



Dokumentation der Veranstaltungsreihe „(Un-)Würdige Arbeit“ und der Autorinnenlesung mit Julia Friedrichs zu ihrem Buch „working class“

Zusammengestellt für die Forums-Arbeitsgruppe „(Un-)Würdige Arbeit“:
Herbert Bludau-Hoffmann; Ulrich Brack; Bernhard Damm; Wilhelm Neurohr;
Werner Nienhüser; Bernhard Unland

Haltern am See; Dezember 2021

Veranstaltungsreihe ~~(Un-)W~~ürdige Arbeit¹

Unser Ziel ist würdige Arbeit. Und wir wollen den Schwachen eine Stimme geben. Würdige Arbeit ist gekennzeichnet durch einen sicheren Arbeitsplatz mit einem festen und verlässlichen Einkommen in ausreichender und gerechter Höhe, das nicht zu Altersarmut führt. Ein Arbeitsplatz, an dem man vor körperlicher Beeinträchtigung geschützt ist. Das ist aber nicht alles: der Würde des Menschen in der Arbeit ist eine interessante, abwechslungsreiche und sinnhafte Arbeit förderlich, eine Tätigkeit, auf die man stolz sein kann. Eine, die mit guten sozialen Beziehungen zu KollegInnen und VorgesetztenInnen einhergeht. Die Möglichkeiten bietet, selbst Einfluss auf Arbeitsinhalt und -ablauf nehmen (Partizipation) und sich weiterentwickeln zu können (Lernen in der Arbeit).

Wir wollen in der *Veranstaltungsreihe „~~(Un-)W~~ürdige Arbeit“* aufklären über unwürdige Arbeit

(z. B. die aktuelle Situation der Randbelegschaften in der Fleischindustrie). Wir wollen nicht nur den Zustand der Würde der Arbeit diagnostizieren, sondern auch *Ansätze zur Therapie, zur Reform diskutieren*. Solche Vorschläge reichen von grundsätzlichen, kurzfristig kaum erreichbaren Veränderungen unseres Wirtschaftssystems bis hin zu rasch umsetzbaren und daher kaum weniger wichtigen realpolitischen Reformen.

Auch müssen wir über die verengte Perspektive einer reinen Gesellschaft der Erwerbsarbeit hinausgehen. *Arbeit beeinflusst unser Leben. Leben ist mehr als Arbeit. Arbeit ist Teil eines gelingenden Lebens.*

Veranstaltungen der Reihe

1. Unwürdige Arbeitsverhältnisse – Der Fall der Fleischindustrie (5.11.2020 - digital)
2. ~~Un~~Würdige Arbeit – Das Beispiel der Pflege(berufe) (21.01.2021 - digital)
3. „Click and Buy“- (~~Un~~-)Würdige Arbeit bei Lieferdiensten und Co. (15.04.2021 - digital)
4. Würdige Arbeit – Solidarische Gesellschaft (17. 06.2021 - digital)

Anmeldungen jeweils unter:
www.könzgenhaus.de/bildungsangebote/bildungsprogramm/politische-bildung/

¹ Eine Veranstaltungsreihe des Halterner Forums für Demokratie, Respekt und Vielfalt in Kooperation mit dem KAB Bezirksverband Recklinghausen, dem KAB Diözesanverband Münster und dem KönzgenHaus_Haltern am See



Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_ Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_ Freiraum_

Wie wir arbeiten, hat Folgen für unser gesamtes Leben. Lange Arbeitszeiten beeinträchtigen die sog. Work-Life-Balance; starke Arbeitsbelastungen führen zu Erkrankungen; Altersarmut ist bei Geringverdienern geradezu vorprogrammiert. *Wie wir arbeiten, hat Folgen für die gesamte Gesellschaft*, etwa in Form von Altersarmut und Kosten des Gesundheitssystems durch arbeitsbedingte Erkrankungen. *Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit*. Sorgearbeit in der Familie und anderen Gemeinschaften sowie Freiwilligenarbeit – all das ist unbezahlte Arbeit, keine Erwerbsarbeit.

Die durch eine Erwerbsarbeits- und Marktgesellschaft geprägten Normen sind aber nach wie vor auf eine Geringschätzung von Nicht-Erwerbsarbeit ausgerichtet. Und nicht zuletzt: *Unternehmen und Betriebe sind Orte der Chancenzuteilung*. Damit beeinflussen unternehmerische Entscheidungen den gesamten Lebensverlauf von ArbeitnehmerInnen und ihren Familien bzw. Lebensgemeinschaften. Wir wollen daher auch fragen, ob ArbeitnehmerInnen ausreichend an unternehmerischen Entscheidungen und ihren Folgen beteiligt sind.

Links zu den VeranstalterInnen:

Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt: www.forumdrv.de

KAB Diözesanverband Münster: www.kab-muenster.de und www.kab-bildungswerk.de/

KAB Bezirksverband Recklinghausen: www.kab-muenster.de/bezirk-recklinghausen/aktuelles/

KönzgenHaus_Haltern am See: www.koenzgenhaus.de



Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_
Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_
Freiraum_

Vortrags- und Diskussionsabend

Unwürdige Arbeitsverhältnisse – Der Fall der Fleischindustrie

mit den Referenten Pfarrer Peter Kossen und Helge Adolphs (Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten - NGG)

Ob in den Schlachtbetrieben der Fleischindustrie, in der Bauindustrie oder in der Landwirtschaft, im Versandhandel oder in der Pflegebranche – die prekären Arbeitsverhältnisse und unzumutbaren Arbeitsbedingungen sind ein Skandal.

In der Veranstaltungsreihe (Un-)Würdige Arbeit wollen wir uns bei der ersten Veranstaltung mit den Verhältnissen in der Fleischindustrie beschäftigen.

Vor allem osteuropäische Arbeitskräfte sind als Arbeitnehmer oder (Schein-)Selbstständige für Werkvertragsunternehmen oder Leiharbeitsfirmen in der Fleischindustrie tätig. Sie arbeiten häufig für Niedriglöhne und leben in unzumutbaren Wohnverhältnissen.

Jahrzehntelang wurde weggeschaut; erst die jüngsten Skandale bei Tönnies und Westfleisch durch die Corona-Fälle haben die Politik endlich zum Handeln veranlasst: Geplant ist ein gesetzliches Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in großen Schlachthöfen.

Unwürdige Arbeitsverhältnisse – Der Fall der Fleischindustrie

Termin: Donnerstag, 05.11.2020,
19.00 Uhr

Ort: KönzgenHaus_Annaberg 40_
45721 Haltern am See_

Eine Teilnahme ist nur nach vorheriger (online-)Anmeldung mit Angabe aller zur Rückverfolgbarkeit notwendigen Kontaktdaten möglich.

Link zur Anmeldung:

<https://koenzgenhaus.de/bildungsangebote/bildunasp-rogramm/politische-bildung/#c765>

Bitte beachten Sie die im KönzgenHaus geltenden Verhaltensgrundregeln während der Corona-Pandemie. Die jeweils aktuelle Fassung für Gäste und Teilnehmende ist hier einzusehen: <https://koenzgenhaus.de/tagungshaus/corona-hygiene-konzept/teilnehmer/>



KönzgenHaus_
Haltern am See



Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_ Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_ Freiraum_

Zu den Referenten:

Peter Kossen ist Leitender Pfarrer in Lengerich und u.a. Vorstandsmitglied der katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) im Bistum Münster. Peter Kossen wendet sich als engagierter und mutiger Einzelkämpfer seit Jahren gegen die unwürdigen Arbeitsbedingungen, die vor allem durch das System der Werkvertragsvergabe an Subunternehmen entstehen. Er fordert aus christlicher Überzeugung würdige Arbeit. Sein Credo: „Kirche muss den Mut haben, Schwächere zu schützen, auch wenn es Konflikte gibt. Peter Kossen nennt die Missstände beim Namen und spricht von „Sklaverei, Ausbeutung, Menschenhandel mit mafiösen Strukturen und organisierter Kriminalität“. Die Leih- und Werkvertragsarbeiter „werden in Schrottimmobilen untergerbacht und in Ghettos isoliert und diskriminiert. Die Ausgebeuteten werden betrogen und wie Wegwerfmenschen statt Mitbürger behandelt“. Peter Kossen gründete den gemeinnützigen **Verein „Aktion Würde und Gerechtigkeit“ e. V.** (<https://www.wuerde-gerechtigkeit.de>), um die Menschenrechtsverletzungen endlich zu beenden. Der Verein betreut Betroffene und ermöglicht ihnen auf Spendenbasis kostenlose anwaltliche Beratung und Begleitung vor Gericht.

Noch ein Hinweis:

Für die Veranstaltung wird kein Eintrittsgeld erhoben, aber stattdessen eine Spende für den Verein „Aktion Würde und Gerechtigkeit e. V.“ empfohlen.

Spendenkonto:

<https://www.wuerde-gerechtigkeit.de/mitgliedschaft-spenden>

Helge Adolphs (Gewerkschaft NGG) hat im August 2015 die Geschäftsführung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten der Region Münsterland übernommen und hat für mehr als 5 Jahre die Region Südwestfalen als Geschäftsführer geleitet. Aus Sicht der NGG hat die Fleischindustrie und Fleischverarbeitung die Gewerkschaft seit jeher und besonders in diesem Jahr vor wichtige Aufgaben und besondere Herausforderungen gestellt. Das Thema der Werkverträge ist für die NGG nicht neu und wird gewerkschaftlich und gesellschaftlich diskutiert und in vielen Fällen auch skandalisiert. Aber erst die Corona-Pandemie rückte dieses Thema nun in das breite öffentliche Interesse und zwang die Politik, sich diesem Problem des modernen „Sklaventums“ anzunehmen und gesetzliche Regelungen vorzubereiten und zu schaffen. Die sich aus dem geplanten Gesetz ergebenden arbeitsrechtlichen Veränderungen werden aus Sicht der NGG die volle gewerkschaftliche und gesellschaftliche Aufmerksamkeit erfordern.

Links zu den VeranstalterInnen:

Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt: www.forumdrv.de

KAB Diözesanverband Münster: www.kab-muenster.de und www.kab-bildungswerk.de/

KAB Bezirksverband Recklinghausen: www.kab-muenster.de/bezirk-recklinghausen/aktuelles/

KönzgenHaus_Haltern am See: www.koenzaenhaus.de



KönzgenHaus_
Haltern am See



Jetzt online: Digitalmitschnitt zu „(Un-)Würdige Arbeit – der Fall der Fleischindustrie“

forumdrv.de/2020/11/18/jetzt-online-digitalmitschnitt-zu-un-wuerdige-arbeit-der-fall-der-fleischindustrie/

Werner

18. November 2020

Jetzt online: „(Un-)Würdige Arbeit – der Fall der Fleischindustrie“ – Digitalmitschnitt der Veranstaltung



Watch Video At: https://youtu.be/W37P2K_IE4k

Die aktuelle Lage in der Fleischindustrie war Thema der Auftaktveranstaltung der Reihe „(Un-)Würdige Arbeit“. Erleben Sie den spannenden Diskussionsabend noch einmal digital mit.

Referent*innen und Teilnehmer*innen kamen – pandemiebedingt – in einer Online-Konferenz zusammen. Referent Pfarrer Peter Kossen prangert die unwürdigen und unzumutbaren Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie seit Jahren an. Aktuell kritisiert er, dass die CDU/CSU das versprochene und überfällige Arbeitsschutzkontrollgesetz verzögert und entkräftet. Er fordert: “Werkverträge und Leiharbeit verbieten! Keine Schlupflöcher im Arbeitsschutzkontrollgesetz!” (Siehe Pressemitteilung von Peter Kossen, 16.11.2020)

Helge Adolphs von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG gab einen Einblick in die Arbeit der Gewerkschaften im Bereich der Fleischwirtschaft. Unwürdige Arbeitsverhältnisse gäbe es auch in anderen Branchen. In der Fleischwirtschaft sei die Situation für die Beschäftigten besonders prekär. Das Projekt “Faire Mobilität” des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) bietet Unterstützung dabei, gerechte Löhne und

faire Arbeitsbedingungen für Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen (siehe auch den [Offenen Brief des Projekts](#)).

Die [nächste Veranstaltung dieser Reihe](#) findet am 21. Januar 2021 statt, dann zum Thema „Würdige Arbeit in Pflege- und Sozialberufen“.

Weitere Informationen finden Sie auf der Seite des [Könzgenhauses](#) und des [Forums für Demokratie, Respekt und Vielfalt](#).

