leiharbeit zu den Fremdkosten, nicht zu den Personalkosten. Deshalb ist ja auch in Tarifverträgen die Übernahmepflicht bzw. das Übernahmeangebot nach 18 bzw. 24 Monaten mit aufgenommen worden, damit da etwas Druck reinkommt. Wobei es vor allem in der Werftindustrie Tendenzen gibt, auf Werkverträge umzusteigen.

G.I.B.: Es gibt aber auch große Unternehmen, die zwar Equal Pay praktizieren, aber bewusst einen hohen Anteil an Zeitarbeit halten, um diese Stellen dann in Krisenzeiten schnell abbauen zu können, ohne die Stammbesetzung zu reduzieren. Das ist eine Strategie, in der die Zeitarbeit nicht unbedingt Arbeit dritter Klasse ist, aber doch Arbeit zweiter Klasse, weil die Sicherheit fehlt. Im Helferbereich geht der Trend aber nach wie vor zur Kurzfristigkeit. Das bedeutet: Kein Klebeffekt.

Norbert Fuhrmann: Ich habe dort nicht nur keinen Klebeffekt, ich habe ein Abo auf Arbeitslosigkeit und wegen der Unterbrechung der Arbeitszeiten sogar auf Hartz IV. Bei zwei oder drei Einsätzen innerhalb eines Jahres kommt man auf eine Gesamtbeschäftigungszeit von vielleicht nur sieben Monaten. Zum Klebeffekt gibt es ja keine validen Angaben, da kursieren Zahlen von sieben bis 30 Prozent. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass im Facharbeitersegment im letzten Jahr 30 Prozent vorgekommen sind, vielleicht sogar mehr bei manchen Fachkräften. Bei den Prüfungen haben uns Zeitarbeitsfirmen gesagt, dass sie im letzten Jahr zum Teil die Hälfte ihrer Fachkräfte verloren haben. Das spiegelt aber die Probleme und die Realität nicht wieder. Die Probleme liegen nach wie vor im Helferbereich.

G.I.B.: Minister Guntram Schneider setzt sich für eine Wiedereinführung des Synchronisationsverbots und des Wiedereinstellungsverbots ein, also für eine stärkere Regulierung. Was halten Sie davon?

Norbert Fuhrmann: Das ist ein möglicher Weg. Ich habe aber auch noch eine andere Idee. Und zwar wird bzw. wurde meiner Meinung nach die EU-Richtlinie zur Zeitarbeit in Deutschland nicht richtig umgesetzt. Das heißt, wir haben das Unternehmerprinzip – mehrere Einsätze, die Zeit dazwischen wird bezahlt usw. – und das Agenturprinzip. Wenn ich Synchronisation zulasse, also die Koppelung der Zeitarbeitsverträge an die Einsatzzeit, dann „verstoße“ ich gegen das Unternehmerprinzip. Wenn ich aber quasi ein Agenturprinzip betreibe, dann muss ich nach der EU-Richtlinie, Equal Pay von Anfang an leisten. Das fände ich dann auch korrekt umge-

setzt. Dann besteht der Zwang, länger zu beschäftigen, denn ansonsten muss ich in diesem Fall sehr viel mehr bezahlen.

G.I.B.: Wird das Unternehmer- oder Agenturprinzip überhaupt in der reinen Form angewendet oder geht das ineinander über?

Norbert Fuhrmann: Es gibt das gelebte Agenturprinzip in der reinen Form eigentlich nur, wenn jemand ausschließlich mit Helfern arbeitet. Wenn ich ein sogenanntes Mischqualifikations-Portfolio habe, dann wird das im Facharbeiter- oder im kaufmännischen Sektor nicht gemacht. Und in der Regel haben wir eine Mischsituation, was das Portfolio angeht. Deswegen findet man nur sehr selten Firmen, die ausschließlich nach dem Agenturprinzip arbeiten.

Ich kann das auch nicht nachvollziehen. Früher, als es die Dreimonatsfrist gab, hat man die Leute in einen Auftrag reingebracht und sofort schon den Anschlussauftrag akquiriert. Ich habe heute, nachdem 2002 in der Gesetzgebung alles geöffnet worden ist, manchmal den Eindruck, es geht nach dem Prinzip: Ich habe hier einen Auftrag, dafür hole ich mir Leute, danach schmeiß ich sie alle wieder raus. Es steht also gar nicht mehr die Überlegung dahinter, wo ich diese Kräfte noch einsetzen kann. Vor allem dort, wo Kunden 200 Leute brauchen, wo es um ein Massengeschäft geht. Vielleicht hängt das aber auch mit dem Thema „Marktanteile“ zusammen.

G.I.B.: Wie kommt es, dass in dieser Branche immer wieder versucht wird, über Kostensenkungen Marktanteile zu übernehmen?

Norbert Fuhrmann: Ich will jetzt nicht in die Diskussion um Henne und Ei einsteigen, also: Liegt es am Verleiher oder liegt es am Entleiher? Das ist sehr schwierig nachzuvollziehen.

G.I.B.: Liegt es am Geschäftsmodell oder am Druck, den die Unternehmer ausüben?

Norbert Fuhrmann: Wenn ich Marktanteile haben will, muss ich mich betriebswirtschaftlich fragen, wie ich die bekomme. Auch die Großen haben es nicht ge-

schaft, einen vernünftigen Markennamen in Deutschland aufzubauen. Dann machen sich auch noch viele eine falsche Definition von Service und Qualität zu eigen: Die Zeitarbeitsunternehmen und die Disponenten bieten eine Serviceleistung an. Was vergessen wird, ist, dass die Qualität letztendlich von den Beschäftigten erbracht wird, die jeden Tag acht Stunden bei dem Kunden arbeiten.

Was bleibt dann übrig, um Marktanteile zu bekommen? Nur der Preis. Nach Einführung der Tarifverträge sind die Preise in den Keller gegangen – auch durch den „christlichen“ Tarifvertrag. Teilweise wurden Leute für elf Euro angeboten. Nicht nur von den Großen, sondern auch von anderen, die früher zwei, drei Niederlassungen hatten und dann durch zum Teil zweifelhafte Investoren größer geworden sind. Das ist dem Entleiher zupassgekommen, weil er es bei bestimmten Anbietern einen Euro billiger bekam.

Das ist dann nach meiner Beobachtung ein Stück weit umgeschwenkt. In den letzten Jahren kommt der Druck mehr von der Entleiherseite, die die Preise vorgibt. Weil ich vom Kunden keine besseren Preise bekomme, komme ich aus betriebswirtschaftlicher Sicht dann dahin, dass ich etwas anderes machen muss. Beispiel: Ich richte einen Fahrdienst ein. Hört sich zunächst gut an. Aber wenn der Mitarbeiter am Tag zwischen drei und zehn Euro dafür bezahlen muss, kassiere ich von dem Lohn bei zehn Euro jeden Monat gut 200 Euro wieder ein. Das sind reale Fälle, von denen wir zum Teil über unsere Hotline erfahren.

G.I.B.: Wenn gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen umgangen werden, braucht man gleichzeitig schärfere Kontrollen und schärfere Sanktionen ...

Norbert Fuhrmann: ... und wenn ich höre, dass bei mehr als 18.000 Erlaubnisinhabern in Deutschland weniger als 20 Leute von der Bundesagentur für Arbeit Überprüfungen machen, dann kann ich mir als Unternehmen ausrechnen, dass ich irgendwann in ferner Zukunft mal überprüft werde. Auch wenn in Unternehmen mit 100 Mitarbeitern genauso wie mit 1.000 Mitarbeitern nur zehn Akten geprüft werden, dann sage ich: wir

prüfen als Auditoren mehr. In einem Bericht des Magazins Monitor war neulich zu sehen, dass ein Unternehmen die unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bekommen hat, obwohl bei einer Überprüfung von zehn Akten 45 Verstöße festgestellt wurden.

Zurzeit kontrollieren die Bundesagentur und der Zoll. Man sollte überlegen, ob man diese Überprüfungen nicht insgesamt dem Zoll überlassen kann. Warum? – Der Zoll zäumt das Pferd von hinten auf. Das heißt, er geht nicht nur zu dem Zeitarbeitsunternehmen, sondern auch zu den Entleihbetrieben. Bei einer Aktion des Zolls wurden 1.700 Zeitarbeitsunternehmen besucht. Um die Lohnuntergrenzen zu kontrollieren, aber im Wesentlichen, um an die Hauptkunden heranzukommen. Der Zoll hat schlicht und ergreifend ein ganz anderes Auftreten, ein anderes Druckmittel. Und der Entleiher bekommt mit, wo die schwarzen Schafe sind. Wenn nur das Zeitarbeitsunternehmen kontrolliert wird, erfährt der Entleiher davon überhaupt nichts. Man hat allerdings im Juli letzten Jahres umgestellt und das Personal reduziert. Die Bundesregierung muss also strukturell etwas ändern und/oder sie muss mehr investieren.

G.I.B.: Was wäre Ihrer Meinung nach ein wirksames Mittel gegen Scheinwerkverträge?

Norbert Fuhrmann: Ich nehme mal den Fall Daimler, über den auch in den Medien berichtet wurde. Dort haben sich die Firma Preymesser als Werkvertragsnehmer und die Firma DIWA als Verleiher zusammengesetzt und die für 8,19 Euro bezahlten Mitarbeiter dann neben den Daimler-Stammkräften eingesetzt. Man hat gezeigt, dass es sich ganz eindeutig um einen Scheinwerkvertrag handelte.

Die Firma Preymesser hat zahlreiche Niederlassungen. Die in Stuttgart hat, nur um sich abzusichern, eine Zeitarbeitslizenz beantragt. Das ist für sie der Rettungsschirm, weil es nach unserer augenblicklichen Gesetzeslage bei Vorliegen einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nur eine Ordnungswidrigkeit ist, wenn ein Werkvertrag als Scheinwerkvertrag enttarnt wird. Es wird also nur ein Bußgeld verhängt.

Wenn ich diesen Rettungsschirm abschaffe, bin ich nicht mehr im Bereich der Ordnungswidrigkeit, sondern im Bereich des Strafrechts. Um es nicht zu einem Prozess kommen zu lassen, hat Kaufland zum Beispiel nach einer Razzia vor einiger Zeit sechs Millionen an die Staatskasse gezahlt und drei Millionen Nachzahlungen an die Sozialversicherungskassen. Denn bei diesen Summen geht man sonst ohne Bewährung ins Gefängnis.

Für mich ist also erstens ganz wichtig, dass dieser Rettungsschirm nicht mehr benutzt werden darf. Das Zweite ist – da werden sich viele gegen wehren –, dass man den Betriebsräten mindestens eine bessere Einsicht gewährt.

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

Norbert Fuhrmann

I.Q.Z. Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit GmbH

Martinsallee 4

53359 Rheinbach

Tel.: 02226 8370046

E-Mail: info@iq-z.de

Unternehmen mit Vorbildcharakter

Betriebsbesuch Otto Fuchs KG in Meinerzhagen am 28.08.2013

Mehr als 822.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gibt es in Deutschland, davon rund 200.000 in Nordrhein-Westfalen. Mit der Initiative „Faire Arbeit – fairer Wettbewerb“ will das Arbeitsministerium NRW auch diese oft prekäre Beschäftigungsform zurückdrängen und gleichzeitig die vielen guten Beispiele für faire Arbeit in NRW bekannt machen. Ein gutes Beispiel ist die Otto Fuchs KG in Meinerzhagen. Das Unternehmen hat im Laufe der Jahre bereits 293 Leiharbeiter der START Zeitarbeit NRW GmbH in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider besuchte die Otto Fuchs KG am 28. August 2013.