„(Un-)Würdige Arbeit – der Fall der Fleischindustrie“ – Rückschau, Reaktionen auf unseren offenen Brief und Vorschau auf weitere Aktionen

 forumdrv.de/2021/01/19/un-wuerdige-arbeit-der-fall-der-fleischindustrie-rueckschau-reaktionen-auf-unseren-offenen-brief-und-vorschau-auf-weitere-aktionen/

Werner

19. Januar 2021

„(Un-)Würdige Arbeit – der Fall der Fleischindustrie“ – das war der Titel einer Veranstaltung des Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt, der KAB Diözesanverband Münster, dem KAB Bezirksverband Recklinghausen sowie dem KönzgenHaus Haltern am See. Die Veranstaltung hatte die schlechten Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnisse der Arbeitskräfte zum Thema. Die Situation der zumeist aus Osteuropa kommenden Arbeitskräfte war (und ist) entwürdigend: Gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung, ausbeuterische Beschäftigung über dubiose Sub-Sub-Werksvertragsunternehmen oder Leiharbeitsfirmen, katastrophale Wohnbedingungen.

Was ist mittlerweile – nach unserer Veranstaltung und unserem offenen Brief – passiert?

Unsere Veranstaltung lag zeitlich genau in dem Zeitfenster der politischen Auseinandersetzung auch innerhalb der Bundesregierung und der CDU über das sog. „Arbeitsschutzkontrollgesetz“. Dieses Gesetz sieht vor, Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischindustrie zu verbieten, die Arbeitsschutzkontrolle und die Wohnsituation der osteuropäischen Arbeitskräfte zu verbessern. In der CDU wurde das bereits geplante Gesetz plötzlich wieder Gegenstand innerparteilicher Auseinandersetzungen. Flankiert durch das Lobbying der Fleischwirtschaft drohten die geplanten gesetzlichen Regulierungen entschärft und damit wirkungslos zu werden. Deshalb haben wir als Veranstalter der Diskussionsveranstaltung zur Situation in der Fleischindustrie u.a. den CDU-Bundestagsabgeordneten aus NRW einen offenen Brief geschickt, um zu verhindern, dass das geplante Gesetz zugunsten der Fleischindustrie verwässert wird. Zwischenzeitlich ist dann im Dezember in der Bundesregierung ein auch aus unserer Sicht tragfähiger Kompromiss gefunden worden; und mittlerweile ist das Gesetz im Bundestag und Bundesrat beschlossen und zu Beginn dieses Jahres in Kraft getreten.

Reaktionen auf unseren Offenen Brief

Es hat uns eine Email des Wahlkreisbüro des SPD-MdB Michael Groß erreicht, in der das gesamte Team uns seinen Dank für unser Engagement ausspricht.

Eine weitere Email erhielten wir vom Landtagsbüro des MdL Josef Hovenjürgen mit dem Hinweis auf das Engagement von Minister Karl-Josef Laumann für die Realisierung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes.

Ende Dezember erhielten wir noch einen Brief von Minister Karl-Josef Laumann in seiner Funktion als Bezirksvorsitzender der CDU Münsterland. Minister Laumann beschreibt in seinem Brief seinen persönlichen Beitrag bei der Kompromissfindung und dem Zustandekommen des Arbeitsschutzkontrollgesetzes. Gleichzeitig dankt er uns dafür, dass wir uns für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie eingesetzt haben.

Wir haben uns kürzlich brieflich bei Minister Laumann für sein Engagement bedankt.

„Wir begrüßen Ihr Engagement beim Zustandekommen des Gesetzes außerordentlich. Verbinden wollen wir unseren Dank mit dem Hinweis, dass es – wie Sie wissen – noch eine ganze Reihe von Branchen mit Niedriglöhnen, schlechten Arbeitsbedingungen, fehlender Tarifbindung und einem viel zu umfassenden Einsatz von Werkverträgen und Leiharbeit gibt.

Wir meinen, dass es nicht nur eine Aufgabe der Tarifpartner ist, sondern begleitende politische Initiativen erfordert, die Arbeitsbedingungen auch in anderen Branchen zu verbessern. Um nur ein Beispiel zu nennen: Die Belastungen, die durch die Pandemie im Pflegebereich entstanden sind, müssen endlich dazu führen, dass die Personalnotstände, die beschwerlichen Arbeitsbedingung und die zu niedrige Bezahlung durch verschiedene Maßnahmen beseitigt werden. Pfl egetätigkeiten sind besser zu bezahlen, und der bereits abgeschlossene Tarifvertrag in der Altenpflege sollte für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Initiativen von Ihnen mit dieser Zielrichtung würden uns freuen und unsere Unterstützung finden.“

Wie geht es weiter?

In Kürze findet eine weitere Veranstaltung unserer Reihe Würdige Arbeit“ statt, diesmal über die Arbeit im Pflegebereich (in Krankenhäusern, in der Altenpflege in Altenheimen wie auch in der häuslichen Pflege) ([zur Anmeldung hier klicken](#)).

Wir werden die Reihe fortsetzen mit den Veranstaltung „Würdige Arbeit jenseits des Normalarbeitsverhältnisses“ (15.4.,21, 19:00) und „Würdige Arbeit – solidarische Gesellschaft“ (Mai/Juni 2021) ([Anmeldungen hier](#)).

Pressemitteilung des Forums: Offener Brief aus Haltern an Bundestagsabgeordnete: „Leiharbeit in den Schlachtbetrieben gesetzlich beenden“

forumdrv.de/2020/11/24/pressemitteilung-des-forums-offener-brief-aus-haltern-an-bundestagsabgeordnete-leiharbeit-in-den-schlachtbetrieben-gesetzlich-beenden/

Werner

24. November 2020

Offener Brief aus Haltern an Bundestagsabgeordnete: „Leiharbeit in den Schlachtbetrieben gesetzlich beenden“

Empörung über Rückzieher bei Gesetzesberatung im Bundestag

*HALTERN. In einem gemeinsamen offenen Brief an die CDU-Bundestagsabgeordneten aus NRW haben das Halterner Forum, der KAB-Bezirks- und Diözesanverband und das Könzgenhaus ihre Empörung und ihre Forderungen zum Ausdruck gebracht über eine zurückgestellte Gesetzesvorlage: „Das von der Bundesregierung vorgelegte Arbeitsschutzkontrollgesetz zur Beendigung der Werks- und Leiharbeit in der Fleischindustrie wurde durch eine Gruppe von CDU-Abgeordneten **nach Lobbyeinfluss ausgebremst**“ so lautet der Vorwurf der Briefverfasser.*

(Hier der Text des Offenen Briefes)

Erst am 5. November hatte das Halterner Forum zusammen mit der KAB und dem Könzgenhaus in einer öffentlichen Online-Veranstaltung mit Pfarrer Peter Kossen und Helge Adolphs von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten den Blick auf die unwürdigen Arbeitsverhältnisse in der Fleischindustrie gerichtet (wir berichteten). Auf der Website des Halterner Forums (www.forumdrv.de) ist die Veranstaltung als Video nachzuverfolgen, zusammen mit einem ARTE-Bericht über „das Schuffen im Schlachthof“, das Pfarrer Peter Kossen sogar als „sklavenähnliche Verhältnisse“ bezeichnet.

„Noch im Sommer war durch die Corona-Fälle bei Tönnies und Westfleisch die Empörung auch bei den politischen Parteien über die jahrzehntelangen Missstände so groß, dass die Bundesregierung am 23. Oktober dem Bundestag einen Gesetzentwurf für ein Arbeitsschutzkontrollgesetz vorlegte, um damit die Werks- und Leiharbeit in der Fleischindustrie zu unterbinden“ erinnert Herbert Bludau-Hoffmann vom Halterner Forum, selber langjähriger Gewerkschafter beim ver.di-Landesverband NRW. „Doch eine Gruppe von CDU-Bundestagsabgeordneten fiel durch den Einfluss von Lobbyisten der eigenen Koalitionsregierung in den Rücken und vertagte die Beschlussfassung, um die Leiharbeit zu erhalten“, bemerkt der KAB-Bezirksvorsitzende Klaus-Dieter Amtmann fassungslos.

Der heimische Bundestagsabgeordnete Michael Groß (SPD) kritisiert dazu auf Facebook den CDU-Landesminister Laumann, der zuvor das „parteiübergreifende Versagen“ bei den Zuständen in der Fleischindustrie beklagte und nach seinen Worten „den „Sumpf

austrocknen wollte“, aber jetzt nach dem Lobbyeinfluss selber nur noch von „notwendige Kompromissen“ im Gesetzesverfahren spricht.

Die Verfasser des offenen Briefes appellieren an die CDU-Bundestagsabgeordneten der einzelnen Landesbezirke in NRW, die am 23. Oktober in 3. Lesung zurückgestellte Gesetzesvorlage „unverzöglichen und unverwässert in Kraft zu setzen, um die unhaltbaren Zustände für die Beschäftigten in der Fleischindustrie zugunsten würdiger Arbeitsverhältnisse zu beenden“. Sie erinnern die Abgeordneten an die „Ansprüche ihrer christlichen Partei“ und erwarten, „dass sie im bevorstehenden Bundestagwahljahr ihr persönliches Abstimmungsverhalten in dieser Sache transparent machen“.

→ [Text des Offenen Briefes](#)

Onlineveranstaltung

Podiumsgespräch und Diskussion

Unwürdige Arbeit – Das Beispiel der Pflege(berufe)

Die aktuelle Situation der Pandemie legt die Grenzen und Schwächen im Bereich der Pflege in aller Deutlichkeit offen. Auch wenn die Situation in vergleichbaren Ländern noch schlimmer scheint, ist unübersehbar, dass Applaus nicht reicht.

Trotz größter Bemühungen seitens der Pflegerinnen und Pfleger in den Krankenhäusern, den Pflegeeinrichtungen für alte Menschen und Behinderte, den ambulanten Diensten kommen viele Menschen nicht zu der notwendigen Hilfe und die Helfenden selbst kommen zusehends häufiger in bedrohliche, sie selbst gefährdende Situationen, berichten von untragbaren Verhältnissen und großer Überlastung. Vor allem Frauen in Teilzeitarbeit sind betroffen, die obendrein häufig in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten.

An dem Abend sollen als Podiumsteilnehmer*innen fachkundige Personen über folgende Fragekreise ins Gespräch kommen:

1. Wie ist die Arbeitssituation in den Bereichen, die Sie kennen bzw. hier vertreten (z.B. Arbeitsbelastungen, Beschäftigtenstruktur, Entlohnung, Arbeitszeiten, ethische Standards)?
2. Was müsste sich ändern?
3. Was ist konkret als nächstes zu fordern und zu tun?

Würdige Arbeit ist gekennzeichnet durch einen sicheren Arbeitsplatz mit einem festen und verlässlichen Einkommen in ausreichender und gerechter Höhe, das nicht zu Altersarmut führt. Ein Arbeitsplatz, an dem man vor körperlicher Beeinträchtigung geschützt ist. Das ist aber nicht alles: der Würde des Menschen in der Arbeit ist eine interessante, abwechslungsreiche und sinnhafte Arbeit förderlich, eine Tätigkeit, auf die man stolz sein kann. Eine, die mit guten sozialen Beziehungen zu Kolleg*innen und Vorgesetzt*innen einhergeht. Die Möglichkeiten bietet, selbst Einfluss auf Arbeitsinhalt und -ablauf nehmen (Partizipation) und sich weiterentwickeln zu können (Lernen in der Arbeit).

Unwürdige Arbeit – Das Beispiel der Pflege(berufe)

Termin: Donnerstag, 21.01.2021,
19.00 Uhr

Digitaler Ort: Zoom-Einladungslink_

Eine Teilnahme ist **nur** nach vorheriger online-Anmeldung unter Angabe des Vollnamens und einer gültigen E-Mail-Adresse möglich.

Link zur Anmeldung:

<https://könzgenhaus.de/bildungsangebote/bildungsprogramm/politische-bildung/#c765>



KönzgenHaus_
Haltern am See



Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_ Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_ Freiraum_

Zu den Referent*innen:

Ulrich Christofczik: Vorstand im Evangelischen Christophoruswerk e.V. mit Sitz in Duisburg, verantwortlich für 11 stationäre Pflegeeinrichtungen, Mitglied im Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), Sprecher der Arbeitgeberinitiative Ruhrgebietskonferenz Pflege.

Gregor Pleiss: Seit 1992 Krankenpfleger. Als Medizin-Pädagoge 20 Jahre in der Schulleitung an Krankenpflegesschulen in GE und RE, aktuell als Lehrer für Pflegeberufe in einer Pflegeschule. Mitglied im Bundesverband der Lehrenden im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Pflegekammer Rheinland-Pfalz.