Von bloßer Schwarzmalerei war der Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen bei seinem Besuch der Otto Fuchs KG weit entfernt. „Wir leben in einer saturierten Volkswirtschaft, die international wettbewerbsfähig ist“, konstatierte Guntram Schneider gleich zu Beginn seines Besuchs. „Sorge bereiten mir aber der wachsende Niedriglohnsektor sowie das Ausmaß an Minijobs und Leiharbeit in diesem Land.“

Nicht minder differenziert das Urteil des Ministers beim Thema Leiharbeit: „Richtig organisiert“, stellte Guntram Schneider klar, „ist Leiharbeit ein vernünftiges Instrument betrieblicher Arbeitspolitik, um den berechtigten Flexibilitätserfordernissen der Unternehmen zu entspre-

chen.“ Richtig organisiert, konkretisierte er gleich im Anschluss, ist Leiharbeit etwa dann, wenn Leiharbeitskräfte bei gleicher Arbeit das gleiche Geld verdienen wie die Stammbeslegschaft und wenn Einsatzbetriebe ernsthaft gewillt sind, Leiharbeitskräfte nach Möglichkeit in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Doch die Wirklichkeit sieht anders aus: So verdienen Leiharbeitskräfte im Schnitt 40 bis 50 Prozent weniger als Stammbeschäftigte und lediglich sieben Prozent von denen, die zuvor arbeitslos waren, schaffen dauerhaft den Sprung aus der Leiharbeit. „Unternehmen müssen lernen“, fuhr der Minister deshalb fort, „Wettbewerbsfähigkeit auch über gute Arbeitsbedingungen herzustellen, und dabei dürfen sie die Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer nicht übergehen.“

Faire Bedingungen

Fairer Umgang auch mit Leiharbeitern – genau das hatte den Arbeitsminister veranlasst, die Otto Fuchs KG in Meinerzhagen zu besuchen und als positives Beispiel zu würdigen. In dem international agierenden Unternehmen mit den Geschäftsbereichen Luft- und Raumfahrt, Automobil und Transport, Bauindustrie, Maschinen- und Anlagenbau sind rund sieben Prozent der 2.600 in Meinerzhagen Beschäftigten Leiharbeiter der START Zeitarbeit NRW GmbH. „Nicht um Lohndumping zu betreiben oder die Personalkosten gering zu halten“, versicherte Geschäftsführer Dr. Hinrich Mählmann gegenüber dem Minister, „sondern um flexibel auf konjunkturelle Schwankungen vor allem im stark konjunkturabhängigen Automobil-Bereich reagieren zu können.“

Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist für den Geschäftsführer „eine Selbstverständlichkeit“. Mehr noch: Leiharbeitskräfte sind hier – wie die Stammbeslegschaft – Nutznießer eines ausgeprägten Prämiensystems, das für eine übertarifliche Bezahlung auch der Leiharbeitskräfte sorgt. „Vorbildlich!“, merkte der Minister an dieser Stelle an und lobte zugleich die intensiven Aktivitäten des Unternehmens bei der Weiterbildung seiner Beschäftigten: Seit 2009 wurden allein für die Leiharbeiter 477 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt mit einem beachtlichen Volumen von 4.500 Stunden.

Keineswegs handelte es sich dabei lediglich um kurzzeitige Qualifizierungen, betonte Personalleiter Uwe Kruse, auch mehrmonatige Weiterbildungen wie etwa Hydrauliklehrgänge für Industriemechaniker oder Lehrgänge zur „zerstörungsfreien Prüfung“ für Werkstoffprüfer fanden statt. Weiteres Indiz dafür, dass Leiharbeitskräfte bei der Otto Fuchs KG nicht als Arbeitnehmer zweiter Klasse gelten, ist die im Vergleich zu bundesweit mageren sieben Prozent hohe Übernahmequote: 293 START-Mitarbeiter wurden bereits allein am Standort Meinerzhagen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Das heißt: Der vielfach beschworene, aber kaum nachweisbare „Klebeffekt“, die „Brückenfunktion“ von Leiharbeit ist bei der Otto Fuchs KG Realität.

Gute Kooperation

Für die Zusammenarbeit mit START Zeitarbeit als Verleihunternehmen hat sich die Otto Fuchs KG ganz bewusst entschieden. Geschäftsführer Dr. Hinrich Mählmann: „Die Philosophie von START Zeitarbeit mit ihrer hohen Wertschätzung beruf-

licher Weiterbildung und dem Ziel der Übernahme von Leiharbeitskräften in ein festes Beschäftigungsverhältnis entspricht genau unseren Vorstellungen. Die Kooperation zwischen Ver- und Entleihbetrieb, zwischen START und uns funktioniert reibungslos.“ Eine Wertung, die Michael Jeske von der START-Geschäftsführung uneingeschränkt teilte, verbunden mit anerkennenden Worten: „Ihrem guten Ruf wird die Otto Fuchs KG auch im Umgang mit Leiharbeitern gerecht.“

Kaum jemand verfügt über mehr Kompetenz, das zu beurteilen, als START Zeitarbeit, ein Vorreiter für faire Leiharbeit. Jahr für Jahr fließt der größte Teil der Erträge des Unternehmens in Qualifizierungsmaßnahmen für die hier unter Vertrag stehenden Beschäftigten. Seit seiner Gründung setzte der Personaldienstleister – zu seinen Gesellschaftern zählen unter anderem das Land NRW, der DGB und Arbeitgeberverbände – bereits mehr als 36.000 Zeitarbeitskräfte in Betrieben ein, zwei Drittel davon Menschen, die zu den schwer vermittelbaren Zielgruppen des Arbeitsmarkts zu rechnen sind. Mehr als 15.000 von ihnen unterschrieben direkt im Anschluss an ihre Beschäftigungszeit einen Arbeitsvertrag in einem Entleihbetrieb.

Hohe Qualität

Beim anschließenden Rundgang durch die Gießerei der Otto Fuchs KG konnte sich Minister Guntram Schneider vom hohen Niveau der Produktion wie auch der Produkte der Firma überzeugen. So ist der Meinerzhagener Betrieb enger Entwicklungspartner zahlreicher Unternehmen aus der Hochtechnologie. „Das gilt insbesondere für die Luft- und Raumfahrt“, erläuterte

der Geschäftsführer, „eine der innovativsten Branchen unserer Zeit.“ Heute, wirbt das Unternehmen selbstbewusst, findet sich kaum noch ein Flugzeugtyp, in dessen Rumpf, Flügeln, Fahrwerk, Triebwerken oder Inneneinrichtungen nicht Produkte von Otto Fuchs eingebaut sind – Informationen, die dem Minister sichtlich Respekt abforderten.

Doch nicht nur der Produktion und den Produkten widmete Guntram Schneider seine Aufmerksamkeit, sondern vor allem auch den Beschäftigten im Betrieb. Zu ihnen gehört Nikolai Kandlen. In Kasachstan geboren und dort zum Gas-Elektro-Schweißer ausgebildet, war Nikolai Kandlen zwei Jahre arbeitslos, bevor er bei START Zeitarbeit einen Vertrag als Leiharbeiter unterschrieb. Fünf Monate lang ließ er sich anschließend – mitfinanziert von START – im Einsatzbetrieb, der Otto Fuchs KG, in den Bereichen „Anlagen- und Maschinenführung“ sowie „Kunststoff- und Metalltechnik“ weiterbilden – eine Investition in die berufliche Zukunft, die sich längst ausgezahlt hat: Gleich nach Abschluss seiner Qualifizierung, konnte der Minister von ihm erfahren, wurde Nikolai Kandlen von der Otto Fuchs KG in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen und ist mittlerweile zum stellvertretenden Vorarbeiter in der Gießerei avanciert.

Rechtliche Forderungen

Eine Erfolgsgeschichte, die alles andere als eine Ausnahme in dem mittelständischen Unternehmen ist. Daran ließ auch Betriebsratsvorsitzender Alfred Kreikebaum keinen Zweifel: „Die, auch mone-tär, guten Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte der Otto Fuchs KG sind

weitaus besser als in den meisten anderen Unternehmen.“ Dennoch bemängelte der Interessenvertreter – grundsätzlich – die in seinen Augen völlig unzureichenden Mitspracherechte des Betriebsrats bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Leiharbeitskräften. „Hier sind uns vom Gesetz die Hände gebunden. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass ein Leiharbeiter nicht übernommen wird, nur weil es etwa persönliche Konflikte mit einem Vorgesetzten gibt und sich der Leiharbeiter deshalb an den Betriebsrat wendet. Hier sind größere Mitspracherechte für die betriebliche Interessenvertretung überfällig!“

Verständnis und Zustimmung fand Alfred Kreikebaum beim Minister. Der wies darauf hin, dass bei Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes Leiharbeit – ganz anders als heute – faktisch noch keine Rolle spielte. „Doch die veränderten Verhältnisse“, so Guntram Schneider, „müssen sich in Recht und Gesetz widerspiegeln. Deshalb fordern wir ja auch die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots.“ Unberührt von dieser Überzeugung blieb seine Einschätzung der Verhältnisse im besuchten Betrieb: „Wenn alle Unternehmen Leiharbeit so ordentlich und vorbildlich geregelt hätten wie die Otto Fuchs KG, wären wir auf dem Weg zu fairer Arbeit und fairem Wettbewerb schon einen großen Schritt weiter!“

AUTOR

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

Fokus „Minijobs“

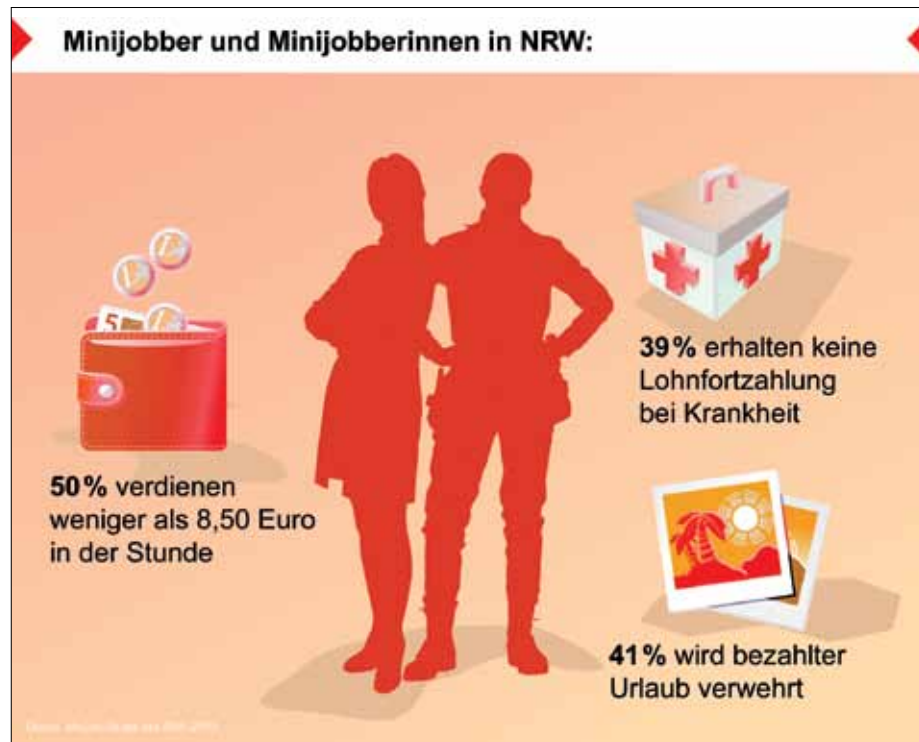
Im Dezember 2012 übten allein in Nordrhein-Westfalen über 1,7 Millionen Menschen einen Minijob aus (Quelle: Quartalsbericht der Minijob-Zentrale, IV. Quartal 2012). Sie nutzen damit die Möglichkeit, unter günstigen sozialversicherungsrechtlichen bzw. steuerrechtlichen Bedingungen im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung einen geringen Verdienst bzw. Hinzuverdienst zu erzielen.

Obwohl das deutsche Sozialversicherungsrecht sog. Minijobs als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse qualifiziert, bedeutet dies NICHT, dass Minijobberinnen und -jobber schlechter behandelt werden dürfen als die übrigen Beschäftigten.

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz haben Minijobberinnen und -jobber im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie vergleichbare voll- oder teilzeitbeschäftigte Kollegen. Eine Ungleichbehandlung ist nur zulässig, wenn besondere sachliche Gründe (z. B. Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsplatzanforderung) sie rechtfertigen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Insbesondere haben Minijobberinnen und jobber – anteilig zu ihrer Arbeitszeit – Anspruch auf den gleichen Lohn wie vergleichbare Voll- oder Teilzeitbeschäftigte. Tarifverträge gelten auch für Minijobberinnen und Minijobber, wenn eine Tarifbindung gegeben ist. Eine Tarifbindung liegt vor, wenn die Minijobberin oder der Minijobber in der tarifvertragsabschließenden Gewerkschaft organisiert ist und der Arbeitgeber entweder Mitglied in dem tarifvertragsabschließenden Arbeitgeberverband



band ist (Verbandstarifvertrag) oder selbst mit der Gewerkschaft einen sog. Haus- oder Firmentarifvertrag abgeschlossen hat.