Marion Schäfer: (Dipl. Sozialpädagogin) Seit 2014 ver.di Gewerkschaftssekretärin im Mittleren Ruhrgebiet; für alle Krankenhäuser, Kliniken und Reha-Einrichtungen zuständig.

Prof. Dr. Thorsten Schulten: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung; Honorarprofessor am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen. Zu seinen Forschungsthemen gehören die Lohn- und Tarifpolitik sowie die Privatisierung und Ökonomisierung von Krankenhäusern.

Hans-Werner Quasten: Er engagiert sich in der „Initiative Respekt“ (Kreis Heinsberg), eine vor allem von ehrenamtlich Tätigen getragene Initiative, die sich in aller erster Linie um die Wanderarbeiterinnen in den Haushalten pflegebedürftiger Menschen kümmert.

Moderation: Prof. Dr. Werner Nienhäuser, Universität Duisburg-Essen.

Noch ein Hinweis:

Eine Teilnahme an der Diskussion ist zunächst über eine Chatfunktion möglich. Die Chatbeiträge werden durch eine*n Moderator*in in den Gesprächsverlauf eingebracht. Eine direkte Diskussionsbeteiligung wird in der letzten halben Stunde angestrebt. Die Veranstaltung wird aufgezeichnet und anschließend bearbeitet der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Links zu den Veranstalter*innen:

Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt: www.forumdrv.de

KAB Diözesanverband Münster: www.kab-muenster.de und www.kab-bildungswerk.de/

KAB Bezirksverband Recklinghausen: www.kab-muenster.de/bezirk-recklinghausen/aktuelles/

KönzgenHaus_Haltern am See: www.koenzaenhaus.de



Jetzt online: „(Un-)Würdige Arbeit – Das Beispiel der Pflege(berufe)“ – Digitalmitschnitt der Veranstaltung vom 21.01.2021

 forumdrv.de/2021/01/30/jetzt-online-un-wuerdige-arbeit-das-beispiel-der-pflegeberufe-digitalmitschnitt-der-veranstaltung-vom-21-01-2021/

Werner

30. Januar 2021

Jetzt online: „(Un-)Würdige Arbeit – Das Beispiel der Pflege(berufe)“ – Digitalmitschnitt der Veranstaltung vom 21.01.2021



Watch Video At: <https://youtu.be/iOh5wL7NSmo>

Nur Applaus reicht nicht aus!

Dass viele der rund 1,9 Mio Arbeitnehmer*innen im Pflege- und Gesundheitsbereich von „Schicht-Hopping“, viel Wochenendarbeit und den körperlichen Belastungen unter großem Zeitdruck aufgrund der Personalknappheit durch die gnadenlose Ökonomisierung des Gesundheitssystems völlig überlastet sind, ist erstmal nichts Neues; seit der Corona-Pandemie ist jedoch unübersehbar, wie krank das ganze System wirklich ist.

Erneut digital statt real

Rund 50 Teilnehmer sind der Einladung gefolgt und haben am zweiten Teil der digitalen Veranstaltungsreihe „(Un-)Würdige Arbeit“ teilgenommen – einer Kooperation des KönzgenHauses Haltern am See, dem Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt, der KAB Diözesanverband Münster sowie dem KAB Bezirksverband Recklinghausen.

Wie komplex das Thema der Pflege tatsächlich ist, zeichnete sich schon in der Vielfalt der Referent*innen und Einzelthemen ab. Es war den Veranstaltern gelungen, das Podium breit gefächert zu besetzen. Ulrich Christofczik vom Evangelischen Christophoruswerk e.V. brachte die Arbeitgebersicht ein. Gregor Pleiss, Krankenpfleger und Medizin-Pädagoge, wies unter anderem darauf hin, dass die Pflegekräfte hoch motiviert seien, obwohl ihre Arbeit oft nicht genügend geschätzt werde. Marion Schäfer, Gewerkschaftssekretärin bei ver.di, und Prof. Thorsten Schulten, Hans-Böckler-Stiftung, hoben hervor, wie wichtig Flächentarifverträge für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind.

Bei vielen Fragen gab es erstaunlich viel Einigkeit. Auch Ulrich Christofczik als Vertreter der Arbeitgeber*innenseite sprach sich für eine bessere Organisation der Arbeitnehmenden und flächendeckende Tarife aus. In einem flächendeckenden und fairen Tarifvertrag für alle, inklusive der Kirchen, sah ein Großteil der Teilnehmenden die Lösung vieler Probleme. Uneinigkeit bestand allerdings in der Frage, ob der dritte Weg der Kirchen eine grundsätzliche Klärung der Probleme verhindere.

Aus den Ausführungen von Hans-Werner Quasten der „Initiative Respekt“ bezüglich der Lebensrealitäten von rund 500.000 Wanderarbeiter*innen und Pflege-Schwarzarbeit erwuchs die Forderung – „Wo Appelle nichts mehr nutzen, muss geklagt werden!“ Das bekräftigte auch ver.di-Gewerkschaftssekretärin Marion Schäfer. Dabei sei allerdings Rechtshilfe notwendig – die ver.di und die KAB anbieten.

„Mitarbeiter*innen in Pflege und Kirche klagen nicht – die jammern nur!“

Neben der von allen geforderten Kräftebündelung durch die bessere Organisation von Gewerkschaften und Mitarbeiter*innenvertretungen müssen neben allen richtigen Appellen an höhere Ebenen und die gesamte Politik aber zuallererst eben auch die lokale Ebene und die konkrete Einrichtung mit den leibhaftigen Vorgesetzten in die Pflicht genommen werden, kam ein feuriger Einwurf aus der Zuhörerschaft. Hier wäre es schon ein Riesenerfolg, wenn bestehende Tarifverträge inklusive Pausenregelungen und geltender Arbeitsbedingungen überhaupt erstmal eingehalten würden. So würden die heute mehrfach positiv erwähnten Pflegekammern zwar richtige Wege weisen – es braucht aber eine echte Unternehmensmitbestimmung.

Mit unserer gemeinsamen Veranstaltungsreihe geht es am 15. April weiter. Dann nehmen wir mit dem Thema „Würdige Arbeit jenseits der Normalarbeitsverhältnisse“ weitere Bereiche unwürdiger Bedingungen in den Blick und entwickeln gemeinsam Perspektiven würdiger Arbeit, ethischer Grundlagen und gerechter Strukturen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Seite des [Könzgenhauses](#) und des [Forums für Demokratie, Respekt und Vielfalt](#).

Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_ Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_ Freiraum_

Onlineveranstaltung

Podiumsgespräch und Diskussion

„Click and Buy“- (Un-)Würdige Arbeit bei Lieferdiensten und Co.

Alles nach Hause bestellen. Das ist bequem. Ob Pizza, Sushi oder Rindsroulade, alles wird in weniger als einer Stunde geliefert. Ein neuer Pullover oder ein Buch? Kein Problem, alles gekauft über die Plattform eines Weltkonzerns. Der Paketdienst bringt das Bestellte oft schon am nächsten Tag. Virtuelle Kaufhäuser und Supermärkte verbreiten sich. Auch virtuelle Werkskantinen gibt es. Seit Jahren nimmt der Umsatz solcher Dienstleistungen massiv zu. Die Corona-Pandemie hat das Geschäft nochmals befeuert.

Wie geht es den Beschäftigten in diesen Unternehmen? Wie sind die Arbeitsbedingungen bei Paketlieferern, Essenslieferdiensten, auch bei den Beschäftigten in den Logistikzentren der digitalen Plattformen? Setzen die Geschäftsmodelle nicht schon Kosteneinsparung voraus, die sich in Form niedriger Löhne, gesundheitsschädlichen Arbeitsdrucks und ständiger Kontrolle niederschlägt? Wie steht es um die Mitbestimmung der Beschäftigten? Kann man bei Lieferdiensten und Co. von würdiger Arbeit sprechen?

Würdige Arbeit ist gekennzeichnet durch einen sicheren Arbeitsplatz mit einem festen und verlässlichen Einkommen in ausreichender und gerechter Höhe, das nicht zu Altersarmut führt. Ein Arbeitsplatz, an dem man vor körperlicher Beeinträchtigung geschützt ist. Das ist aber nicht alles: der Würde des Menschen in der Arbeit ist eine interessante, abwechslungsreiche und sinnhafte Arbeit förderlich, eine Tätigkeit, auf die man stolz sein kann. Eine, die mit guten sozialen Beziehungen zu Kolleginnen und Vorgesetzt*innen einhergeht. Die Möglichkeiten bietet, selbst Einfluss auf Arbeitsinhalt und -ablauf nehmen (Partizipation) und sich weiterentwickeln zu können (Lernen in der Arbeit).

„Click and Buy“- (Un-)Würdige Arbeit bei Lieferdiensten und Co.

Termin: Donnerstag, 15.04.2021,
19.00 Uhr

Digitaler Ort: Zoom-Einladungslink_

Eine Teilnahme ist nur nach vorheriger online-Anmeldung unter Angabe des Vollnamens und einer gültigen E-Mail-Adresse möglich.

Link zur Anmeldung:

<https://könzgenhaus.de/bildunasangebote/bildunasp/roagramm/politische-bildung/#c765>



KönzgenHaus_
Haltern am See



Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_ Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_ Freiraum_

An diesem Abend werden drei Experten aus verschiedenen Perspektiven den Fragen nachgehen, wie die Arbeitsbedingungen der bei Lieferdiensten arbeitenden Menschen sind, warum diese so sind und sie werden sich darüber austauschen, was man ändern muss und wie dies möglich ist.

An dem Podium nehmen teil:

Heiner Heiland: Soziologe an der Technischen Universität Darmstadt. Er forscht zu plattformvermittelten Dienstleistungen und hat selbst als Fahrer bei Essenslieferdiensten gearbeitet..

Karsten Rupprecht: Als Gewerkschaftssekretär bei verdi ist er zuständig für den Bereich Einzelhandel. Er ist unter anderem Ansprechpartner für die Beschäftigten in einem großen Logistikzentrum des US-Online-Unternehmens Amazon.

Lennart Voigt: Er war bis 2020 als Fahrer (geringfügige Beschäftigung/Student) bei Flaschenpost, einem über eine Online-Plattform operierenden Getränkelieferdienst, tätig.

Moderation: Ortrud Harhues, Leiterin des KAB-Bildungswerkes Münster und **Prof. Dr. Werner Nienhüser**, Universität Duisburg-Essen.

Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben. Gerne weisen wir aber auf die Möglichkeit einer **Spende** an den Verein Würde und Gerechtigkeit e. V. hin:

Spendenkonto: Aktion Würde und Gerechtigkeit e.V.

IBAN: DE84 4015 4476 0001 1578 17

BIC: WELADED1LEN – Stadtparkasse Lengerich

Verwendungszweck: „Spende“ / Ihr Name und Ihre Adresse

Noch ein Hinweis:

Wir wollen die Teilnehmer*innen an der Veranstaltung aktiv beteiligen. Sie können über die Chatfunktion Fragen stellen und ihre Position, gerne auch Erfahrungen einbringen. Geplant ist auch die Möglichkeit von kurzen Gruppenarbeiten. Eine direkte mündliche Diskussionsbeteiligung ist in der letzten halben Stunde vorgesehen.

Bitte beachten Sie: Die Veranstaltung wird aufgezeichnet und anschließend bearbeitet der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Links zu den Veranstalter*innen:

Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt: www.forumdrv.de

KAB Diözesanverband Münster: www.kab-muenster.de und www.kab-bildungswerk.de/

KAB Bezirksverband Recklinghausen: www.kab-muenster.de/bezirk-recklinghausen/aktuelles/

KönzgenHaus_Haltern am See: www.koenzgenhaus.de



„Ein Kasten Bier erscheint nicht auf der Türschwelle, weil man auf eine App getippt hat ...“

forumdrv.de/2021/04/21/ein-kasten-bier-erscheint-nicht-auf-der-tuerschwelle-weil-man-auf-eine-app-getippt-hat/

Werner

21. April 2021



Experten nahmen Arbeitsbedingungen in Lieferdienste und Online-Handel unter die Lupe

Haltern am See. „Könnten Essens-Lieferdienste nicht als Genossenschaften, die den Beschäftigten gehören, organisiert werden?“ Werner Nienhüser's Abschlussfrage eines eindrucksvollen Abends über die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männer in Lieferdiensten und Online-Kaufhäusern zeigt eines deutlich: Mit Kritik allein ist es bei der Frage nach unwürdigen Arbeitsverhältnissen nicht getan. Dennoch: Schlechte, unwürdige Arbeitsbedingungen müssen „skandalisiert und öffentlich gemacht werden“, wie Karsten Rupprecht von der Gewerkschaft verdi aus Dortmund sagt. Die Empörung der Bevölkerung wuchs, als die schlechten Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie nicht mehr zu ignorieren waren. Nun müssen die anderen Branchen wie die vor allem seit Corona stetig wachsenden Branchen der Lieferdienste und Online-Handelsunternehmen in den Blick genommen werden.