Die Anwendung eines bestimmten Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis kann zudem im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden (sog. einzelvertragliche Bezugnahmeklausel). Eine Tarifbindung kann ebenfalls aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages vorliegen. Die Allgemeinverbindlicherklärung erweitert den Geltungsbereich auf alle Firmen und Betriebe eines Wirtschaftszweiges sowie auf die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dann haben Minijobberinnen und Minijobber zum Beispiel auch dann Anspruch auf tarifliche Entgelte, wenn sie nicht Mitglied in der tarifvertragsabschließenden Gewerkschaft sind.

Weitere gesetzliche Rechte:

- schriftlicher Arbeitsvertrag bzw. Niederschrift der vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen,
- bezahlter Erholungsurlaub,
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bzw. Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft,
- Entgeltzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen,
- Pausenzeiten,
- Jugendarbeitsschutz,
- Kündigungsschutz und Kündigungsfristen.

Ziel: Missstände beseitigen

Die begünstigenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen haben offensichtlich den falschen Eindruck

erweckt, geringfügig Beschäftigte hätten einen rechtlich weniger schutzwürdigen Arbeitnehmerstatus. Zu Unrecht werden Minijobberinnen und -jobbern häufig elementare arbeitsrechtliche Ansprüche versagt.

Nordrhein-Westfalen hat es sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen von Minijobberinnen und -jobbern zu verbessern. Es sind dringend Regelungen erforderlich, die Fehlanreize abschaffen, den Missbrauch von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen eindämmen bzw. beseitigen und zudem dafür sorgen, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse keine regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse ersetzen.

Hier hat sich das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen bereits in der Vergangenheit für die Rechte von Minijobberinnen und -jobbern stark gemacht und wird dies auch weiterhin tun.

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Reform der geringfügigen Beschäftigung und zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im Jahre 2011 bereits einen Vorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei geringfügig Beschäftigten in den Bundesrat eingebracht. Leider fanden sich jedoch im Bundesrat nicht die erforderlichen Mehrheiten.

Zur Analyse der Arbeitsmarktsituation von gegenwärtig in Minijobs beschäftigten Arbeitnehmerinnen und -nehmern und der Motive von Arbeitgebern, Minijobberinnen und -jobbern zu beschäftigen, hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW Ende 2012 das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung mit der Durchführung und Auswertung einer Befragung von 25.000 Arbeitnehmenden in Minijobs und 10.000 Arbeitgebern von Minijobberinnen und -jobbern beauftragt. Die Ergebnisse dieser Studie wurden am 18.03.2013 in Berlin vorgestellt.

Minijobs können je nach Situation eine geeignete Beschäftigungsform sein. Sie dürfen aber reguläre Beschäftigungsformen nicht verdrängen oder ersetzen. Für die Beschäftigten sollen sie keine berufliche Sackgasse, sondern einen Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bilden. Deshalb fördert das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales ein Projekt, das zeigen soll, welche Ansätze und Strategien zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für die sogenannten „Aufstocker“ besonders Erfolg versprechend sind. Dabei handelt es sich um die Gruppe der Minijobber und Minijobberinnen, die zusätzlich zu ihrem Verdienst Arbeitslosengeld II (Leistungen des Jobcenters) beziehen. Die Ergebnisse sollen später landesweit transferiert werden.

Minijobs: Häufige Missachtung arbeits- und kollektivrechtlicher Standards

Fachtagung am 18. März 2013 in der Landesvertretung NRW in Berlin



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 Ergebnisse der Untersuchung wurden am 18. März 2013 in der Landesvertretung NRW in Berlin vorgestellt und diskutiert. Das Fazit: arbeits- und kollektivrechtliche Standards werden bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen häufig missachtet. Es besteht Handlungsbedarf!

„Wir wollen die Minijobs nicht abschaffen“, hatte NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider vorab klargestellt, „aber wir wollen sie zivilisieren.“ Dass begründeter Anlass dazu besteht, sollten die Teilnehmenden der Berliner Minijob-Veranstaltung erfahren, als Dr. Ronald Bachmann, Leiter des Kompetenzbereichs „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“ beim RWI, die Ergebnisse der Studie referierte

Einige Ergebnisse bestätigten bereits weitgehend Bekanntes: 98 Prozent aller geringfügig Beschäftigten haben nur einen Minijob. Die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten, rund 60 Prozent, sind weiblich. Ihr Motive, einen Minijob anzunehmen, sind die damit verbundene Möglichkeit eines Zuverdienstes, die Flexibilität sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zwar hat fast jede bzw. jeder Dritte keinen beruflichen Abschluss, aber nur sieben Prozent haben kei-

nen Schulabschluss. Damit, so Bachmann, verfügen geringfügig Beschäftigte über ein „relativ hohes Bildungsniveau“. Ein Großteil der geringfügig Beschäftigten arbeitet in kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Besonders häufig werden sie eingesetzt in Branchen wie dem Handel, dem Gastgewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Als Gründe für die Einstellung von Minijobberinnen und -jobbern nennen Arbeitgeber den Ausgleich von Auftragspitzen, eine höhere Flexibilität, geringere Kosten sowie die Möglichkeit für Minijobber, sich für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bewähren.

Umfangreiche Mängelliste

So weit, so wenig spektakulär. Brisant hingegen ist die laut Studie umfangreiche Mängelliste geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse: 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. Guntram Schneider: „Hierbei handelt es sich um gesetzlich vorgeschriebene Leistungen, die von einem Großteil der Arbeitgeber verwehrt werden.“ An dieser Stelle betonte er: „Minijobber sind Teilzeitbeschäftigte und keine Arbeitnehmer zweiter Klasse. Das gesetzliche Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten

verbietet auch die Ungleichbehandlung von Minijobbern, die Praxis sieht allerdings anders aus.“

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 Guntram Schneider, „erweist sich dieses Gesetz in der Praxis jedoch als ein ‚zahnloser Tiger‘.“

Differenzierte Diskussion

Teils kontrovers, teils im Konsens verlief die sich anschließende Podiumsdiskussion. Für Alexander Gunkel von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind Minijobs arbeitsrechtlich vollwertige Beschäftigungsverhältnisse. Deswegen gehe es nicht um eine Verschärfung, sondern um eine konsequentere Anwendung bereits bestehender Gesetze. „Eine kluge Minijob-Regelung“, bekräftigte der Arbeitgebervertreter, „muss so gestaltet sein, dass weder Arbeitnehmer in Schwarzarbeit abgedrängt werden noch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängt wird.“

Annelie Buntenbach vom Deutschen Gewerkschaftsbund hingegen sah in den Missständen bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen „eine systematische Verletzung von Arbeitnehmerrechten“. Dass Minijobbenden Rechte vorenthalten werden, sei in manchen Unternehmen geradezu ein „Geschäftsmodell“, das ihnen erlaube, Konkurrenten zu unterbieten und so zu Wettbewerbsverzerrungen beitrage. Um die schlimmsten Auswüchse zu behe-

ben, sei ein gesetzlicher Mindestlohn, „eine gesetzliche Untergrenze, unter der nichts mehr geht“, unverzichtbar. Zudem sei ein Verbandsklagerecht einzuführen, das auch Gewerkschaften die Möglichkeit verschaffe, gegen gesetzliche Verstöße vorzugehen.

Eher mahnend gab Prof. Dr. Jochen Kluge vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung zu bedenken, dass neue und zusätzliche Regelungen immer auch mit Eingriffen in den Markt verbunden seien – mit Auswirkungen auf die Betriebe, aber auch auf die Beschäftigten, „die dann letztlich vielleicht sogar ohne jeden Ersatz für ihren jetzigen Minijob dastehen könnten.“ Um Fehlsteuerungen bei Nachjustierungen zu vermeiden, sei jedenfalls unbedingt die Heterogenität der Minijobberinnen und Minijobber zu berücksichtigen.

Dringender Handlungsbedarf

Zumindest in einem waren sich allen Podiumsdiskutanten einig: Die Probleme sind erkannt und benannt. Zwar sind viele Minijobbende mit ihrer Arbeit durchaus zufrieden, aber die Ergebnisse bestätigen, dass die vielen Beschwerden über niedrige Entlohnung und Verstöße gegen das Arbeitsrecht zutreffend sind. Hier bestehe dringender Handlungsbedarf, folgerte der Minister, und hier zeige sich, „dass die von mir unterstützte Bundesratsinitiative für einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn genau richtige Maßstäbe setzt.“ Das gelte vor allem unter Berücksichtigung der langfristigen Folgen einer Minijobbeschäftigung wie etwa Altersarmut.

Weiterer Handlungsbedarf besteht nach seiner Überzeugung bei der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche. Guntram

Schneider: „Minijobberinnen und Minijobber machen ihre gesetzlichen Arbeitnehmerrechte wegen fehlender Information und aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht geltend.“ Die NRW-Landesregierung fordert daher, dass die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen stärker kontrolliert wird: „Wer geringfügig Beschäftigten gesetzliche Leistungen vorenthält, darf nicht davon profitieren. Das heißt: Wir brauchen stärkere Sanktionen, damit arbeits- und tarifrechtliche Bestimmungen durchgesetzt werden.“ Nachbesserungen forderte der Minister vor allem hinsichtlich der hohen Zahl (25 Prozent) an lediglich mündlichen Vertragsabsprachen: „Die Nichteinhaltung der Schriftform durch die Arbeitgeber muss der Gesetzgeber mit einem Bußgeld ahnden.“

Eingebettet sind die Forderungen des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums in die Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“. Ihr Ziel ist, die vielen guten Beispiele für faire Arbeit in NRW bekanntzumachen und prekäre Beschäftigung, unsichere und schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse zurückzudrängen. Die Vorstellung der Ergebnisse der RWI-Studie in Berlin war dabei nur ein Auftakt. Die vom MAIS NRW gewünschte Zusammenarbeit mit der Minijobzentrale oder der Deutschen Rentenversicherung bei der Erstellung der Studie war übrigens leider nicht möglich, bedauerte der Minister: Das BMAS hatte die Zusammenarbeit nicht gestattet.

AUTOR

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

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

Vom Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Vielfältige Projektansätze der Jobcenter in NRW



Foto: picture alliance/foodcollection

Am Mittwoch, den 13. November 2013 lud die G.I.B. zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW (MAIS) sowie der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit zu der Veranstaltung „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ in die Lohnhalle nach Bottrop ein. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand der Erfahrungsaustausch zwischen Jobcentern zu verschiedenen Initiativen und Aktivitäten zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das MAIS förderte im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ – mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds – die wissenschaftliche Begleitung von Umwandlungsprojekten der Jobcenter Bielefeld, Dortmund, Duisburg und aus dem Kreis Unna durch die Soziale Innovation GmbH.

In Deutschland arbeiten zurzeit rund 7 Millionen Minijobberinnen und Minijobber, davon alleine 1,7 Millionen in Nordrhein-Westfalen. Im Bundesdurchschnitt sind 9,7 % aller Minijobberinnen und Minijobber gleichzeitig auf ALG II angewiesen.

Ein Kernthema der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ sei die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (svB), so Barbara Molitor vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW. In

ihrer Begrüßungsrede betonte sie: „Minijobs können je nach Situation eine geeignete Beschäftigungsform sein. Sie sollten aber reguläre Beschäftigungsformen nicht verdrängen oder ersetzen.“ Es gehe nicht darum Minijobs abzuschaffen oder um die Umwandlung aller Minijobs, sondern um eine Neuregulierung, insbesondere bei Minijobbern und -jobberinnen im SGB II-Bezug, so die Leiterin des Referats für Grundsatzfragen in der Abteilung „Arbeit“ des MAIS.

Dr. Gertrud Kühnlein von der Sozialforschungsstelle Dortmund – Mitarbeiterin im Evaluationsprojekt – betonte, dass es ein großes Interesse der Jobcenter am Thema „Umwandlung von Minijobs“ gebe. Eine bundesweite Befragung der Jobcenter im Jahr 2012 hatte ergeben, dass damals in 51 der befragten Jobcenter (insgesamt 188) einschlägige Umwandlungsprojekte durchgeführt wurden, davon allein 13 in NRW.

Weitere 28 Jobcenter hatten die Umwandlung in ihrem Alltagsgeschäft im Fokus, ohne diese projektförmig zu organisieren. Dabei sind die Zielgruppen, Zielsetzungen wie auch das Vorgehen und die Erfolgskriterien im Einzelnen offenbar sehr unterschiedlich.

Im Ergebnis ihrer Evaluation zog die Sozialforscherin folgendes Resümee:

Die Aktivitäten der Jobcenter zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind nur ein Baustein, wenn es darum geht, unter arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Aspekten geringfügige Beschäftigung insgesamt auf den Prüfstand zu stellen. Sie können jedoch – sofern dies aktiv betrie-

ben wird – eine regionale und überregionale Signalwirkung entfalten, die über die Jobcenter weit hinausreicht. Die Verbesserung der (Wieder-)Eingliederungschancen von ALG II-Empfängerinnen und -Empfängern mit Minijobs in svB bleibt weiterhin eine wichtige Aufgabe der Jobcenter.

Als Erfolge sind aus Sicht der Jobcenter nicht nur die zählbaren Erfolge zu werten, sondern auch „weiche“ Kriterien wie die Verbesserung der Kontakte zu den Unternehmen und intensivere Betreuung der Kunden.

Das Anliegen, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, fügt sich allerdings nicht ohne Weiteres in die Alltagsarbeit der Jobcenter ein. Die Rahmenbedingungen für das Personal lassen eine intensivere Befassung mit dieser Thematik oft nicht zu. Eine weitere Herausforderung bestehe darin, dass die politischen Rahmenbedingungen im Moment eher die geringfügige Beschäftigung befördern („finanzielle Fehlanreize“), gerade auch im SGB II-Bereich, als die Umwandlung in svB.

Frank Neukirchen-Füßers, Geschäftsführer des Jobcenters Dortmund, wies auf die hohe Anzahl an Minijobberinnen und Minijobbern in der Stadt Dortmund hin: „Wir haben in Dortmund in der Weihnachtszeit sogar um die 64.000. Wir verzeichnen eine Zunahme an Teilzeitbeschäftigung – insbesondere an Minijobs – bei gleichzeitigem Abbau von Vollzeitbeschäftigung.“

Aus diesem Grund habe Dortmund vor zwei Jahren ein Umwandlungsprojekt gestartet, welches auf ein breites Aktionsbündnis aus Einzelhandelsverband

Westfalen-Mitte e. V., Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, DGB, ver.di und der Wirtschaftsförderung Dortmund setzt. Und das mit Erfolg. Seit dem Projektstart im September 2011 konnten bis heute (November 2013) mehr als 830 Minijobs in sozialversicherungspflichtige Voll- bzw. Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt werden.

Peter Hüfken, vom Kommunalen Jobcenter Vorpommern-Rügen, setzt auf ein Umwandlungsprojekt mit einer ganz anderen Herangehensweise. Hier wird die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit der Bekämpfung von Lohndumping und Schwarzarbeit verknüpft.

Das Projekt „NV100“ hat das Ziel, für Minijobber/-innen im SGB II-Bezug ein bedarfsdeckendes Einkommen durch Aktivierung und Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Eindämmung von Lohndumping und die Verhinderung von Leistungsmissbrauch zu schaffen. Speziell geschulte Vermittlerinnen und Vermittler arbeiten eng mit dem Zoll zusammen. Ihr Ziel ist eine umfangreiche Beweissicherung bei Verstößen sowie, wenn notwendig, sogar eine konsequente Durchsetzung der Ansprüche der Beschäftigten in arbeitsrechtlichen Verfahren gegen den Arbeitgeber. So sollen durch erhöhten Druck vom Jobcenter auf den Arbeitgeber sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Die Erfolgsbilanz spricht für sich. Seit 2007 erfolgten 200 Integrationen in svB pro Jahr. Darüber hinaus wurden Einsparungen bei der Grundsicherung in Höhe von 1,7 Millionen Euro erzielt und Leistungsmissbrauch in Höhe von 450.000 Euro aufgedeckt.

Das Interesse der Jobcenter an der Umwandlung von prekären Beschäftigungsverhältnissen spiegelte auch die verschiedenen anderen vorgestellten Umwandlungsprojekte an diesem Tag wider:

Einbezug von und Umgang mit Bedarfsgemeinschaften

- Jobcenter Arbeitplus Bielefeld: „Aktivieren, Umwandeln, Kosten sparen“, Andreas Stopfel, stellv. Teamleiter Stützpunktteam Vermittlung

Unterschiedliche, lokal angepasste Strategien im „Wettbewerb“

- Jobcenter Kreis Unna: „Mini Max – Lokale Strategien zur Umwandlung von Minijobs in svB in einem Flächenkreis“, Wolfgang König, Teamleiter lokaler Arbeitgeberservice
- Jobcenter Rhein Kreis Neuss: „Nachhaltige Integration durch passgenaue Vermittlung?“, Wendeline Gilles, Geschäftsführerin

Umwandlung von Minijobs als Daueraufgabe oder als punktuelle (Mehrfach-) Aktivitäten

- Jobcenter Duisburg: „MiniSoz im Rahmen der Minijobbörse – in zwei Schritten zur svB?“, Gabriele Münstermann, Teamleiterin Unternehmensservice
- Jobcenter Städteregion Aachen: „Von Mini- und Vollzeitjob – finanzielle Anreizsysteme in der Erprobung“, Ernst Gerden, Teamleiter Arbeitsvermittlung

Dr. Cordula Sczesny von der Sozialen Innovation GmbH, die in Zusammenarbeit mit Frau Dr. Kühnlein, Sozialforschungsstelle Dortmund, die Umwandlungsprojekte der Jobcenter Bielefeld, Dortmund, Duisburg und aus dem Kreis Unna evaluierte, präsentierte zum Ende der Veran-

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209

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

LINK

Erste Ergebnisse der Evaluation („Zentrale Ergebnisse der bundesweiten Jobcenterbefragung“ sowie die „Kurzpräsentation ausgewählter Projekte zur Umwandlung von 400-Euro-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“) können im Internet unter folgender Adresse heruntergeladen werden: <http://www.soziale-innovation.de/ortogo3/projects/sinnovation/news/detail/273/>

KONTAKTE

Dr. Cordula Sczesny

Melanie Böwing-Schmalenbrock

Soziale Innovation GmbH

Deutsche Straße 10, 44339 Dortmund

Tel.: 0231 880 864-12

E-Mail: sczesny@soziale-innovation.de

Dr. Gertrud Kühnlein

Sozialforschungsstelle

Technische Universität Dortmund

Evinger Platz 17, 44339 Dortmund

Tel.: 0231 8596-226

AUTOR

Carsten Duif

Tel.: 02041 767-0

staltung die Ergebnisse der vom MAIS geförderten wissenschaftlichen Begleitung.

Über 50 Prozent der ehemaligen Minijobberinnen und -jobber arbeiten nun in Vollzeit. Dabei übten 56 Prozent nach der Umwandlung ihres Minijobs die gleiche Tätigkeit aus wie im Minijob. „Aber waren es vor der Umwandlung noch 74,9 Prozent, die weniger als 8,50 Euro/Std. erhielten, bekommen nach der Umwandlung 67,7 Prozent 8,50 Euro/Std. und mehr.“

Alleine durch den Statuswechsel hin zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erhielten zwei Drittel der ehemaligen Minijobberinnen und Minijobber nach der Umwandlung mehr Gehalt, so Dr. Sczesny.

„Die Erkenntnis, dass bei Minijobs wichtige arbeitsrechtliche Regelungen wie festgelegte Stundenlöhne, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlte Urlaubstage nicht eingehalten werden, wur-

de durch die Evaluation bestätigt.“ Als ein Beispiel kann folgendes Arbeitgeberzitat dienen:

„Es wäre ja unfair, ihnen so viel zu bezahlen wie den Festen. Die kriegen ja noch Leistungen vom Amt, die Festen müssen dagegen alleine von ihrem Gehalt leben. Das wäre nicht fair, das könnte ich auch den Mitarbeitern so nicht verkaufen, da muss es schon einen Unterschied geben.“

Weitere Informationen zur wissenschaftlichen Begleitung finden sich auf der Seite des Projektträgers, www.soziale-innovation.de

Alle Präsentationen der Transferveranstaltung finden sich auf der Seite www.landderfairenarbeit.nrw.de

„Minijobs wieder in das Regelsystem zurückführen“

2003 trat das zweite Hartz-Gesetz in Kraft (Minijobreform) und vereinfachte die Schaffung sogenannter 400-Euro-Jobs. Durch das Haushaltsbegleitgesetz 2006 wurde die pauschale Beitragsbelastung für Arbeitgeber angehoben, um die Inanspruchnahme von Minijobs bei Arbeitgebern unattraktiver zu machen. Doch trotz der erhöhten Beitragsbelastung erlebten Minijobs einen wahren Boom in der privaten Wirtschaft.

Unter dem Slogan „Fest in die Zukunft“ hat sich deshalb in Dortmund ein Aktionsbündnis aus DGB, ver.di, dem Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland, der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, der Wirtschaftsförderung Dortmund und dem Jobcenter gebildet, um für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu werben. „Es geht nicht darum, Minijobs schlechtzumachen“, erklärt Frank Neukirchen-Füfers, Leiter des Jobcenters Dortmund. „Wir möchten vielmehr Arbeitgeber und Arbeitnehmer animieren, aus ihrem Minijob eine Teil- oder Vollzeitbeschäftigung zu machen. Denn viele Minijobber sind auf Leistungen des Jobcenters angewiesen und haben keine Altersabsicherung. Für viele Arbeitgeber ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einer Teilzeitkraft oft günstiger als die eines Minijobber.“

Das Jobcenter hat auf die Herausforderung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen zu überzeugen, reagiert und ein eigenes Minijob-Team ins Leben gerufen. Sieben speziell für ihre Aufgabe geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen auf beide Seiten zu und schaffen die richtige Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um aus einem Minijob eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu machen. Die G.I.B. sprach mit Frank Neukirchen-Füfers, Geschäftsführer des Jobcenters Dortmund, über seine Erfahrungen mit der Umwandlung von Minijobs in reguläre Beschäftigung.





Frank Neukirchen-Füers,
Geschäftsführer Jobcenter Dortmund

G.I.B.: Herr Neukirchen-Füers, warum beteiligt sich das Jobcenter Dortmund an der Initiative zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung?

Frank Neukirchen-Füers: Wie viele andere Jobcenter auch haben wir uns schon seit Jahren mit diesem Thema beschäftigt und versucht, Minijobber weiter zu entwickeln und zu qualifizieren. Das ist auch zukünftig „business as usual“, aber gleichzeitig haben wir den Arbeitsmarkt für Minijobber noch einmal genauer analysiert und dabei einige Besonderheiten dieser Beschäftigungsform festgestellt, die nicht nur Dortmund betreffen.

Zum Start des Projektes im Jahr 2011 gab es bundesweit 7,4 Millionen und landesweit 1,7 Millionen Minijobs, in Dortmund waren es 62.000. Um zu erfahren, welches Arbeitsvolumen sich dahinter verbirgt, haben wir die Berechnungen der Landesämter für Datenverarbeitung und Statistik zugrunde gelegt. Wir sind davon ausgegangen, dass ein Minijobber ungefähr 30 Stunden im Monat arbeitet, was eher noch zu niedrig gegriffen ist. Eine Umrechnung auf Vollzeitäquivalente ergab, dass diese 62.000 Minijobs annähernd 11.000 sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen entsprechen. Das war eine Größenordnung, die uns zu der Schlussfolgerung veranlasst hat, dass die Arbeitslosigkeit in unserer Region nicht ausschließlich darin begründet zu sein scheint, dass wir zu wenig Arbeit haben, sondern auch darin, dass wir Arbeit falsch oder – neutraler formuliert – in Form von Minijobs organisieren.

Das heißt: Es gibt eine Umverteilung der Arbeit von einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeittätigkeit in immer mehr Teilzeit- und 450-Euro-Jobs. Unter dem Strich ist das Arbeitsvolumen nicht wesentlich gestiegen und die Zahl der Vollzeitstellen ist deutlich reduziert worden. Insofern gehe ich davon aus, dass keine zusätzliche Arbeit geschaffen wurde, sondern die Arbeit nur anders organisiert wurde. Aber selbst wenn Arbeit darüber hinaus entstanden wäre, ist dieses Plus an Arbeit nicht geeignet, die Arbeitslosigkeit zu be-

kämpfen, da sie in einer Form organisiert ist, die Menschen weiterhin in der Arbeitslosigkeit belässt. Das war für uns der Anlass zu sagen: Wenn wir diese Arbeit besser organisieren, also gute Arbeit anbieten, können wir zusätzliche sozialversicherungspflichtige Vollzeit- oder zumindest Teilzeitstellen generieren.