Genau das tat die Online-Gesprächsrunde „Click and buy“, zu der das Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt, die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) und die Bildungsstätte KönzgenHaus im Rahmen ihrer Veranstaltungsreihe „(Un-)Würdige Arbeit“ eingeladen hatte.

Sie liefern Pizza, bringen Heckenscheren und fahren stilles Wasser aus ... die Lieferdienste und Online-Händler auf den Straßen Deutschlands. Über eine halbe Million Menschen in Deutschland arbeiten inzwischen bei Lieferdiensten wie Lieferando und Flaschenpost und Unternehmen wie dem Online-Riesen Amazon. Für weniger Geld als in anderen Branchen, mit vielen „geringfügig Beschäftigten“ und fast ein Drittel aller Arbeitnehmer*innen bekommt Lohn ohne Sozialversicherung, so Professor Dr. Werner Nienhüser bei seiner Einführung.

Lennart Vogt ist Student und kennt die Arbeitsbedingungen aus eigener Erfahrung – fast ein Jahr lang war er Fahrer bei einem bekannten Getränkelieferdienst. Wie die Arbeitnehmer*innen beim Online-Kaufhaus Amazon erlebte auch er, dass sein Arbeitswerkzeug – das Smartphone und die Bestell-App – ein Instrument der Kontrolle über die Fahrer sind. Das GPS sicherte, dass, so Vogt, „der Kunde weiß, wo der Fahrer ist und der Lagerist weiß es auch.“ Eine Art gläserner Mitarbeiter. Gleichzeitig, so Vogt, war er für das Unternehmen nicht mehr als eine „simple Nummer“ statt eines wertvollen Menschen. Das entfremdete von der Arbeit, ließ Motivation und Zufriedenheit deutlich sinken. Von einem Betriebsrat hatte er in seiner Zeit der Betriebszugehörigkeit nie etwas gehört, auch nicht, wenn er am Standort Getränke-Kästen lud oder andere Fahrer traf.

Die Frage von guten oder schlechten Arbeitsbedingungen allein an der Existenz eines Betriebsrates fest zu machen, davor warnt Karsten Rupprecht, ver.di-Gewerkschaftssekretär im nördlichen Ruhrgebiet. „Arbeitgeber-Betriebsräte“, nennt er jene Räte, in denen fast ausschließlich Manager des Unternehmens sitzen – jene Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen – weil sich aus der Belegschaft – meist mit befristeten Verträgen ausgestattet – keine*r sich wählen lassen wollte aus Sorge um den eigenen Arbeitsplatz.

Überhaupt sei, so Rupprecht, die unnötige Befristung von Arbeitsverträgen, ein Grundübel in der Arbeitswelt. Dabei ginge es ihm nicht um Befristung, die dem Unternehmen hilft, zeitlich begrenztes hohes Arbeitsaufkommen abzufedern, sondern um den dauerhaften Missbrauch dieses arbeitspolitischen Instruments. „Wer befristet ist und darauf hofft, irgendwann einen unbefristeten Vertrag zu erhalten, der läuft schneller als er laufen muss, der packt die Pakete noch flotter, der lässt Pausen auch mal aus und schleppt sich auch mit einer Grippe zur Arbeit“, schildert Rupprecht die Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. „Das macht Menschen krank“, sagt er deutlich.

Für Heiner Heiland von der Technischen Universität Darmstadt, sind solche Verhältnisse vergleichbar mit „frühkapitalistischen Arbeitsbedingungen“: Der Mensch zählt wenig. Der Profit alles. Der Soziologe untersucht, wie die Digitalisierung die Arbeit verändert. Dazu hat er selbst als Fahrradkurier für Online-Plattformen gejobbt. Heiland stellt eine „ausgeprägte Fragmentierung“ fest. Frage man Mitarbeiter*innen bei Plattformen, warum sie dort arbeiten und was sie wünschen, bekäme man scheinbar gegensätzliche Antworten – die einen wünschen möglichst viel Flexibilität im Arbeitsalltag, die anderen feste Zeiten und Beständigkeit. Die Beschäftigten haben wenig Kontakt untereinander, arbeiten oder „jobben“ aus sehr unterschiedlichen Gründen beim Dienstleister und kommen obendrein aus sehr unterschiedlichen Lebensverhältnissen – das seien spezifische Merkmale der Plattformarbeit, die die Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen in vielen Fällen erschweren.

Was nun tun? – fragte Moderatorin Ortrud Harhues vom KAB-Bildungswerk in die Runde.

„Menschen brauchen sichere Jobs, keine Zukunftsängste“, sagt Karsten Rupprecht, deshalb müsse die Politik dem Missbrauch von befristeten Arbeitsverträgen ein Ende setzen. Er warnt vor Boykott-Aufrufen. Die seien für die Beschäftigten keine Lösung. Gewerkschaften, Sozialverbände und Kunden*innen müssen beharrlich und laut gute

Löhne und gute Arbeit einfordern. Mit Blick auf den, so Rupprecht, „ruinösen Wettbewerb im Handel“, fordert er die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge des Einzel- und Versandhandels in NRW.“ Dann würde der Wettbewerb zwischen Läden vor Ort und dem Online-Handel nicht weiter auf den Schultern der Beschäftigten ausgetragen werden, sondern „in den Regalen“.

Auf die Macht des Konsumenten und Kunden hofft Ex-Lieferdienst-Fahrer Lennart Vogt. Von den Kunden wünscht er sich, dass sie sich mehr informieren, wer hinter ihrer Lieferung steht. „Ein Kasten Bier erscheint nicht plötzlich auf der Türschwelle, nur, weil man auf eine App getippt hat“, beschreibt Vogt, „sondern, weil ein Mensch den Kasten einlädt, umherfährt, auslädt, die Treppe hochschleppt und übergibt. Keine Nummer, sondern ein Arbeitnehmer, der Respekt verdient – vom Unternehmen und vom Kunden.“

Beschäftigte der Plattformen stünden ihren Arbeitsbedingungen nicht ohnmächtig gegenüber, betont Heiner Heiland. Sie können die digitalen Technologien auch für den eigenen Austausch unter Kollegen*innen und die eigene Organisation nutzen. Es gäbe inzwischen viele digital vernetzte „Fahrergruppen“, die sich über ihre Arbeit, über Missstände vor Ort und über mögliche Gegen-Schritte verständigen.

Und um die „Auspressung von Profit und die in der Betriebswirtschaftslehre weit verbreitete Idee eines Unternehmens ohne Mitarbeiter“ zu beenden, gäbe es, nach Werner Nienhüser, ja noch die Idee mit der Genossenschaft. Stoff für viele weitere spannende Gesprächsrunden.

Text: Heike Honauer | Screenshot: Werner Nienhüser | 19.04.2021

[Hier finden Sie weitere Informationen, auch weiterführende Literatur.](#)

Expertendiskussion am 15.4.2021: 'Click and Buy'- (Un-)Würdige Arbeit bei Lieferdiensten und Co.

employmentrelations.de/2021/04/16/expertendiskussion-am-15-4-2021-click-and-buy-un-wuerdige-arbeit-bei-lieferdiensten-und-co/

werner

April 16, 2021

In der dritten Veranstaltung der Reihe "(Un-)Würdige Arbeit" diskutierten am diskutierten die Experten *Heiner Heiland* (Arbeitssoziologe an der TU Darmstadt, der auch als Kurierfahrer gearbeitet hat), *Karsten Rupprecht* (Gewerkschaftssekretär bei verdi, zuständig für den Bereich Einzelhandel und ein Logistikzentrum von Amazon) und *Lennart Vogt* (ehemals Fahrer bei "Flaschenpost") über die Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit. (Die Moderation übernahmen Ortrud Harhues, KAB-Bildungswerk Münster, und der Verfasser dieses Berichts, Prof. Werner Nienhüser, Universität Duisburg-Essen.)

Behandelt wurden drei Fragenblöcke: 1. Arbeitssituation, insb. Arbeitsbelastungen, Entlohnung / Arbeitszeiten und die tarifvertragliche (rechtliche) Situation. 2. Was müsste sich ändern? 3. Was ist konkret als nächstes zu fordern und zu tun?

Was ist Plattformarbeit?

Erstens ist die *ortsgebundene Plattformarbeit* zu nennen. Ein Beispiel ist der Lieferdienst Lieferando. Hier werden digital, über eine Internet-Plattform, Dienstleistungen zwischen Käufern (Essensbestellern) und Verkäufer (Restaurants) vermittelt. Die Steuerung der Arbeitsleistung, die die Leistungsmessung und -kontrolle erfolgt ebenfalls digital, z.B. über Apps, die die Leistung der Auslieferer über deren Smartphones kontrollieren. Zweitens gibt es bei großen Handelsplattformen wie Amazon *ortsgebundene Tätigkeiten* etwa Lagerarbeiten. Auch bei dieser Form der Plattformarbeit wird Software zur Kontrolle der Arbeitsleistung eingesetzt. Eine Software zeichnet z.B. auf, wer wann und wie lange welches Paket bewegt und verpackt hat. Auch Pausen und andere Abwesenheitszeiten werden registriert. Drittens gibt es Tätigkeiten, die im "*virtuellen Raum*" erbracht werden. Hier können die Beschäftigten (oftmals Solo-Selbständige) an jedem beliebigen Ort arbeiten. Beispiele für solche Tätigkeiten sind die Erledigung von Designaufträgen oder auch das Ausfüllen von Fragebögen. – Die Veranstaltung behandelte vor allem die beiden ersten Formen.

Alle Formen haben die Idee gemeinsam: (Arbeits-)Kosten möglichst gering zu halten und die Arbeitsleistung über Software-Einrichtungen zu erfassen, zu bewerten und zu steuern (so Werner Nienhüser in seiner Einführung)

Eine wachsende und keineswegs kleine Branche

Fakten über „Paket-, Express- und Kurierdienstleistungen (KEP-Branche)“ (bezogen auf 2017)

Unternehmen: Extreme Konzentration: 13 von 241 Unternehmen machen ca. 94 % des Umsatzes aller Unternehmen in der Branche

Beschäftigte und Beschäftigungsverhältnisse

	KEP	Gesamtwirtschaft (Vergleichsbranchen)
Beschäftigte	427.000 (2017) 513.000 (2019)	Zum Vergleich: Automobilindustrie: 131.000 Bauhauptgewerbe: 850.000
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt	71%	87%
Ausschließlich geringfügig beschäftigt	29%	13%
In Teilzeit	22%	13%
Bruttomonatsentgelt (Median) (Euro) (gerundet)	2.500	3.200

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus den Antworten auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Pascal Meiser u. a. und der Fraktion DIE LINKE, betreffend „Arbeitsbedingungen in der Branche der Paket-, Express- und Kurierdienstleistungen“, BT-Drs. 19/08133; April 2019

Mehr als 500 Tsd. Beschäftigte arbeiten in der Branche, die in der offiziellen Statistik als „Kurier-, Paket- und Expressdienstleistungen“ (KEP-Branche) bezeichnet wird. Die Branchenaufteilung der Statistik scheint mir hinter den Verhältnissen zurückzubleiben und die Struktur und Veränderungen neuer Branchen kaum zu erfassen. Daher ist es nicht einfach, Zahlen zu finden. Auch in den Antworten der Bundesregierung (Bundestag 2019) wird immer wieder darauf verwiesen, dass keine Informationen aus der offiziellen Statistik zur Verfügung stünden. Beim Vergleich z.B. zur Automobil- und Bauwirtschaft sieht man, dass es sich um eine recht große Branche handelt – die künftig noch größer werden wird.

Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich von denen anderer Branchen: Die Beschäftigten sind überdurchschnittlich häufig nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt, arbeiten häufiger in Teilzeit und haben einen geringeren Monatslohn (im Vergleich zur Gesamtwirtschaft 700 Euro im Monat weniger).

Beispiel Lieferando

Am Beispiel Lieferando, einem Essens-Lieferdienst, sieht man das Wachstum und das Potenzial der Branche. Das Interview, auf das ich mich im Folgenden beziehe, gibt auch Hinweise auf den Umgang mit den Beschäftigten.