G.I.B.: Wer profitiert von der Umwandlung der Vollzeitbeschäftigung in Minijobs? Wer hat den Nutzen?

Frank Neukirchen-Füers: Das ist genau die Frage. Wenn so viele Minijobs existieren, muss es einen Grund dafür geben und jemanden, der davon profitiert. Wir haben zunächst bei uns selbst und bei den Kommunen angefangen und dabei festgestellt: Wir als Jobcenter profitieren schon mal nicht davon, weil allein bei uns 8.200 Menschen gemeldet sind, die öffentliche Leistungen beziehen und gleichzeitig Minijobber, also nicht in auskömmlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind. Für sie müssen wir große Summen aufwenden: 20 Millionen Euro für die Erstattung der

Wenn wir diese Arbeit besser organisieren, also gute Arbeit anbieten, können wir zusätzliche sozialversicherungspflichtige Vollzeit- oder zumindest Teilzeitstellen generieren.

„Kosten der Unterkunft (KdU“) und über 30 Millionen für ALG II-Leistungen, also rund 50 Millionen Euro an Transferleistungen. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sagen wir also ganz deutlich: Nein, wir profitieren von den Minijobs nicht!

Neben diesen öffentlichen Mehrausgaben sind Mindereinnahmen zu verzeichnen. Wir haben gefragt: Vielleicht sind Minijobs im Interesse der Sozialkassen? Doch bei Berechnungen haben wir auch hier festgestellt: Das kann nicht im Interesse der Sozialkassen und damit nicht im volkswirtschaftlichen Interesse sein, denn die pauschalen Abgaben bei einem Minijob sind für die Kassen geringer, als wenn reguläre, erheblich höhere

Sozialversicherungsabgaben getätigt würden. Minijobs implizieren aufgrund der pauschalierten Sozialabgaben fast 30 Millionen Euro an Mindereinnahmen in den Sozialkassen.

Gut, haben wir dann gesagt, vielleicht profitieren die Arbeitgeber von Minijobs. Aber auch hier ergaben unsere Berechnungen, dass für sie zwar die pauschale Ab-

Großteil der Arbeit in Form von Minijobs zu organisieren, obwohl die Arbeitsbereiche durchaus wieder so angereichert und aufgestockt werden könnten, dass Arbeitgeber daraus eine Vollzeit-, zumindest aber eine Teilzeitbeschäftigung schaffen könnten.

G.I.B.: Kritiker von Minijobs behaupten, dass Unternehmen im gesetzlichen Graubereich von Minijobs profitieren, weil sie Minijobbern bestimmte, ihnen zustehende Leistungen einfach nicht gewähren.

Frank Neukirchen-Füßers: Wir haben bei unseren Überlegungen immer unterstellt, dass auch ein Minijob, wenn eine Tarifbindung besteht, tatsächlich tarifgebunden ist und dass keine Dumpinglöhne gezahlt werden. Wir sind also immer davon ausgegangen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch bei Minijobs korrekt verhalten; würden wir das nicht tun, bräuchten wir umso dringender eine Reform. Sollten sie es trotzdem tun, ist der betriebswirtschaftliche Zugewinn in bestimmten Bereichen über die Flexibilität der Arbeitszeit sicherlich gegeben, aber monetär zunächst erst mal nicht. Also: Wenn Ihre Aussage, dass sich Minijobs tatsächlich im Bereich der Schwarzarbeit abspielen, der Wirklichkeit entspricht, also Arbeitgeber zum Beispiel 450 Euro zahlen, den Minijobber aber unter der Hand weit länger beschäftigen, oder tarifliche Voraussetzungen, Urlaubsansprüche und Ansprüche im Krankheitsfall umgangen werden, wäre es nur ein Grund mehr, auf Minijobs zu verzichten.

Dass Minijobs über steuerliche Fehlanreize attraktiver gemacht werden als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ist volkswirtschaftlich nicht in Ordnung.

gabe bei den Sozialkassen geringer ausfällt als bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, da aber ein Arbeitgeber die pauschale Abgabe zu hundert Prozent tragen muss, zahlt er insgesamt für einen Minijobber mehr, als er anteilig für einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zahlen müsste. Also auch die Arbeitgeber in Dortmund geben für die 62.000 Minijobber rund 18,5 Millionen Euro mehr aus, als wenn sie diese Arbeit sozialversicherungspflichtig organisieren würden.

G.I.B.: Heißt: Minijobs sind für alle unprofitabel – eigentlich dürfte es gar keine geben?

Frank Neukirchen-Füßers: In dem ein oder anderen Arbeitsbereich mag es gute Gründe für Minijobs geben, etwa dann, wenn der gleichzeitig anfallende Arbeitsanteil an unterschiedlichen Orten so gering ist, dass er nur über Minijobs erbracht werden kann. Das beste Beispiel ist die Auslieferung der Tageszeitung. Diese Arbeit lässt sich nur in Minijobs organisieren, es sei denn, wir wären bereit, die letzte Tageszeitung um 18 Uhr abends zu erhalten. Aber das wäre inakzeptabel, also hat man die Tätigkeit gestückelt und das lässt sich, realistisch betrachtet, auch nicht anders organisieren. Aber in manchen Arbeitsbereichen, etwa im Einzelhandel, ist es schon selbstverständlich geworden, einen

G.I.B.: Unternehmen, heißt es, seien eher bereit, auf Minijobs zu verzichten als die Beschäftigten selbst. Ist da was dran?

Frank Neukirchen-Füßers: Ja, das ist so, und ich bin mir nicht sicher, ob es uns gelingen kann, daran etwas zu ändern, weil wir in diesem Handlungsfeld steuerliche Fehlanreize haben. Viele Minijobber, insbesondere wenn sie nicht Alleinverdiener sind und in einer Lebenspartnerschaft leben, in der es einen Hauptverdiener gibt und der Minijob nur dem Zuverdienst dient, geraten Menschen sehr schnell in eine Lohnsteuersituation, in der sich zum Beispiel eine sozialversicherungspflichtige Halbtags-Beschäftigung un-

ter dem Strich für diese Familie nicht mehr rechnet, weil die Abgaben über die veränderte Steuerklasse etc. so hoch sind, dass über die Mehrarbeit zwar ein Mehrverdienst zu erzielen ist, der Effekt aber so gering ist, dass es für Arbeitnehmer betriebswirtschaftlich rentabler ist, einen 450-Euro-Job anzunehmen. Dass Minijobs über steuerliche Fehlanreize attraktiver gemacht werden als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, bei der in die Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eingezahlt wird, ist volkswirtschaftlich nicht in Ordnung.

G.I.B.: Wie identifiziert ihr Minijobteam Beschäftigte und Unternehmen, bei denen ein Gespräch über die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Erfolg versprechend sein könnte?

Frank Neukirchen-Füßers: Es gibt zwei parallele Vorgehensweisen. Zum einen konzentrieren wir uns auf die Wirtschaftsbranchen mit besonders hohen Anteilen an Minijobbern, also den Einzelhandel, den Lagerbereich, Gebäudereinigung, Gastronomie und Pflege. In diesen Branchen gibt es Berufsfelder, in denen bereits mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Minijobs arbeiten. Im Moment bearbeiten wir die Einzelhandelsbranche. Wir haben gemeinsam mit dem Einzelhandelsverband Einzelhändler angeschrieben und ihnen Beratung angeboten. Aktuell versuchen wir über den Einzelhandelsverband und mit dem Rewe-Großhandel einzelne Arbeitgeber in den Prozess einzubeziehen.

Parallel zu diesem branchenbezogenen Konzept laden wir sukzessive unsere 7.500 Kunden mit Minijobs ein und fragen sie, ob sie mehr arbeiten wollen und können und bei welchem Arbeitgeber sie beschäftigt sind. Damit fungieren wir als Scharnier, das heißt, wir stellen die Kommunikation zum Arbeitgeber sicher. In immer mehr Fällen gelingt es uns so, beide Seiten davon zu überzeugen, dass es sinnvoller ist, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen.

Ein Erfolgsfaktor unserer Aktivitäten ist dabei – neben unserer Öffentlichkeitsarbeit – die konzertierte Akti-

on, die Tatsache, dass wir Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter in Dortmund gewonnen haben, diese Kampagne zu unterstützen. Sie stellen uns Gesprächspartner zur Verfügung, stellen Kontakte her, erarbeiten mit uns gemeinsame Anschreiben und diskutieren das Thema im politischen Kontext. Als Jobcenter allein wären wir nicht so weit, wie wir jetzt sind. Die Unterstützung des Einzelhandelsverbands, der Gewerkschaft ver.di, der Wirtschaftsförderung und des Handwerks ist außerordentlich wichtig und geht weit über ein reines Commitment hinaus.

G.I.B.: Was umfasst Ihr Beratungsangebot, wie gehen Sie vor?

Frank Neukirchen-Füßers: In einem ersten Schritt des Beratungsangebots geht es darum, dem Arbeitgeber zu verdeutlichen, dass er sehr viel Geld für Minijobs ausgibt. Wir haben ein Rechenprogramm, mit dem wir ihm exemplarisch darstellen können, dass er eine Men-

Ein Erfolgsfaktor unserer Aktivitäten ist die Tatsache, dass wir Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter in Dortmund gewonnen haben, diese Kampagne zu unterstützen.

ge Geld sparen kann, wenn er zum Beispiel fünf oder zehn Arbeitsplätze für Minijobber in zwei oder drei sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umwandelt. Große Unternehmen mit Personalabteilung und Controlling haben das bereits durchgerechnet, kleine hingegen oft nicht.

Nach diesem Aha-Erlebnis lautet die erste Frage des Geschäftsführers dann meist: Aber wie soll ich das organisieren? Darauf sind unsere Vermittler bestens vorbereitet. Sie stellen die unterschiedlichen Modelle der Teilzeitbeschäftigung bis hin zu Arbeitszeitkonten vor und entwickeln konkrete Alternativen. Dabei erstaunt uns immer die Frage der Arbeitgeber: Aber dürfen die denn mehr arbeiten? Ihnen geben wir dieselbe Antwort

wie auch den Minijobbern, die fragen: Darf ich denn mehr arbeiten? Nämlich: Ja, sie dürfen – und sollen sogar!

G.I.B.: Sind zur Umwandlung von Minijobs oft Qualifizierungen erforderlich, die Sie vielleicht sogar finanzieren?

Frank Neukirchen-Füßers: So weit sind wir noch nicht, aber das will ich für die Zukunft nicht ausschließen. Wir müssen abwarten, ob nach der Instrumentenreform möglicherweise auch kleinere Qualifizierungsbausteine über Gutscheilverfahren möglich sind, die man eventuell auch dem Arbeitgeber zukommen lassen oder über einen Zuschuss für die Einarbeitung, für die Umsetzung. Sollte es so kommen, würden wir das in die Beratungsstrategie mit einbeziehen.

Wir haben ein Rechenprogramm, mit dem wir Unternehmen exemplarisch darstellen, dass sie eine Menge Geld sparen können.

G.I.B.: Da Ihre Beratungskapazitäten begrenzt sind: Konzentrieren Sie sich auf Großunternehmen, weil der in Zahlen messbare Erfolg dort größer ist? Das hieße: Kleine Unternehmen werden ein bisschen vernachlässigt?

Frank Neukirchen-Füßers: Richtig große Unternehmen, die ganz viele Minijobber beschäftigen, haben wir nicht. Wir gehen zwar auf den Einzelhandel zu und da ist der Lebensmittelhandel sicher ein Bereich, in dem sehr viele Minijobber beschäftigt sind, aber auch Handelsketten sind ja keine klassischen Unternehmen, sondern wir müssen mit jedem einzelnen Händler, mit jedem Filialleiter sprechen, der hinsichtlich seiner Arbeitsorganisation davon überzeugt sein muss, dass es funktioniert und dass er zukünftig auf die Einstellung von Minijobbern verzichten und aus den Minijobs eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung machen kann. Außerdem ist der Beratungsaufwand nicht grundsätzlich immens hoch. Wenn das Einverständnis des Kunden vorliegt, klappt es

manchmal sogar telefonisch. Mit unserem Anliegen rennen wir zwar nicht offene Türen ein, es gibt auch Absagen, aber von vielen hundert angesprochenen Arbeitgebern, konnten wir bereits 153 Umwandlungen realisieren.

G.I.B.: Könnten Unternehmen mit einer Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch einen Teil ihres Fachkräftemangels beheben?

Frank Neukirchen-Füßers: Ob Minijobber ein Potenzial für Fachkräftesicherung sind, sei dahingestellt. Zwar haben wir auch viele Fachkräfte in der Grundversicherung und qualifizieren Menschen zu Fachkräften, aber 65 Prozent unserer Kunden haben keinen Berufsabschluss. Für uns als Grundsicherungsstelle ist der Minijobber-Arbeitsmarkt vielmehr deswegen so wichtig, weil die Branchen und Berufe, in denen schwerpunktmäßig Minijobs umgesetzt werden, für unsere Klientel überhaupt erreichbar sind. Und das macht die gegenwärtige Praxis ja noch schlimmer! Wir lamentieren über die Verfestigung der hohen Langzeitarbeitslosigkeit und gleichzeitig organisieren wir den Arbeitsmarkt, der diesen Menschen überhaupt offen steht, zu einem Großteil so, dass keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entstehen kann. Wenn wir also diesen Menschen die Chance geben wollen, von ihrer Arbeit leben zu können, müssen wir viel mehr Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln!

G.I.B.: Wie bewerten Sie die erfolgte Erweiterung auf 450-Euro-Jobs?

Frank Neukirchen-Füßers: Das ist das völlig falsche Signal! Falsch deshalb, weil eine solche Regelung die Zuverdienstmöglichkeiten dieser Jobs noch einmal erweitern und den Attraktivitätsgrad dieser Jobs für noch mehr Menschen erhöhen würde! Wenn wir von der tariflichen Entlohnung bei einem Minijob ausgehen, können Arbeitgeber bei einer Erweiterung der Verdienstgrenze noch mehr Stunden in Form von Minijobs organisieren und das wäre arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv.

G.I.B.: Welche Erwartungen haben Sie an das Land NRW oder an den Gesetzgeber? Mit welchen veränderten Rahmenbedingungen könnten Sie Ihr Ziel, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, besser erreichen?

Frank Neukirchen-Füßers: Einen Wunsch habe ich bereits genannt: Die Steuergesetzgebung muss dahingehend geändert werden, dass für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin sozialversicherungspflichtige Beschäftigung immer lohnender sein muss als ein 450-Euro-Job. Das ist eine zentrale Voraussetzung dafür, Minijobs wieder in das Regelsystem zurückzuführen. Damit hätten die Sozialkassen mehr Einnahmen und die Absicherung der Mitarbeiter im Alter wäre gesicherter. Wenn wir nicht in Sozialversicherung einzahlen, produzieren wir die Probleme von morgen, wie etwa die Altersarmut. Also: Die Steuergesetzgebung muss so ausgerichtet sein, dass ein Minijobber immer schlechter gestellt ist als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das heißt: Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung muss die Regelbeschäftigung in unserem System sein und sie muss steuerlich honoriert werden.

Mein zweiter Wunsch an den Gesetzgeber – so wie es gerade auch auf politischer Ebene diskutiert wird –: Minijobs nicht noch attraktiver zu machen. Es passt einfach nicht zusammen, Anstrengungen zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und Beschäftigung zu generieren, um Langzeitarbeitslosigkeit sich nicht weiter verfestigen zu lassen, und gleichzeitig den für diese Menschen zugänglichen Arbeitsmarkt in einer Form zu organisieren, der genau das Gegenteil bewirkt. Minijobs haben ihre Berechtigung für Schüler und Studenten oder für den ein oder anderen, der sich etwas hinzuverdienen möchte. Dafür ist bei 62.000 Minijobs in Dortmund noch genügend Platz, keinem von ihnen wird etwas weggenommen, aber es darf nicht zur Regel werden. Wir brauchen eine Gesetzgebung, die Minijobs wirklich zur Ausnahme werden lässt.

Der dritte Wunsch betrifft sowohl die Minijobs wie auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung:

Die Anrechnungsregelungen im ALG II müssen so verändert werden, dass sich die Aufnahme einer Vollzeittätigkeit auch richtig lohnt und niemand mit Minijob und weiterer Unterstützung durch Transferleistungen günstiger dasteht, als wenn er oder sie versicherungs-

Wir lamentieren über die Verfestigung der hohen Langzeitarbeitslosigkeit und gleichzeitig organisieren wir den Arbeitsmarkt so, dass keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entstehen kann.

pflchtig Vollzeit oder Teilzeit arbeiten geht. Das heißt: Die Anrechnungsmodalitäten müssen verändert werden und die unteren Lohngruppen müssen über Mindestlöhne so angehoben werden, dass wieder ein Lohnabstandsgebot besteht. Also: Wer arbeitet, kriegt auch mehr als jemand, der nicht arbeitet, und zwar so wesentlich mehr, dass sich der Aufwand auch lohnt.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

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

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKT

Frank Neukirchen-Füßers

Jobcenter Dortmund

Südwall 5 – 9

44137 Dortmund

So dreist verstößt man gegen geltendes Recht

Südlohner Gleichstellungsbeauftragte kämpft für die Rechte von Minijobberinnen



Dagmar Jeske ist seit über 14 Jahren Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Südlohn. Sie kümmert sich aber nicht nur um die Gleichberechtigung der Frauen in der kleinen westfälischen Gemeinde, sie berät im gesamten Kreisgebiet von Borken zum Thema Frau und Beruf. Insbesondere wenn es um Minijobs geht, scheint das auch dringend notwendig zu sein.

Südlohn ist eine kleine Kommune im westlichen Münsterland. Sie gehört zum Kreis Borken. Das Gemeindegebiet reicht im Westen bis an die deutsch-niederländische Grenze heran. Ob es an dieser Nachbarschaft zu den Niederlanden lag, wo der „Gender Pay Gap“, die Einkommensungleichheit zwischen Mann und Frau, kleiner ausfällt als in Deutschland, ist nicht bekannt, aber der Bürgermeister von Südlohn beschloss vor etwas mehr als 14 Jahren, dass die Gemeinde eine Gleichstellungsbeauftragte haben sollte, und zwar, obwohl das für Kommunen mit weniger als 10.000 Einwohnern – Südlohn liegt knapp darunter – nach der Gemeindeordnung für NRW eigentlich gar nicht vorgeschrieben ist.

Dagmar Jeske aus der Personalabteilung der Gemeindeverwaltung übernahm die Aufgabe zum 1.1.2000 und schnell zeigte sich, dass der Bürgermeister den richtigen Riecher gehabt hatte. Der Bedarf war enorm. Auch deshalb, weil Dagmar Jeske von Anfang an nicht nur für die in der eigenen Gemeindeverwaltung arbeitenden Frauen zuständig sein sollte und wollte, sondern für alle Bürgerinnen der Kommune. Ob Frauen sich im Job benachteiligt fühlen oder ob es zu massenhaften Entlassungen von weiblichen Beschäftigten kommt, wie vor noch nicht allzu langer Zeit im Fall „Schlecker“, Dagmar Jeske hilft und gibt Tipps. Sie ist heute in Südlohn die „Beraterin und Lotsin“, wenn es um das Thema Frau und Beruf geht. Und nicht nur das.

Als der Kreis Borken seine „Regionalstelle Frau und Beruf“ im Jahr 2007 schloss, weil keine Landesmittel mehr dafür flossen, übernahm einen Teil der Arbeit das „Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken“. Um das bewältigen zu können, teilten sie die verschiedenen Beratungsfelder der ehemaligen Regionalstelle unter sich auf.

Dagmar Jeske übernahm den Arbeitsbereich „geringfügige Beschäftigung“, mit dem sie als Personalsachbearbeiterin in der Gemeindeverwaltung ohnehin regelmäßig zu tun hat. Hat eine Frau in einer der Gemeinden im Kreis eine Anfrage zu diesem Thema, wird die Ratsuchende seitdem an die „spezialisierte“ Gleichstellungsbeauftragte in Südlohn weiter verwiesen.

Großer Beratungsbedarf

Dagmar Jeske ist nicht nur für die 450-Euro-Kräfte, die die Gemeinde Südlohn beschäftigt, zuständig, sondern auch für die Gehaltsabrechnungen einiger Vereine, bei denen ebenfalls viele geringfügig Beschäftigte arbeiten. Sie kennt sich also in der Problematik aus. Es zeigte sich, dass beide Beratungsthemen – Gleichstellung und Minijobs – eng zusammenhängen. Dass Frauen besonders betroffen sind, lässt schon die Statistik ahnen: Fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland arbeitet in Teilzeit und die Zahl der Minijobs hat die 7-Millionen-Grenze schon seit Längerem überschritten.

„Aus dem Beratungsangebot ist praktisch ein Selbstläufer geworden“, sagt Dagmar Jeske. „Ich habe täglich etwa zwei bis drei Anrufe von Frauen, die sich mit dem Thema Minijob beschäftigen. Der Bedarf an Beratung und Information ist unglaublich

hoch.“ Oft stehen Probleme mit dem Arbeitgeber im Mittelpunkt der Gespräche: Fälle, in denen die Minijobberinnen keinen bezahlten Urlaub erhalten; Fälle, in denen sie im Krankheitsfall kein Gehalt bekommen usw. Dagmar Jeske erläutert die gesetzlichen Bestimmungen, gibt Tipps zum weiteren Vorgehen und macht den Frauen auch Mut, ihre Rechte durchzusetzen.

Die Minijobberinnen in Südlöh arbeiten – wie in anderen Städten und Regionen auch – in ganz unterschiedlichen Branchen. Schwerpunkte liegen nach Auskunft von Dagmar Jeske in der Gastronomie und im Einzelhandel. Auch kleine Firmen arbeiten in der ländlichen Gemeinde gern mit dem Modell „geringfügige Beschäftigung“.

Pflegebranche fällt negativ auf

Oft seien die Minijobberinnen aber „Beschäftigte zweiter Klasse“ und ihre Rechte würden – wie selbstverständlich – nicht beachtet, sagt Dagmar Jeske. Besonders der Pflegebereich und – welche Ironie – soziale Einrichtungen karitativer Träger fallen nach ihrer Erfahrung immer wieder durch die Verweigerung gesetzlich festgelegter Leistungen auf. Und das liegt nach Beobachtung der Gleichstellungsbeauftragten nicht an mangelnder Information der Arbeitgeber. „Im Gegenteil, diese Einrichtungen nutzen ihr Wissen, um Arbeitsverhältnisse möglichst günstig für sich zu gestalten.“

Bis Oktober 2009 habe es zum Beispiel zu den Tarifverträgen eines großen kirchlichen Trägers eine Anlage mit Bestimmungen gegeben, durch die Minijobber/-innen ausdrücklich von Leistungen wie Samstags-, Sonn- und Feiertagszulagen, Weihnachtsgeld usw. ausgenommen werden konnten. Außerdem durften nach die-

sem Papier mit geringfügig Beschäftigten auch niedrigere Stundenlöhne vereinbart werden als nach dem Tarifvertrag festgelegt – alles seit 2001 nicht mehr gesetzeskonform. Trotzdem seien die Regelungen noch jahrelang in Kraft gewesen und erst gekippt worden, als eine hartnäckige Beschäftigte sich dagegen zur Wehr setzte.

Die Auswirkung auf die Praxis blieb bescheiden: „Ich frage bei meinen Infoveranstaltungen immer wieder die Beschäftigten dieser Träger gezielt danach – nur eine einzige geringfügig Beschäftigte konnte mir bisher berichten, dass sie seit der Aufhebung der Zusatzbestimmungen zum Tarifvertrag Weihnachtsgeld erhält“, so die erschreckende Bilanz von Dagmar Jeske. Und diese Träger seien nicht allein auf weiter Flur. Auch andere Arbeitgeber in allen Branchen ignorieren nach ihrer Erfahrung die Gesetzeslage.

Gleiche Rechte

Dabei ist die eigentlich eindeutig: Nach dem im Jahr 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gelten Minijobber als Teilzeitbeschäftigte und haben somit grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte.