Mehr als 20.000 Restaurants sind bei Lieferando.de gelistet. Die Auslieferung erfolgt aktuell in 39 Städten, es gehen 10 Millionen Bestellungen über die Plattform an die dort vertretenen Restaurants. Die Zahl der Bestellungen ist im dritten Quartal 2020 um 38 Prozent gewachsen. „Im Durchschnitt vermitteln wir einem Restaurant 100.000 Euro Umsatz pro Jahr“ (Numme/Vos 2020). 5000 Fahrer fahren derzeit für Lieferando, Tendenz steigend. Bei Auslieferung durch das Restaurant erhält Lieferando 13 Prozent des Umsatzes (90 Prozent der Restaurants liefern selbst aus). Wenn die Auslieferung durch Lieferando erfolgt, dann bekommt die Plattform 30 Prozent. Interessant ist die Antwort auf die folgende Frage:

“Im November mussten Gerichte in Köln und Frankfurt Sie dazu bringen, Mitarbeiterlisten herauszugeben, weil sonst kein Betriebsrat gegründet werden kann. Warum hatten Sie die Listen nicht herausgerückt?” Antwort: “Das Thema liegt nicht in meinem Verantwortungsbereich, da diese Fragen bei unserer Logistikschwester-Gesellschaft liegen.“ Hier scheint ein wichtiges Merkmal solcher Unternehmen auf: Verantwortung wird überwältigt auf andere. (Und Journalisten fragen nicht genug nach.) (siehe dazu detaillierter Numme/Vos 2020).

Niedrige Löhne, hohe Belastungen

Mitarbeiter*innen in den Logistikzentren von Amazon verdienen etwa 2000 Euro monatlich ([Amazon-Webseite 2020](#)). Fahrer bei Lieferando bekommen ebenfalls mit Zulagen rund 2000 Euro (Numme/Vos 2020). Paketzusteller erhalten knapp 2.600 Euro, allerdings nur in großen Unternehmen, mit einer Berufserfahrung von mindestens 5 Jahren) (www.lohnspiegel.de). Damit liegen die Beschäftigten dieser Unternehmen deutlich unter dem Medianlohn der Gesamtwirtschaft (3200 Euro).

Neben der schlechten Bezahlung der Beschäftigten sowohl bei den Lieferdiensten als auch bei den Amazon-Logistik-Zentren wurde von den Experten immer wieder auf die starke, als entwürdigend empfundene Kontrolle der Arbeitnehmer*innen hingewiesen. Der Text eines Tagesschau-Beitrages illustriert diese Kontrolle eindrücklich:

“Reporterteam bekommt Daten zugespült. Für Lieferando-Fahrer Ewaldt ist neben dem eigenen Fahrrad das private Mobiltelefon Hauptarbeitsgerät. Über eine App erhält er Aufträge, gibt Rückmeldung über zugestellte Lieferungen. Fahrer wie Ewaldt kritisieren den hohen Datenverbrauch der App oder die Tatsache, dass Kunden den Standort der “Rider” während der Lieferung permanent nachverfolgen können. So fallen Daten an, viele Daten. Zugriff darauf hat auch das Unternehmen. Fahrer aus ganz Deutschland haben Reporterinnen und Reporter von Plusminus und BR erzählt, dass sie sich durch die App überwacht fühlen. Dem Reporterteam zugespülte Dokumente belegen nun erstmals, wie viele Daten die App tatsächlich erhebt: sekundengenaue Angaben über Eingang der Bestellung, Abholung der Speisen bis hin zur Übergabe beim Kunden. Darüber hinaus Berechnungen, inwiefern “Rider” vorgegebene Zeiten einhalten. All das wird personalisiert und teilweise über Jahre gespeichert. *Fahrer-App ermöglicht “Leistungs- und Verhaltensprofil”.* Datenschutz- und Arbeitsrechtsexperte Peter Wedde kritisiert, dass sich mit diesen Daten ein “präzises Leistungs- und Verhaltensprofil” erstellen ließe: “Es führt dazu, dass die Beschäftigten sehr gläsern sind, dass man also jeden einzelnen Verhaltensschritt erfassen kann, den man für die Auftragsabwicklung eigentlich gar nicht bräuchte.” Lieferando teilt auf Anfrage mit, die Fahrer-App sei datenschutzkonform und werde nicht zur unerlaubten Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt. Laut Lieferando-Gründer Gerbig erhebe man die Daten der Fahrer für die Gehaltsabrechnungen. Die Daten würden nicht in die Entscheidung einbezogen, ob ein Vertrag verlängert wird oder nicht. Man halte sich “an geltende Gesetze”, so Gerbig” (Ciesielski u.a. 2020).

Was tun?

In der Veranstaltung wurden folgende Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen diskutiert:

(1) Bildung und Aufklärung sind nötig.

Viele Beschäftigte wissen zu wenig über die Macht, die sie durch gewerkschaftliche Organisation und die Bildung von Betriebsräten gewinnen könnten. Dazu passte das in der Veranstaltung gespielte Lied

“Wir sind Versandsoldaten – Jan Böhmermann & der Chor der Scheinselbstständigen”.



Watch Video At: <https://youtu.be/pQsS0VqM4aA>

In der Diskussion wurde auch der Vorschlag gemacht, die Wahl eines Betriebsrates in jedem Betrieb gesetzlich vorzuschreiben. Derzeit wird ein Betriebsrat erst dann gewählt, wenn die Arbeitnehmer dies wollen und die Initiative ergreifen. Da viele Beschäftigte in der KEP-Branche einen befristeten Vertrag haben, müssen sie fürchten dass ihr Vertrag nicht verlängert werden könnte, wenn sie sich für die Wahl eines Betriebsrates engagieren und betriebsöffentlich äußern. Das dürfte eine der Ursachen für die geringe Verbreitung von Betriebsräten in dieser Branche sein (zu weiteren Aktionen von Arbeitgebern, Betriebsräte zu verhindern, siehe Behrens/Dribbusch 2020). Der Forderung nach gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsratswahlen wird häufig entgegengehalten, dass dann ein arbeitgeberfreundlicher oder sogar ein von Arbeitgeber dominierter Betriebsrat gewählt würde. In der Diskussion wurde auch erwähnt, dass es einige solcher Betriebsräte bereits jetzt gäbe. Die Aussage, dass man besser keinen als einen arbeitsgeberabhängigen Betriebsrat haben sollte, wurde nicht weiter diskutiert (zur Forderung nach gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsräte siehe Nienhüser 2014) .

Nötig ist auch die Aufklärung der Konsument*innen. Viele Menschen, der Verfasser eingeschlossen, schätzen die Möglichkeit, im Internet zu bestellen. Leicht ignorieren oder verdrängen wir dabei, dass die rasche und billige Lieferung auf Kosten derjenigen geht, die die Waren verpacken und liefern – oftmals auch zu Lasten der in der Produktion Arbeitenden, gerade in Niedriglohnländern in internationalen Lieferketten (Lessenich 2016).

(2) Mehr "gute" Arbeitsverhältnisse.

Wir dürfen nicht abrücken vom Leitbild und der Realisierung eines sozialversicherungspflichtigen, langfristig angelegten und tarifvertraglich abgesicherten Arbeitsverhältnisses, das Arbeitenden ein ausreichendes Einkommen, auch im Alter nach der Erwerbsphase, bietet. Diese Form von Beschäftigung sollte nach wie vor die Regel sein. Als Mittel zur Erreichung wurden u.a. gesetzliche Einschränkungen bei der Möglichkeit, Arbeitsverträge zu befristen sowie der Abschluss und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (vgl. zu diesen und weiter Forderungen Bludau-Hoffmann 2020 sowie weitere Beiträge auf <https://herbertbludauhoffmann.home.blog/veroeffentlichungen>).

(3) Schließlich wurde angesprochen, ob nicht andere Organisationsformen als die kapitalistische Unternehmung möglich und nötig wären (grundsätzliche Kritik am Kapitalismus war für mich nicht zu hören): Warum sollten nicht z.B. Essens-Lieferdienste als Genossenschaften organisiert werden,

die auch den Beschäftigten gehören? Entgegengehalten wurde, dass solche Formen möglicherweise nicht wettbewerbsfähig sind, was eben daran liegen könnte, dass sie anders als kapitalistische nicht auf Ausbeutung der Beschäftigten setzen oder aber die Beschäftigten sich selbst ausbeuten.

Wie geht es weiter mit der Reihe? Und wie kann ich mehr zum Thema erfahren?

Die Reihe wird am 17. Juni, 18:00 Uhr, fortgesetzt mit der Veranstaltung "Würdige Arbeit – solidarische Gesellschaft" (siehe dazu auch <https://forumdrv.de/category/wuerdigearbeit>). Im Folgenden finden Sie neben der zitierten Literatur weiterführende Literaturhinweise, auch von den Experten der Veranstaltung. Dabei habe ich mich bemüht, möglichst Texte zu nennen, die frei (kostenlos) zugänglich sind.

Zitierte Literatur

- Amazon (2020): Löhne und Arbeitskonditionen für Amazon Logistikmitarbeiter. Amazon-Webseite 11.9.2020. Online verfügbar unter <https://blog.aboutamazon.de/logistikzentren/l%C3%B6hne-und-arbeitskonditionen-f%C3%BCr-amazon-logistikmitarbeiter>, zuletzt geprüft am 16.04.2021.
- Behrens, Martin; Dribbusch, Heiner (2020): Umkämpfte Mitbestimmung : Ergebnisse der dritten WSI- Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. In: WSI-Mitteilungen 73, S. 286–294.
- Bludau-Hoffmann, Herbert (2020): In Würde arbeiten. In: Der Freitag. Online verfügbar unter <https://www.freitag.de/autoren/herby/mehr-gute-und-wuerdige-arbeit>, zuletzt geprüft am 16.04.2021.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Pascal Meiser u. a. und der Fraktion DIE LINKE, betreffend „Arbeitsbedingungen in der Branche der Paket-, Express- und Kurierdienstleistungen“. Berlin. Online verfügbar unter https://www.linksfraktion.de/fileadmin/user_upload/PDF_Dokumente/2019/190408_KA_1908133_Paketbranche.pdf, zuletzt geprüft am 30.03.2021.
- Ciesielski, Rebecca; Khamis, Sammy; Lenz, Johannes; Schäler, Verena (2020): Kritik von Mitarbeitern Lieferando-Fahrer fühlen sich überwacht. Tagesschau. Online verfügbar unter <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/lieferando-arbeitsbedingungen-101.html>, zuletzt aktualisiert am 11.11.2020.
- Lessenich, Stephan (2016): Neben uns die Sintflut. Die Externalisierungsgesellschaft und ihr Preis. München: Carl Hanser Verlag München.
- Nienhäuser, Werner (2014): Betriebsratswahlen gesetzlich vorschreiben. Ein Diskussionsvorschlag zur Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung. In: Gegenblende. [Das gewerkschaftliche Debattenmagazin](#).
- Numme, Thorsten; Vos, Oliver (2020): Lieferando-Chefin im Interview. „Corona hat uns um ein Jahr nach vorne gebracht“. In: Der Tagesspiegel v. 8.12.2020. Online verfügbar unter <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/lieferando-chefin-im-interview-corona-hat-uns-um-ein-jahr-nach-vorne-gebracht/26691598.html>, zuletzt geprüft am 16.04.2021.
- Rügemer, Werner; Wigand, Elmar (2014): Union Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. Frankfurt / Main: Otto-Brenner-Stiftung, Arbeitsheft Nr. 77. Online verfügbar unter https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH77_UnionBusting_Ruegemer_2014_05_12.pdf.

Weiterführende Literatur

- Heiland, Heiner (2019): Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu plattformvermittelter Kurierarbeit. In: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 298–304. Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/profile/Heiner-Heiland-2/publication/334758421_Plattformarbeit_im_Fokus_Ergebnisse_einer_explorativen_Online-Umfrage_zu_plattformvermittelter_Kurierarbeit/links/5f50979492851c250b8c3acb/Plattformarbeit-im-Fokus-Ergebnisse-einer-explorativen-Online-Umfrage-zu-plattformvermittelter-Kurierarbeit.pdf.
- Heiland, Heiner (2020): Die Praxis der Plattformarbeit. Von der Relevanz ethnografischer Analysen digitaler Arbeitskulturen. In: Berliner Blätter 82, S. 17–28. Online verfügbar unter <https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/22825/Heiland.pdf?sequence=1>.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2020): Soziale Risiken der Digitalisierung – Regulierungsbedarfe der Beschäftigungsverhältnisse. In: Industrielle Beziehungen 27 (2-2020), S. 227–249. DOI: 10.3224/indbez.v27i2.07.
- Lücking, Stefan (2019): Arbeiten in der Plattformökonomie. Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt. Report Nr. 5 Forschungsförderung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_005_2019.pdf.
- Paternoga, Dagmar; Rätz, Werner; Piétron, Dominik (2019): Eine andere Digitalisierung ist möglich. Chancen und Risiken einer vernetzten Gesellschaft. Hamburg: VSA-Verlag (AttacBasis Texte).

Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_ Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_ Freiraum_

Onlineveranstaltung

Podiumsgespräch und Diskussion

„Würdige Arbeit – Solidarische Gesellschaft“

Würdige Arbeit: das ist mehr als ein sicherer Arbeitsplatz mit einem festen Einkommen in ausreichender und gerechter Höhe. Das ist mehr als Arbeitsplatz der in die Altersarmut führt. Das ist mehr als ein Arbeitsplatz, an dem man vor körperlicher Beeinträchtigung geschützt ist.

Damit die Würde des Menschen in der Arbeit gewahrt bleibt, bedarf es einer sinnhaften Aufgabe, auf die man stolz sein kann und die von anderen geschätzt wird. Würdige Arbeit heißt, selbst Einfluss auf Arbeitsinhalte und -ablauf nehmen und sich in der Arbeit weiterentwickeln zu können.

Würdige Arbeit ist ein Beitrag zu einer guten, zu einer solidarischen Gesellschaft. Umgekehrt ist eine solidarische Gesellschaft notwendig für würdige Arbeit. So müssen wir gemeinsam z.B. individuelle Einkommensverluste durch Arbeitslosigkeit, durch Erkrankung oder durch Übernahme der Pflege von Angehörigen ausgleichen. *Arbeit beeinflusst unser Leben. Leben ist mehr als Arbeit. Arbeit ist Teil eines gelingenden Lebens.*

Wie steht es um die Würde der Arbeit in unserer Gesellschaft? Wie sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten? Welche Probleme sind besonders dringend für viele Menschen? Was können wir tun, um zu einer besseren Gesellschaft mit würdiger Arbeit zu kommen, in der Leben mehr ist als Erwerbsarbeit?

In den ersten drei Veranstaltungen haben wir die konkrete Situation von Arbeitenden in der Fleischindustrie, in Pflegeberufen und bei Lieferdiensten diskutiert. In der vierten, abschließenden Diskussion wollen wir über einzelne Branchen und Berufe hinausgehen und bei der Analyse die gesellschaftlichen und menschenrechtlichen Folgen und Voraussetzungen würdiger Arbeit einbeziehen.

„Würdige Arbeit – Solidarische Gesellschaft“

Termin: Donnerstag, 17.06.2021,
19.00 – 21.15 Uhr

Digitaler Ort: Zoom-Einladungslink_

Eine Teilnahme ist **nur** nach vorheriger online-Anmeldung unter Angabe des Vollnamens und einer gültigen E-Mail-Adresse möglich.

Link zur Anmeldung:

<https://könzgenhaus.de/bildungsangebote/bildungsprogramm/politische-bildung/#c765>

Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_ Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_ Freiraum_

Diskutieren werden wir an diesem Abend mit zwei Experten:

Prof. Dr. Gerhard Bosch: Professor (em.) für Soziologie und langjähriger Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen; Sein Forschungsgebiet ist die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Prof. Dr. Franz Segbers: Theologe und Sozialwissenschaftler; Professor (em.) für Sozialethik am Fachbereich Evangelische Theologie an der Philipps-Universität in Marburg. Sein zentrales Forschungsgebiet ist die christliche Sozial- und Wirtschaftsethik.

Moderation: Ortrud Harhues, Leiterin des KAB-Bildungswerkes Münster und Prof. Dr. Werner Nienhüser, Universität Duisburg-Essen.

Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben. Gerne weisen wir aber auf die Möglichkeit einer Spende an den Verein Würde und Gerechtigkeit e. V. hin:

Spendenkonto: Aktion Würde und Gerechtigkeit e.V.

IBAN: DE84 4015 4476 0001 1578 17

BIC: WELADED1LEN – Stadtparkasse Lengerich

Verwendungszweck: „Spende“ / Ihr Name und Ihre Adresse

Noch ein Hinweis:

Wir wollen die Teilnehmer*innen an der Veranstaltung aktiv beteiligen. Sie können über die Chatfunktion Fragen stellen und ihre Position, gerne auch Erfahrungen einbringen. Ggf. gibt es auch die Möglichkeit von kurzen Gruppenarbeiten. Eine direkte mündliche Diskussionsbeteiligung ist in der letzten halben Stunde vorgesehen.

Bitte beachten Sie: Die Veranstaltung wird aufgezeichnet und anschließend bearbeitet der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Links zu den Veranstalter*innen:

Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt: www.forumdrv.de

KAB Diözesanverband Münster: www.kab-muenster.de und www.kab-bildungswerk.de/

KAB Bezirksverband Recklinghausen: www.kab-muenster.de/bezirk-recklinghausen/aktuelles/

KönzgenHaus_Haltern am See: www.koenzgenhaus.de



„Schlechte Arbeit fällt nicht einfach vom Himmel“

forumdrv.de/2021/06/24/schlechte-arbeit-faellt-nicht-einfach-vom-himmel/

Werner

24. Juni 2021

Abschluss der Kooperations-Veranstaltungsreihe „(Un-)Würdige Arbeit“^[1] Der Text ist eine von W. Nienhüser leicht bearbeitete, um Literaturhinweise ergänzte Version der Pressemitteilung des Könzgenhauses. Danke an Sarah Dunkel.

Schlechte Arbeit ist politisch gewollt – das war eine der Kernerkenntnisse der Kooperationsveranstaltung von KönzgenHaus, Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt, KAB Bildungswerk Münster und KAB Bezirksverband Recklinghausen.

In den vorherigen Veranstaltungen der Reihe wurde an konkreten Fällen die Situation von Arbeitenden in der Fleischindustrie, in Pflegeberufen und bei Lieferdiensten beleuchtet. Wie ist es um die Würde der Arbeit in unserer Gesellschaft bestellt? Wie sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten? Welche Probleme drängen besonders?

Die Abschlussveranstaltung am 17. Juni stand unter dem Motto „*Würdige Arbeit – Solidarische Gesellschaft*“ nun die Analyse der menschenrechtlichen Folgen und die Voraussetzungen würdiger Arbeit im Vordergrund.

Die Experten Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen) und Prof. Dr. Franz Segbers (Universität Marburg) diskutierten, wie würdige Arbeit aussieht und wie wir diese politisch und gesellschaftlich erreichen können. Beide fanden deutliche Worte zur aktuellen Situation; so stellte Franz Segbers fest, dass prekäre Arbeitsbedingungen eben nicht einfach vom Himmel fallen – vielmehr sei schlechte Arbeit politisch gewollt und eine Folge des Neokapitalismus. Die Hinnahme von „Unwürdiger Arbeit“ bezeichnet er als Ausdruck der Verachtung von Menschenrechten.

Auch Gerhard Bosch prangerte an, dass sich in den vergangenen Jahren immer mehr und mehr Unternehmen still und heimlich vom deutschen Sozialmodell verabschiedet hätten: Tätigkeiten wurden und werden mehr und mehr in günstigere Subunternehmen ausgelagert, Tarifverträge und Gewerkschaften seien nicht mehr gewollt, Betriebsratsgründungen und Mitbestimmung verhindert. So bekomme mittlerweile nur noch jede*r Zweite Lohn nach Tarif; fast 50 Prozent der Beschäftigten erhalte einen Lohn, der einseitig vom Unternehmen festgesetzt wird. „Geht es so weiter, sind es in zehn Jahren nur noch ein Drittel aller Beschäftigten, die nach Tarif bezahlt werden. Wir verlieren die soziale Mitte.“ Allgemeinverbindliche Tarifverträge – das sei die Hauptaufgabe, die wir verfolgen müssten, um diesen Trend aufzuhalten: „Es ist unsere Aufgabe, ein System herzustellen, dass die würdige Arbeit sichert.“

„Arbeit muss wieder Vorrang haben vor dem Kapital!“ Diese alte Forderung der katholischen Soziallehre will Franz Segbers wieder in den Fokus rücken: „Wir hatten mal bessere Bedingungen – die sind verschlechtert worden. Jetzt müssen wir Terrain

zurückgewinnen.“ In der Pflicht: Gewerkschaften und Sozialverbände, so der Konsens des Abends. Diese müssten als „Aussäer“ fungieren und eine Debatte darüber führen, wie ein gerechtes Wirtschafts- und Arbeitsmodell aussehen kann.

Der heftige Sinkflug der Gewerkschafts-Mitgliedszahlen in den vergangenen zwanzig Jahren sei immerhin gestoppt, so Diskussionsteilnehmer und Gewerkschaftler Mark Rosendahl; jetzt müsse man wieder und weiter genau da ansetzen, wo es beispielsweise „Fridays For Future“ gezeigt hätte: „Soziale Bewegung ist ein wichtiger Motor, ohne ändert sich einfach gar nichts!“

KönzgenHaus-Geschäftsführer Norbert Jansen stimmte zu: „Wir haben momentan ein Organisationsproblem – ein Imageproblem. Nicht nur die Gewerkschaften, sondern alle größeren Organisationen. Ob in den Gewerkschaften, Parteien, bei den Sozialverbänden, auch in der KAB – es sind soziologische und pädagogische Fragen, die wir jetzt in den Fokus nehmen müssen, um neue Mitglieder zu gewinnen.“ Die wichtigste Frage, die sich dann herauskristallisierte: Wie kommen die Gewerkschaft denn jetzt zu neuen Mitgliedern?

Mit der Diskussion über die Möglichkeiten von steuerrechtlichen Vorteilen oder der Herausstellung der großen Bedeutung im öffentlichen Diskurs wurden Antwortversuche gestartet, die demnächst tiefergründiger behandelt werden sollen; denn auch wenn diese Kooperations-Veranstaltungsreihe an dieser Stelle endet, steht die nächste schon in den Startlöchern, verkündeten die Moderatoren des Abends, Prof. Dr. Werner Nienhüser von der Universität Duisburg-Essen und Ortrud Harhues, Leiterin des KAB-Bildungswerkes Münster: „Schlechte Arbeit wird gemacht. Und alles, was von Menschen gemacht wird, ist auch veränderbar. Wir sind noch lange nicht fertig mit diesem Thema und dem Nachdenken darüber.“, so Harhues zum Abschluss.

Erleben Sie den Abschluss unserer Veranstaltungsreihe noch einmal mit:



Zum Nachlesen: Literaturhinweise / ausgewählte Texte der Referenten

- Bosch, Gerhard 2018: Fördert das deutsche Modell der industriellen Beziehungen die Konvergenz in der EU? In: IAQ-Forschung / 2018-02
- Bosch, Gerhard, 2019: Tarifverträge-Schlüssel zur Verringerung der Lohnungleichheit. In: Dullien, Sebastian: Makroökonomie im Dienste der Menschen. Festschrift für Gustav A. Horn, S. 247-258
- Bosch, Gerhard 2021: Verteilungswirkungen von Tarifverträgen, DGB Tagung „Tarifbindung stärken“ v. 12. Mai 2021
- Segbers, Franz 2017: Analysen, sozialetische Bewertungen und Herausforderungen in der globalisierten Arbeitswelt
- Segbers, Franz 2021: Würdige Arbeit – solidarische Gesellschaft. Thesen für das Webinar am 17. Juni 2021

Anmerkungen

- ↑1 Der Text ist eine von W. Nienhüser leicht bearbeitete, um Literaturhinweise ergänzte Version der Pressemitteilung des Könzgenhauses. Danke an Sarah Dunkel.

Anmerkungen

Autorinnenlesung und Diskussion mit

Julia Friedrichs

working class -

Warum wir Arbeit brauchen, von der wir leben können

Das ist der Titel des in diesem Jahr erschienenen Buches von Julia Friedrichs, das in der Öffentlichkeit starke Beachtung gefunden hat. Worum geht es in dem Buch? Obwohl die Wirtschaft ein Jahrzehnt lang wuchs, ist es dennoch für viele schwieriger geworden, sich Wohlstand aus eigener Kraft zu erarbeiten. Eine Mehrheit besitzt kaum Kapital und Vermögen, Angst vor Altersarmut geht um.

Julia Friedrichs hat Menschen begleitet, die lange hofften, dass Arbeit und ein hinreichendes Einkommen sie durch das Leben tragen und sie damit auskömmlich ihre Familien ernähren können. Es geht um Menschen, die ins Büro gehen, die für uns alle öffentliche Flächen reinigen, um Menschen, die unterrichten. Alle diese Menschen müssen feststellen, dass sie Tag für Tag hart arbeiten und das Geld trotzdem nicht reicht. Das Buch erzählt ihre Geschichte.