So muss der Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 2 EFZG) zum Beispiel dem Minijobber auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, sein Arbeitsentgelt zahlen. Ein gesetzlicher Anspruch des geringfügig Beschäftigten auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation wie z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld besteht zwar grundsätzlich nicht. Ist in einem Tarifvertrag für die Branche aber Entsprechendes festgelegt und/oder der Arbeitge-

ber zahlt seinen Vollzeitbeschäftigten solche Gratifikationen, dürfen sie auch geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten werden – mindestens in dem Umfang, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (Teilzeit- und Befristungsgesetz – § 4 TzBfG). Den Urlaubsanspruch regelt Paragraph 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Er ist auf der Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung, bei der jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche vorgeschrieben sind, auf die entsprechend vereinbarten Werktage des geringfügig Beschäftigten umzurechnen. Minijobberinnen, die krank sind, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen (§§ 3 – 4 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG). Der Arbeitgeber ist laut Mutterschutzgesetz (MuSchG) auch verpflichtet, Minijobberinnen während der Zeit der Mutterschutzfristen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Und beim Kündigungsschutz ist der Minijobber nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und den verschiedenen besonderen Kündigungsschutzvorschriften (Mutterschutzgesetz – MuSchG, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) den Vollzeitbeschäftigten ebenfalls vollkommen gleichgestellt.

Aber: Wo kein Kläger, da kein Richter. „Die Arbeitgeber von Minijobberinnen können sich in den meisten Fällen darauf verlassen, dass die Frauen sich nicht trauen, den Mund aufzumachen, weil sie auf den Job so sehr angewiesen sind, dass sie es sich einfach nicht leisten können, ihn aufs Spiel zu setzen“, sagt Dagmar Jeske. „Das ist ein Skandal, der aber niemanden ernsthaft zu interessieren scheint.“ Natur-



Dagmar Jeske, Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Südlohn

lich könne man nicht alle Arbeitgeber und karitativen Träger über einen Kamm scheeren, und sie habe aus der Natur der Sache heraus auch weniger mit Fällen zu tun, in denen es gut läuft, als mit Fällen, in denen gesetzliche Regelungen missachtet werden. Sie ist sich aber sicher, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt. Alle Berater, die sie kenne und die in dem Bereich tätig sind, würden zum Beispiel der Sozial- und Pflegebranche ein ähnlich schlechtes Zeugnis ausstellen. Im Prinzip werde systematisch ausgenutzt, dass es keine Instanz gibt, die die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben kontrolliert.

Kaum Schuldbewusstsein bei Verstößen

Tatsächlich gibt es entsprechende Prüfungen nicht. Die Sozialversicherungsprüfer der Rentenversicherungen untersuchen zwar in jedem Betrieb alle vier Jahre, ob der Arbeitgeber seine Beiträge ordnungsgemäß abgeführt hat. Ob er dem Arbeitnehmer bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewährt, interessiert ihn aber nicht. Das Gleiche gilt für den Steuerprüfer.

Der einzige Weg, auf Missstände aufmerksam zu machen und sie zu ändern, scheint tatsächlich darin zu bestehen, dass sich geringfügig Beschäftigte selbst Gehör verschaffen und ihre Rechte einfordern – wenn es nicht anders geht, auch mithilfe einer Klage. „Aber davor gibt es natürlich eine Riesen-Hemmschwelle“, weiß Dagmar Jeske, auch weil oft die gesamte Lebensplanung auf den Zuverdienst durch den Minijob abgestimmt sei. Deshalb plädiert sie für die Schaffung einer Prüfungsinstanz für Minijobs, eventuell durch eine Ausweitung der Prüfungspflicht der Rentenversicherungsprüfer.

Je kleiner die Betriebe, desto häufiger die Rechtsverletzungen – das ist die Erfahrung der Südlohner Gleichstellungsbeauftragten. Während in größeren Betrieben oft ein Betriebsrat über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen wache, sei das in Kleinbetrieben häufig nicht der Fall. „Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – das kann ich mir nicht leisten“, heißt es in diesen Betrieben häufig, oft schon, bevor es überhaupt zu einer Einstellung kommt. Dabei zahlen kleine Arbeitgeber mit bis zu 30 Vollzeitstellen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz monatlich eine Umlage für Krankheitsfälle und können sich bei Erkrankung von Minijobberinnen bis zu 80 Prozent der Kosten von der Minijob-Zentrale in Bochum erstatten lassen. „Diese 20 Prozent selbst zu zahlen, wenn ein Mitarbeiter krank ausfällt“, sagt Dagmar Jeske, „das hat auch etwas mit Unternehmenskultur und Respekt gegenüber der Belegschaft zu tun.“

Oft herrscht nach ihrer Erfahrung aber nicht nur bei den Arbeitgebern keinerlei Schuldbewusstsein, wenn sie mit Minijobberinnen nach Gutdünken verfahren. Auch die Minijobberinnen selbst denken, dass sie ja „nur“ Aushilfen seien, die nichts einfordern könnten. „Das Schwierigste in meinen Vorträgen ist, in die Köpfe dieser Frauen hineinzubekommen, dass sie ganz normale, vollwertige Arbeitnehmerinnen sind“, stellt Dagmar Jeske immer wieder fest.

Immerhin sind die Informationsveranstaltungen, die von dem Netzwerk der 14 Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken regelmäßig veranstaltet werden, immer gut besucht. Die Veranstaltungsreihe „Frau und Beruf“, die das Netzwerk jedes Jahr auf die Beine stellt, hat sich etabliert. Auch

2014 ist Dagmar Jeske mit „ihrem“ Thema „Rechte und Pflichten von Frauen in Minijobs“ über das ganze Jahr verteilt an elf Infoabenden in elf Städten des Kreises unterwegs. Weitere Veranstaltungen des Netzwerks greifen andere Themen wie Renten, Verträge, beruflichen Wiedereinstieg, Existenzgründung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. Außerdem geht es auch um persönliche Kompetenzen wie zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit oder Verhandlungsgeschick.

Oft keine Lohnfortzahlung

Die Hauptprobleme bei Minijobs gibt es nach Erfahrung von Dagmar Jeske im Bereich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Gewährung von bezahltem Urlaub. Das habe sich über viele Jahre nicht verändert. Auch Kündigungen, nachdem Minijobberinnen ihr Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eingefordert hätten, sind nach Beobachtung von Dagmar Jeske keine Einzelfälle. Lohndumping ist ihr zwar noch nicht so häufig untergekommen, dafür weiß sie allerdings von einigen besonders krassen Fällen zu berichten, zum Beispiel von einem Arbeitsvertrag bei einem Billig-Bäcker, in dem ein Lohn von 4,60 Euro pro Stunde festgeschrieben war, mit dem Zusatz, dass mit diesem Lohn auch schon bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von sechs Wochen abgegolten sei. „Da war ich baff“, sagt Dagmar Jeske. „So dreist und frech verstößt man gegen geltendes Recht.“

Die neueste Masche eines Arbeitgebers in der Pflegebranche sei es, sich von den Beschäftigten schriftlich bestätigen zu lassen, dass sie den Übungsleiterfreibetrag nicht ausschöpfen. Diesen steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag von 200 Euro

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel. 02041 767-209

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

KONTAKT

Dagmar Jeske, Gleichstellungsbeauftragte

der Gemeinde Südlohn

Winterswyker Str. 1

46354 Südlohn

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank_krupop@web.de

zahlt der Arbeitgeber dann unter Verrechnung mit dem eigentlichen Gehalt an den Minijobber aus und zieht ihn bei der Berechnung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung von dem Lohn ab. So zahlt er zum Beispiel nicht mehr auf der Grundlage von 450 Euro Sozialbeiträge an die Minijobzentrale, sondern nur auf der Grundlage von 250 Euro. Zwar stellt sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt, dass das rechtens sei – im Sinne des Gesetzgebers, der mit dem prozentual berechneten Arbeitgeberanteil an der Rentenversicherung eine soziale Absicherung für Minijobberinnen im Blick hatte, ist es das sicher nicht.

Rentenversicherungspflicht ist wichtig

Die Neuregelung für Minijobs zum 1.1.2013, die vorsieht, dass die Arbeitnehmerinnen grundsätzlich rentenversicherungspflichtig sind, begrüßt Dagmar Jeske. Bisher waren die geringfügig Beschäftigten von dieser Pflicht befreit, konnten auf Antrag aber freiwillig für ihre Rente einzahlen – nun ist es umgekehrt. Viele Frauen hätten sich bisher wenig Gedanken darüber gemacht, wie wichtig die Rentenversicherungsbeiträge für die Zeit nach der Berufstätigkeit sind. Ihnen sei meistens auch nicht bewusst, dass Ansprüche auf eine Erwerbsminderungsrente für Minijobberinnen, die nicht selbst in die Rentenkasse einzahlen, nicht bestehen. Dafür muss in den letzten fünf Jahren vor der krankheitsbedingten Aufgabe der beruflichen Tätigkeit nämlich für mindestens 36 Monate in die Rentenkasse eingezahlt worden sein. Es reicht nicht, irgendwann vor der geringfügigen Beschäftigung, Vollzeit gearbeitet und damit auch volle Rentenbeiträge gezahlt zu haben. Bei Frauen liegt

diese Vollerwerbszeit durch die Familienphase oft viele Jahre zurück.

Die Neuregelung bringt mit der generellen Rentenversicherungspflicht hier eine Verbesserung. „Bei 400 Euro Monatsverdienst beträgt der Rentenversicherungsbeitrag 15 Euro im Monat – das sollte sich jede Minijobberin leisten können“, sagt Dagmar Jeske. Grundsätzlich ist für sie aber klar: „Ob 400 Euro oder 450, Minijobs sollten abgeschafft werden, weil die meisten Frauen in diesen geringfügigen Beschäftigungen stecken bleiben.“ Sie glaubt, dass es sogar leichter ist, über Leiharbeit in einen Vollzeitjob zurückzukehren – und auch hier sind die Quoten bekanntermaßen mäßig, als über einen Minijob. „Arbeitgeber wollen auf die Flexibilität, die die Minijobber an den Tag legen müssen, nicht verzichten und sie nutzen die geringen Kosten, die durch die Minijobber entstehen, besonders dann, wenn sie im Krankheitsfall oder bei Urlaub nichts kosten.“

Und das, obwohl eine Beschäftigung über der 450-Euro-Grenze für die Arbeitgeber, was die Sozialabgaben angeht, prozentual eigentlich sogar günstiger ist. Eine Aktion der Jobcenter in Bielefeld, Dortmund und Duisburg sowie im Kreis Unna, die diese Tatsache ins Bewusstsein der Arbeitgeber rückt und sie bewegt, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, zeigt denn auch Erfolg. In Dortmund hat man in Zusammenarbeit mit dem Einzelhandelsverband Westfalen Münsterland, der Kreishandwerkerschaft Dortmund, dem DGB, ver.di sowie der Wirtschaftsförderung Dortmund/Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet erreicht, dass der Einzelhandel in einer erheblichen Größenordnung Minijobs in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhält-

nisse umwandelte. Dort wurde zum Beispiel ein „Umwandlungsrechner“ entwickelt, der an konkreten Beispielen und Zahlen deutlich macht, dass eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für beide Seiten Vorteile bringen kann (s. G.I.B.-Info 2_2012 und 4_2012).

Informationsdefizit nur bei wenigen Arbeitgebern

Solche deutlichen Signale, dass es auch anders geht, findet Dagmar Jeske interessant. Sie glaubt aber, dass es höchstens bei Kleinunternehmen tatsächlich Informationsdefizite gibt. Ihre Erfahrung mit den meisten Unternehmen: „Die Arbeitgeber wissen, dass eine Beschäftigung über der Minijob-Grenze für sie günstiger ist. Das gilt aber nur, wenn die gesetzlichen Regelungen bei den Minijobs alle eingehalten werden. Das ist aber in der Regel nicht der Fall und das rechnen die Unternehmen in ihre Kalkulation mit ein. Dazu kommt noch, dass auch der Kündigungsschutz häufig nicht beachtet wird, nach dem Motto: ‚Minijobber kann ich entlassen, wie es mir passt.‘“

Was müsste sich aus ihrer Sicht also tun? „Gesetzlicher Mindestlohn, Sozialversicherungspflicht für alle mit gestaffeltem Anteil des Arbeitgebers und eine Instanz, die die rechtlichen Vorgaben im Bereich der geringfügigen Beschäftigung kontrolliert, das wäre das Optimum“, sagt Dagmar Jeske. Leider sei das kurzfristig nicht zu erwarten. Vorher ist Dagmar Jeske daher jede Initiative, die das Problem prekäre Beschäftigung in Form von Minijobs in den Fokus rückt, willkommen – und natürlich jede geringfügig beschäftigte Frau, die sich in Südlohn und dem Kreis Borken mit ihrer Hilfe gegen die Missachtung der gesetzlichen Vorgaben zu den Minijobs zur Wehr setzen möchte.