Julia Friedrichs zeigt in dieser eindrücklichen Reportage, wie schwer es für viele geworden ist, trotz unermüdlicher und engagierter Arbeit als KrankenpflegerIn, als KassiererIn oder als MusikerIn auskömmlich leben zu können. Sie hat dafür mit den Betroffenen selbst, aber auch mit Experten und Politikern gesprochen.

Autorinnenlesung und Diskussion mit Julia Friedrichs

**„working class – Warum wir
Arbeit brauchen, von der wir
leben können“**

**Termin: Mittwoch, 08.09.2021, 19.00 –
21.00 Uhr**

Ort: KönzgenHaus_Haltern am See

Die Veranstaltung wird als **Hybrid-
Veranstaltung** durchgeführt. Eine
Teilnahme ist in begrenztem Umfang in
Präsenz, aber auch digital möglich.

In jedem Fall ist eine Anmeldung
erforderlich:

Link zur Anmeldung:

<https://koenzgenhaus.de/bildungsangebote/bildungsprogramm/politische-bildung/#c765>

Es wird eine Teilnahmegebühr erhoben.

Begegnung_Lernen_Fragen_Denken_Erfahrung_ Gemeinschaft_Arbeit_Glaube_Handeln_Gerechtigkeit_ Freiraum_



Die Autorin ist Journalistin und Filmemacherin; zu ihren Arbeiten zählen Reportagen und Dokumentationen für die ARD, das ZDF und „Die Zeit“. Mit dem Redaktionsteam „docupy“ hat sie den Film „Ungleichland“ herausgebracht. Sie hat mehrere viel beachtete und hochgelobte Bücher verfasst, u.a. den Bestseller „Gestatten: Elite – Auf den Spuren der Mächtigen von morgen“ (2008). Julia Friedrichs erhielt für ihre Arbeit mehrere Auszeichnungen, u.a. den Grimme-Preis 2019.

Teilnahmegebühr:

Präsenzveranstaltung	10,-- Euro (kleiner Imbiss inklusive)
Digital-Webinar	5,-- Euro
Ermäßigt:	5,-- Euro

Die Buchhandlung Kortenkamp wird mit einem Büchertisch vertreten sein.

Links zu den Veranstalter*innen:

Halterner Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt: www.forumdrv.de

KAB Diözesanverband Münster: www.kab-muenster.de und www.kab-bildungswerk.de/

KAB Bezirksverband Recklinghausen: www.kab-muenster.de/bezirk-recklinghausen/aktuelles/

KönzgenHaus_Haltern am See: www.koenzgenhaus.de

„Jeder muss von seiner Arbeit leben können“ – Bericht über die Buchlesung mit Julia Friedrichs

 forumdrv.de/2021/09/11/jeder-muss-von-seiner-arbeit-leben-koennen-bericht-ueber-die-buchlesung-mit-julia-friedrichs/

Werner

11. September 2021

Pressebericht über die Veranstaltung am 8. September:

Würdige Arbeit mit Respekt vor jeder Arbeits- und Lebensleistung:

„Jeder muss von seiner Arbeit leben können“

Lebhafte Diskussion bei der Buchvorstellung von Julia Friedrichs im Könzgenhaus

HALTERN AM SEE. „Endlich wieder eine Veranstaltung mit richtigen Menschen“ freute sich die bekannte Bestseller-Autorin und Grimme-Preisträgerin Julia Friedrichs im Halterner Könzgenhaus auf gemeinsame Einladung des Halterner Forums, der KAB und des Könzgenhauses. Nach ungezählten Online-Veranstaltungen während der Pandemie konnte sie mit 40 Anwesenden und 5 online Zugeschalteten nach ihrer einleitenden Buchlesung ein bewegendes Thema lebhaft diskutieren: „Für Millionen in Vollzeit Berufstätige bleibt ein Leben in sozialer Sicherheit ein Traum, weil sie von ihrer Arbeit nicht leben können und zu den 50% Menschen in Deutschland gehören, die kein nennenswertes Vermögen besitzen.“

Mit der Metapher der gerissenen Achilles-Sehne bei einem Fußballer von Werder Bremen sah Julia Friedrichs das einigende gesellschaftliche Band gerissen oder überdehnt. In ihrem neuesten Buch mit dem Titel „Working Class – Warum wir Arbeit brauchen, von der wir leben können“ ([mehr zum Buch und zur Autorin auch hier](#) und hier: <https://www.juliafriedrichs.de>) geht sie den Ursachen nach und schildert eindrucksvoll das persönliche Schicksal einiger von ihr begleiteter Personen in prekären Dienstleistungstätigkeiten, denen während der Pandemie noch Beifall gezollt wurde und die nun wieder in Vergessenheit geraten.

Kein Auskommen trotz Vollzeitarbeit

Die Fallschilderungen von Julia Friedrichs machten betroffen: Ein Ehepaar, beide Musikschullehrer auf Honorarbasis und mit Privatunterricht, die trotz gehobener Bildung, Studium und Promotion mit jeweils 1.600 € Monatseinkommen für die 4-köpfige Familie kaum über die Runden kommt. Der ungelernten U-Bahn-Reiniger Said: „Nach Outsourcing des Reinigungsdienstes muss er in 40 Minuten pro Bahnhof Abfälle, Schmutz, Erbrochenes, Exkrememente und Urin beseitigen. „Er erhält für die Heimwege nicht einmal eine Freifahrt mit der U-Bahn, sondern muss ein Monatsticket für 130,- € erwerben.“, schildert Julia Friedrichs.

Bei 10,56 € Brutto-Stundenlohn (angefangen hatte Said mit 7 bis 8 €) und erzwungener Absenkung von 40 auf 35 Wochenstunden kommt er auf 1.600 € brutto. Dennoch verrichtet er seine Arbeit mit Stolz und Würde und will „keine Almosen vom Staat“, vermisst aber den Respekt und die Anerkennung derjenigen, für die er tätig ist. Während sein Vater mit Migrationshintergrund als Ungelernter noch mit einem Gehalt seine Familie ernähren konnte, hält dieser dem Sohn vor: „Mit deinem Gehalt hätte ich mir nicht einmal den Hintern abgewischt; schade, dass deine Frau mitarbeiten muss.“

Von den nach 1980 Geborenen verdient heute die Hälfte weniger als ihre Eltern, wie Ökonomen untersucht haben. Julia Friedrichs: „Die Aussage, die Kinder werden es einmal besser haben, gilt längst nicht mehr.“ Gleichzeitig stieg die Zahl der Menschen, die überwiegend von ihrem Vermögen leben, in den letzten 20 Jahren um 70 Prozent an. Und das eine hängt laut Friedrichs mit dem anderen zusammen und verschärft sich durch den Rückzug der Sozialstaatlichkeit.

„Jeder kämpft für sich“

Die 10 Millionen Mindestlöhner in Deutschland, von denen über 3 Millionen weniger als 2000,-€ brutto im Monat trotz Vollzeitarbeit erhalten, bilden laut Julia Friedrichs eine prekäre Dienstleistungsklasse. Die neue „Working-Class“ empfindet sich laut Julia Friedrichs nicht als Gruppe mit gemeinsamen Interessen, sondern „jeder kämpft für sich“ und ohne gewerkschaftlichen Schutz. „Was ihnen als „persönliches Versagen“ erscheint, hat aber in Wirklichkeit gesellschaftliche und politische Ursachen“. Viele Betroffene haben sich deshalb von den Parteien und der Politik enttäuscht abgewendet. „Politiker kommen mit solchen Menschen kaum in Kontakt und auch die Journalisten kommen fast durchweg aus der Mittelschicht, so dass die Betroffenen keine wirkliche Lobby haben und auch in Parlamenten nicht vertreten sind“, konstatiert Julia Friedrichs. Die wohlhabende „goldene Generation“ der heute 70-jährigen habe sich mit ihren Privilegien zu wenig um die nachkommende Generation gekümmert, so ihr Vorwurf.

In der angeregten Diskussion, die Herbert Bludau-Hoffmann als ehemaliger Gewerkschafter von ver.di in NRW moderierte, ging es deshalb vor allem um die Fragen der politischen Problemlösung, zu denen höhere Mindestlöhne, verbindliche Tarifverträge, Vermögensbildung und die Wiederbelebung betrieblicher Sozialleistungen gehören. Norbert Jansen vom KönzgenHaus wies darauf hin, dass in der katholischen Soziallehre schon lange einige Lösungswege bekannt sind, auf die man sich besinnen sollte und die aktualisiert werden müssten. Von der kontrovers diskutierten Idee des bedingungslosen Grundeinkommens bis hin zur hilfreichen Kindergrundsicherung „als Quantensprung“ und der kostenlosen Daseinsfürsorge beim Besuch von KiTa und Bildungseinrichtungen, der kostenlosen ÖPNV-Nutzung für Kinder nach dem Vorbild von Berlin sowie kostenloser Eintritt in Freibad, Zoo u.a. reichten die Vorschläge. Aber auch Mietsenkungen, steuerliche Erleichterungen und Änderungen im Erbrecht und viele weitere Maßnahmen seien erforderlich. Andere Diskussionsteilnehmer stellten hierbei auch die politische Machtfrage.

„Kinder armer Eltern nicht in Mithaftung nehmen“

Seit Jahrzehnten werde die anhaltende und ansteigende Kinderarmut in Deutschland beklagt, ohne politische Abhilfe zu schaffen, wurde bemängelt. „Kinder dürfen nicht in Mithaftung genommen werden durch Armut ihrer Eltern“, betonte Julia Friedrichs. Obwohl sie seit 2008 mehrere Bücher zur Problematik der ungleichen Vermögensverteilung und mangelnden Teilhabe veröffentlicht hat sowie als Filmemacherin mit ARD und WDR in 2018 eine Filmreihe dazu erstellte, habe das zwar zu Einladungen in Talk-Shows, Spiegel-Interviews und Gesprächsrunden mit Annalena Baerbock und Olaf Scholz geführt. Letzterer fordert „Respekt für jede Arbeits- und Lebensleistung“.

Eigentlich hätten die Betroffenen in die Talkshows eingeladen werden müssen. Dass allein durch ein Buch positive Veränderungen eintreten, stellte die engagierte Autorin in Frage. Sie sei weder Sozialarbeiterin, noch Politikerin oder Gewerkschafterin, hoffe aber, dass sie als Reporterin zumindest Anstöße und Anregungen zum Handeln auslösen könne. Viele Teilnehmer erwarben deshalb das aufrüttelnde Buch und ließen es von der Autorin im Könzgenhaus signieren.



FOTO : Die Veranstalter mit der Autorin, von links nach rechts: (Klaus-Dieter Amtmann, KAB-Bezirksverband), Herbert Bludau-Hoffmann (Halteforum), Julia Friedrichs (Autorin) und Norbert Jansen (Könzgenhaus).

Die Veranstalter des Könzgenhauses, des Halteforums und des KAB-Bezirksverbandes Recklinghausen sowie des KAB-Bildungswerkes Münster haben zum Thema „Würdige Arbeit“ bereits mehrere Veranstaltungen gemeinsam durchgeführt (zu den prekären Arbeitsbedingungen in der Pflege, in der Fleischindustrie, bei den

Paketdiensten und Online-Jobs) und werden das Thema weiter bearbeiten. Das Halterner Forum hat in Wahlprüfsteinen das soziale Thema auch an die Bundestagskandidaten herangetragen mit der Bitte um Stellungnahme. (Siehe auch www.forumdrv.de)

(Text: Wilhelm Neurohr)

(Un-)Würdige Arbeit

Anlass dafür, dieses Papier zu schreiben, sind Planungen einer Arbeitsgruppe des Forums für Demokratie, Respekt und Vielfalt (www.forumdrv.de) zu einer Veranstaltungsreihe „(Un)würdige Arbeit“. Das Papier behandelt drei Fragen: Was ist würdige, was ist unwürdige Arbeit? In welchen Bereichen finden wir besonders problematische Arbeitsbedingungen? Und wodurch können wir die Bedingungen verbessern? Dabei sehen wir Arbeiten und Leben in einem engen Zusammenhang.