Engagement und Fachwissen

NRW-Arbeitsministerium setzt die Initiative

„Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ abteilungsübergreifend um

Barbara Molitor ist Referatsleiterin im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und zuständig für die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“. Wir sprachen mit ihr über die Bedeutung des Koalitionsvertrages für die Landesinitiative und deren zukünftige Aktivitäten.

G.I.B.: Welchen Stellenwert hat die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales?

Barbara Molitor: Mit der Zielsetzung, „NRW zum Land der fairen Arbeit zu machen“, ist die Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ ein zentrales Projekt des nordrhein-westfälischen Arbeitsministers Guntram Schneider und der Landesregierung NRW.

Trotz Wirtschaftswachstum und Steigerung der Unternehmensgewinne gibt es auch in NRW noch zu viele Menschen, die unsichere und schlecht bezahlte Arbeit haben bzw. zu unfairen Bedingungen beschäftigt sind. Betroffen sind vor allem Menschen, die in Minijobs arbeiten, als Leiharbeiter beschäftigt sind und unterhalb tarifvertraglicher Standards vergütet werden.

Deshalb will die Landesinitiative dazu beitragen, prekäre Beschäftigung, unsichere sowie schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse zurückzudrängen und gute Beispiele für faire Arbeit in NRW bekannt zu machen.

Erwerbstätige sollen von ihren Löhnen leben können und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten.

Erwerbstätige sollen von ihren Löhnen leben können und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten. Unbefristete Normalarbeitsverhältnisse sollen die Regel sein! Damit leistet die Initiative einen Beitrag zu zentralen Zielen der Landesregierung.

Wir setzen die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ abteilungsübergreifend um, das heißt, hier fließen jede Menge Engagement und viel Fachwissen der unterschiedlichen beteiligten Abteilungen des Hauses ein.

G.I.B.: Im neuen Koalitionsvertrag auf Bundesebene finden sich auch Vorhaben zu den Kernthemen der Initiative – Minijobs, Leiharbeit und auskömmliche Löhne – wie beurteilen Sie diese Vorhaben?

Barbara Molitor: Minister Schneider war an den Koalitionsverhandlungen in Berlin beteiligt und hat die Forderungen von NRW zu den genannten Themen eingebracht. Ich denke, dass mit diesem Koalitionsvertrag auf Bundesebene eine Grundlage für viele Veränderungen bei zentralen Themen wie zum Beispiel dem Thema „gesetzlicher Mindestlohn“ gelegt worden ist. Wenn man sich den Koalitionsvertrag aber näher anschaut, muss man auch feststellen, dass nicht alle unsere Forderungen platziert werden konnten. Dies betrifft z. B. die Forderung nach einer drittelparitätlich besetzten Mindestlohnkommission, Equal-Pay in der Leiharbeit ab dem ersten Tag, 12 statt 18 Monate Höchstüberlassungsdauer, einer wirkungsvollen Ahndung von Rechtsverstößen bei Minijobs etc. Das hängt eben auch damit zusammen, dass ein Koalitionsvertrag einen Kompromiss unterschiedlicher Parteien darstellt.

Insgesamt kann man aber sagen, dass ein deutlich positives Signal von diesem Koalitionsvertrag in Richtung „Faire Arbeit“ ausgeht.

G.I.B.: Was bedeutet das für die Landesinitiative?

Barbara Molitor: Ich würde den Koalitionsvertrag auf Bundesebene erst einmal als Bestätigung und Bestärkung unserer Initiative sehen: Wir haben uns in NRW schon frühzeitig auf den richtigen Weg gemacht.

An den anstehenden Gesetzgebungsverfahren wird sich NRW genau wie die übrigen Bundesländer engagiert beteiligen. Wir werden auch zukünftig eigene Ideen und Vorstellungen einbringen und den Prozess auf Bundesebene im Rahmen der Landesinitiative aktiv begleiten.



Barbara Molitor, Referatsleiterin im
Ministerium für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes NRW

Die neue Bundesregierung will laut Koalitionsvertrag dafür sorgen, dass geringfügig Beschäftigte besser über ihre Rechte informiert werden. Sie will ferner die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern. In beiden Themenbereichen gibt es in NRW im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ eine Reihe erfolgreicher Aktivitäten und konkreter Hilfestellungen. Wenn durch die Bundesregierung bzw. das Bundesarbeitsministerium erste Eckpunkte vorgelegt werden, wird sich zeigen, in welcher Form und in welchem Umfang hier perspektivisch gemeinsame Aktivitäten möglich sein werden.

Klar ist aber, dass wir auch 2014 unsere eigenen Aktivitäten fortsetzen und neue Projekte umsetzen, mit denen wir Beispiele guter Praxis ermitteln und Impulse für faire Arbeit geben wollen.

Beim Mindestlohn wird man sicherlich in einer ersten Phase sehr genau schauen müssen, wie konkret was in welcher Zeit umgesetzt wird. Aber selbst wenn die gesetzlichen Grundlagen in Kraft getreten sind, ist noch nicht sichergestellt, dass in jedem Unternehmen der Mindestlohn auch gezahlt wird und jeder Beschäftigte weiß, was diese gesetzlichen Änderungen für ihn bedeuten. Das heißt, die Aufgabe, über Rechte und Pflichten in diesem Zusammenhang zu informieren, wird zukünftig tendenziell einen noch größeren Stellenwert bekommen als bisher. Darüber hinaus werden wir sehr genau beobachten, welche Entwicklungen mit der Umsetzung des Mindestlohns verbunden sein werden. Das Thema Überprüfung/Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns könnte in den Vordergrund rücken. Eine detailliert fachliche Beurteilung vor dem Hintergrund der Ziele der Initiative ist zum jetzigen Zeitpunkt aber noch nicht möglich.

G.I.B.: Welche Aktionen der Initiative würden Sie persönlich besonders positiv hervorheben?

Barbara Molitor: Besonders positiv ist, dass es uns gelungen ist, prominente und wichtige Persönlichkeiten aus dem Bereich der Politik, Wirtschaft und

Gesellschaft als Botschafter für die Initiative der Landesregierung zu gewinnen, die gemeinsam mit Minister Schneider die Zielsetzung der Initiative nach außen vertreten und uns auch z. B. bei der Durchführung von Veranstaltungen unterstützen.

Mit der Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigung in NRW, durchgeführt vom Rheinisch-Westfälischen-Institut (RWI), haben wir bundesweit auf die schwierige Situation und die Missstände, die es in dem Bereich Minijobs gibt, aufmerksam gemacht und Handlungsbedarf aufzeigen können.

Von April bis Juni war das Ministerium auf den Marktplätzen in NRW vor Ort unterwegs. Im Rahmen der Marktwirtschaftsgespräche – einem neuen Veranstaltungsformat des Ministeriums – ist es uns gelungen, die Bürgerinnen und Bürger vor Ort über Ausprä-

Insgesamt kann man aber sagen, dass ein deutlich positives Signal von diesem Koalitionsvertrag in Richtung „Faire Arbeit“ ausgeht.

gungen und Auswirkungen prekärer Beschäftigung aber auch über Beispiele guter Praxis zu informieren und konkrete Beratungsangebote bekannt zu machen. Gemeinsam mit Oberbürgermeistern, Landräten und Bürgermeistern, Unternehmerinnen und Unternehmern sowie Vertreterinnen und Vertretern aus Jobcentern, Gewerkschaften, Regionalagenturen und Projektträgern ist es gelungen, vor Ort Diskussionen über „Faire Arbeit“ anzustoßen.

Im Bereich fairer Löhne haben wir es geschafft, mit der Allgemeinverbindlicherklärungen der Tarifverträge im Gastgewerbe, im Wach- und Sicherheitsgewerbe und im Friseurhandwerk, die Rahmenbedingungen zu verbessern und mehr Menschen in NRW den Zugang zu faireren Löhnen zu eröffnen.

G.I.B.: Was sind die nächsten Schritte der Initiative?

Barbara Molitor: Die Initiative wird nach derzeitigen Planungen bis 2017 umgesetzt und ist nicht ausschließlich auf die aktuellen Schwerpunktthemen begrenzt. Wir überprüfen unsere Zielsetzungen kontinuierlich und entwickeln diese weiter. Unser Ziel sind z. B. auskömmliche Löhne, das geht über eine Mindestentlohnung von 8,50 Euro hinaus.

Unsere Informationsangebote für die Beschäftigten und die Unternehmen wollen wir bekannter machen und ausbauen, z. B. über den Internetauftritt der Initiative www.landderfairenarbeit.nrw.de, die Hotline „Faire Arbeit“, aber auch über weitere Veranstaltungen, Foren und Fachtagungen. Das bürgernahe Format der Marktwirtschaftsgespräche wollen wir 2014 in weiterentwickelter Form fortsetzen.

Im Rahmen von spannenden Veranstaltungen möchten wir wie in der Vergangenheit weiter fachliche Diskurse anstoßen. Und wir werden ein besonderes Augenmerk auf neue Themenschwerpunkte legen, etwa auf das Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit in NRW gestalten“ – ein Projekt, das sich explizit auf Beratungsangebote für zugewanderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Ost- und Mitteleuropa konzentriert. Auch mit bestimmten Branchen wie z. B. dem Einzelhandel werden wir uns gezielt auseinandersetzen.

Darüber hinaus haben wir uns vorgenommen, den Dialog mit den Regionen und die Unterstützung regionaler Vorhaben und Aktivitäten vor Ort auszuweiten.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152

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

Carsten Duif, Tel.: 02041 767-0

KONTAKT

Barbara Molitor

Ministerium für Arbeit, Integration
und Soziales des Landes NRW

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

Tel.: 0211 8553614

E-Mail: barbara.molitor@mais.nrw.de



Impressum

Herausgeber: G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH, Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop

Verantwortlicher Redakteur: Manfred Keuler

Redaktionskonferenz: Andrea Bosch, Dr. Friedhelm Keuken, Manfred Keuler,
Julia Mahler, Christiane Siegel, Benedikt Willautzkat

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt: Andrea Becker (ver.di NRW), Melanie Böwing-
Schmalenbrock (Soziale Innovation GmbH), Carsten Duif, Karl Feldengut, Norbert Fuhr-
mann (I.Q.Z.), Silke Hoffmann (TBS NRW), Dagmar Jeske (Gleichstellungsbeauftragte
der Gemeinde Südlohn), Katja Köhler (TBS NRW), Arnold Kratz, Frank Stefan Krupop, Dr.
Gertrud Kühnlein (Sozialforschungsstelle, Technische Universität Dortmund), Barbara
Molitor (MAIS NRW), Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller (IAB), Frank Neukirchen-Füßers
(Jobcenter Dortmund), Paul Pantel, Wilfried Petri (Friseur- und Kosmetikverband NRW),
Bernhard Pollmeyer (MAIS NRW), Guntram Schneider (Arbeitsminister NRW), Dr.
Thorsten Schulten (WSI/Hans-Böckler-Stiftung), Dr. Cordula Sczesny (Soziale Innovation
GmbH), Prof. Dr. Brigitte Unger (WSI/Hans-Böckler-Stiftung)

Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop
Tel.: 02041 767-0 | Fax: 02041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de | Internet: www.gib.nrw.de

Gestaltung: Andrea Bosch, G.I.B.

Info-Grafiken: Dorothea Posdiena/Michael Wrobel

Fotos: Werner Bachmeier, Barbara Bechtloff, Arnd Dripte, Michel Koczy,
Joe Kramer, Oliver Siebenborn, Ralph Sondermann, Manfred Vollmer,
Caro/Westermann; dpa/picture-alliance: foodcollection, Stephanie Pilick,
Karl-Josef Hildenbrand, Daniel Naupold, Uwe Zucchi

Titelfotos: Barbara Bechtloff, Annette Hiller

Druck: Druckerei Schmidt, Lünen | **ZKZ:** K31228 | ISSN 1860 – 9384

Bezugspreis: 3 EUR für Porto und Verpackung

Erscheint vierteljährlich

Juni 2014

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH ist eine Einrichtung der Landesregierung NRW.

Sie unterstützt die Arbeitspolitik des Landes. Auch bei der Umsetzung des ESF ist die G.I.B. strategischer Partner des MAIS.