1 Was ist gute, was ist schlechte Arbeit?

Kriterienkataloge zur Bewertung von Arbeit gibt es viele. Eine Schnittmenge dürften die folgenden Kriterien beinhalten (siehe für viele Alewell und Matiaske 2019)²:

- Festes und verlässliches Einkommen in ausreichender und gerechter Höhe;
- ein sicherer Arbeitsplatz (unbefristetes Arbeitsverhältnis);
- Schutz vor körperlicher Beeinträchtigung;
- interessante, abwechslungsreiche und sinnhafte Arbeit, auf die man stolz sein kann;
- gute soziale Beziehungen zu KollegInnen und VorgesetztInnen;
- Möglichkeiten, selbst Einfluss auf Arbeitsinhalt und -ablauf nehmen zu können (Partizipation);
- Möglichkeiten, sich weiterentwickeln zu können (Lernen in der Arbeit).

Leben ist mehr als Arbeit

Letztlich dürfen wir aber nicht nur die Arbeitstätigkeit allein betrachten, sondern darüber hinausblicken – auf die Folgen für das gesamte Leben. So haben z.B. lange Arbeitszeiten negative Folgen für die Lebensgemeinschaft der Arbeitenden (Familie etc.) und die sog. Work-Life-Balance; starke Arbeitsbelastungen führen häufig zu Erkrankungen; Altersarmut ist bei Geringverdienern geradezu vorprogrammiert. Auch müssen wir die Folgen für die gesamte Gesellschaft betrachten; Altersarmut und arbeitsbedingte Erkrankungen werden in Deutschland nach wie vor (noch) kollektiv-solidarisch mitgetragen. Wenn wir also von würdiger oder unwürdiger Arbeit sprechen, müssen wir die Folgen für das gesamte Leben aller mit einbeziehen.

Arbeit ist Teil eines gelingenden Lebens. Alle Arbeitstätigkeiten und Arbeitenden verdienen unseren Respekt. Arbeiten, von denen wir – nicht selten zu Unrecht - meinen, dass sie nur

¹ Der Arbeitsgruppe gehören an: *Herbert Bludau-Hoffmann, Bernhard Damm, Wilhelm Neurohr, Werner Nienhüser, David Schütz*. Die Namen der Verfasser des vorliegenden Papiers sind kursiv hervorgehoben.

² Ein bewährtes Instrument zur Erfassung der Arbeitsqualität ist der „Index Gute Arbeit“ (<https://index-gute-arbeit.dgb.de>; dort gibt es auch die Möglichkeit, einen Fragebogen für die eigene Arbeitstätigkeit auszufüllen und sich mit den Werten anderer Befragter zu vergleichen.)

geringe Anforderungen an die Qualifikation stellen, dürfen nicht von vornherein als gesellschaftlich unwichtig behandelt werden. Wir sollten Bedingungen schaffen, die es allen Menschen ermöglichen, auf ihre Arbeit stolz zu sein.

Arbeit ist allerdings mehr als Erwerbsarbeit. Sorgearbeit in der Familie und anderen Gemeinschaften sowie Freiwilligenarbeit – all das ist unbezahlte Arbeit, keine Erwerbsarbeit. Die durch eine Erwerbsarbeits- und Marktgesellschaft geprägten Normen sind aber nach wie vor auf eine Geringschätzung von Nicht-Erwerbsarbeit ausgerichtet.

Unternehmen und Betriebe sind Orte der Chancenzuteilung

Wir sollten den Ort der Arbeit, die Herrschaftsstrukturen der Betriebe oder wie man neuerdings verundeutlichend sagt: die betriebliche Governance, nicht als gegeben hinnehmen. Unternehmerische Entscheidungen beeinflussen die Lebenschancen arbeitender Menschen: Sie steuern den Zugang zu Betrieben und damit die Möglichkeiten der Verwertung der eigenen Arbeitskraft, die Karriere- und Einkommensmöglichkeiten sowie die materielle Absicherung des Nicht-Erwerbslebens. Damit beeinflussen unternehmerische Entscheidungen den gesamten Lebensverlauf von Arbeitnehmern und ihren Familien bzw. Lebensgemeinschaften. Wir müssen daher fragen, ob ArbeitnehmerInnen ausreichend an unternehmerischen Entscheidungen und ihren Folgen beteiligt sind.

2 Arbeitswelt: eine differenzierte Analyse ist notwendig

Die Arbeitswelt ist differenziert. Nicht allen Beschäftigten geht es gleich gut (oder schlecht), auch einfache Unterscheidungen zwischen „oben“ und „unten“, leitenden und ausführenden Beschäftigten, höher oder geringer Qualifizierten usw. greifen analytisch allein zu kurz. Wir müssen also nicht nur den irgendwie gebildeten Durchschnitt betrachten, sondern die Unterschiede zwischen unterschiedlichen „Arbeitswelten“ mit einbeziehen. Erst dann können wir mögliche Probleme diagnostizieren und zielgerecht Lösungsansätze (Therapien) für eine Verbesserung der Arbeitssituation entwickeln.

In Erweiterung³ eines Vorschlages von Kotthoff (2013) kann man folgende Segmente von Beschäftigten in Verbindung mit bestimmten Gruppen von Branchen unterscheiden:

Die ersten drei Segmente umfassen die sehr unterschiedlichen Belegschaftsteile in den *industriellen Kernbereichen und großen Dienstleistungsunternehmen*.

1. *Stammbeschäftigte ArbeiterInnen (bzw. Angestellte) in den industriellen Kernbereichen* (industrielle Groß- und größere Mittelbetriebe, typischerweise: Automobil-/Chemie-/Maschinenbauindustrie) und *stammbeschäftigte Angestellte in großen Dienstleistungsunternehmen* (typischerweise: Banken, Versicherungen, öffentlicher Dienst bzw. ehemals öffentlicher Dienst wie

³ Die Erweiterung betrifft das Segment 3, die Randbelegschaften in den industriellen Kernbereichen und großen Dienstleistungsunternehmen.

Post, Telekom, Lufthansa). Hier ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch (sicher finden wir hier auch Ausnahmen wie den Bereich der Banken und Versicherungen), es gibt Betriebsräte und oftmals eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Unternehmen. Betriebsräte werden hier bei Umstrukturierungen, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung beteiligt; hier gibt es in mit Nachfrageausfällen verbundenen Krisen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Interessenvertretung der Arbeitnehmer zur Beschäftigungssicherung (Reduktion der Arbeitszeit und Lohnverzicht gegen befristete Arbeitsplatzsicherheit). Die Arbeitsqualität - Arbeitsplatzsicherheit, Entlohnung, Arbeitsinhalte, Regulierung der Arbeitszeiten etc. - ist für die Stammbeschäftigten relativ hoch.

2. *Hochqualifizierte Angestellte (Fach- und Führungskräfte) im oben genannten Kernbereich.* Viele Beschäftigte sind hier außertariflich bezahlte Angestellte. Ihre Arbeitsqualität ist vergleichsweise gut, ihre individuelle Verhandlungsmacht relativ hoch. Allerdings haben sie oft lange Arbeitszeiten, es besteht die Gefahr der Selbstausbeutung und einer geringen Work-Life-Balance.

3. *Randbelegschaften im Kernbereich.* Hier finden wir befristet Beschäftigte, Ein-Personen-Selbstständige, Leiharbeiter und Werkvertragsbeschäftigte. Ihr Anteil ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Diese Randbelegschaft dient für die Stammbeschäftigten nicht selten als Puffer gegen die Flexibilitätsanforderungen des Managements und erhöht damit die Arbeitsplatzsicherheit der Stammbeschäftigten. Daher ist es für die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen nicht leicht, auf eine Reduzierung der Randbelegschaft oder eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Obwohl diese Randbelegschaften oftmals dieselben oder sehr ähnliche Arbeitsaufgaben wie die Stammbeschäftigten erledigen, sind ihre Arbeitsbedingungen in der Regel gravierend schlechter. Am schlechtesten dürften die Bedingungen für aus dem Ausland entsandte Werkvertragsarbeiter sein. Die Fleischindustrie ist ein Fall, der sich durch besonders unwürdige Arbeitsbedingungen für die Randbelegschaften auszeichnet (Bosch et al. 2020).

4. *Beschäftigte in industriellen Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere in kleine Eigentümer-/Familienbetriebe (meist unter 100 Beschäftigte).* Dieses Segment ist das größte (hinsichtlich der Zahl der Betriebe und der Beschäftigten). Hier gibt es relativ wenig Betriebsräte (in der Gruppe von 5 bis 50 Beschäftigten haben 6% der Betriebe einen Betriebsrat, bei den Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten sind es immerhin 31%) (Ellguth und Kohaut 2020). Betriebsratsgründungen werden von den Arbeitgebern häufig behindert (Behrens und Dribbusch 2020). Die Arbeitsqualität muss hier keineswegs schlecht sein. Sie hängt sehr stark von den Betriebsinhabern ab: In Krisenzeiten kann sich die Qualität rapide verschlechtern; da die Interessenvertretung schwach ist, können dann Umstrukturierungen von oben nach unten zu Lasten der Arbeitnehmerschaft gehen.

5. *Hochqualifizierte Beschäftigte („Wissensarbeiter“) in kleinen Betrieben neuer (moderner) Wirtschaftssektoren (IT-Industrie, Neue Medien).* Die Arbeitsqualität ist überwiegend hoch. Problembereiche sind die Tendenz zur Selbstausbeutung und die geringe Work-Life-Balance, zum Teil Gefährdungen der Gesundheit durch lange Arbeitszeiten und hohen Arbeitsdruck.

6. *Prekäre Arbeit, vor allem Dienstleistungsarbeit.* Dieses Beschäftigtensegment umfasst im Kern die *Geringqualifizierten* (bzw. Tätigkeiten mit geringen Anforderungen an formale Qualifikationen) *in Niedriglohnssektoren*. Viele sind in Teilzeit bzw. geringfügig beschäftigt (Mini-Jobs); der Frauenanteil ist hoch. Dieses Segment ist in den letzten 15 Jahren deutlich größer geworden. Hierunter fallen Tätigkeiten im Reinigungsgewerbe, in der Gastronomie, bei Discounter-Ketten und Paketdiensten, im Callcenter oder Sicherheitsgewerbe. Die Tarifbindung ist hier gering, Betriebsräte gibt es kaum, der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist gering. Die Gründung von Betriebsräten ist schwierig, auch wegen des nicht selten aktiven Widerstandes der Arbeitgeber.

Zu klären wäre, ob nicht die *Solo-Selbstständigen/Freelancer* und andere Beschäftigte, die als *Cloud Worker oder Gig Worker* tätig sind, ein eigenes Segment bilden. Cloud Work meint Arbeiten, die über eine Online-Plattform vermittelt und auch erledigt werden. Ein Beispiel für Cloud Work wäre die Überprüfung von Adressdaten oder auch das Ausfüllen von Fragebögen. Eine Plattform, über die solche Arbeiten vermittelt und erledigt werden, ist z.B. Amazon MTurk. Demgegenüber wird Gig Work vor Ort erledigt (z.B. eine Warenlieferung, die aber auch über eine Plattform vermittelt wird). Diese Beschäftigten arbeiten ebenfalls zum Teil unter prekären Bedingungen, was auch damit zu tun hat, dass bestimmte Schutzmaßnahmen für sie nicht greifen. So gelten Mindestlöhne nur für abhängig Beschäftigte, aber nicht für formal unabhängige Freelancer (vgl. z.B. Keller und Seifert 2020). Da es große Gemeinsamkeiten mit Segment 6 gibt, können wir diese Beschäftigten hier verorten, ohne allerdings deren Besonderheiten zu ignorieren.

Wenn man also Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreichen will, sollte man sich *zunächst auf die besonders problematischen Segmente 3 und 6 konzentrieren* – ohne die anderen zu vernachlässigen. Auch ist eine Differenzierung der Instrumente notwendig. Da in den Segmenten 3 und 6 gewerkschaftliche Organisierung schwierig ist, dürften hier gesetzliche und andere Maßnahmen Vorrang haben (wie z.B. der Mindestlohn oder die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen). Darauf, dass der Mindestlohn allerdings nicht für alle Gruppen greifen kann, haben wir bereits hingewiesen.

3 Problemdiagnosen

Seit geraumer Zeit hat sich die Situation in den Betrieben für viele Beschäftigte verschlechtert. Kurz gesagt: Das Verhältnis von materiellen und immateriellen Ergebnissen der Arbeit zu den zu erbringenden Leistungen hat sich zu Ungunsten der Beschäftigten verändert ((Nienhüser 2005; Nienhüser 2014).

Die Probleme sind auf vier miteinander verbundenen Ebenen zu verorten. Diese Ebenen sind: 1. die Ebene des Arbeitsplatzes, 2. die Ebene des Betriebs bzw. des Unternehmens, 3. die tarifliche oder sektorale (branchenbezogene) und 4. die gesellschaftliche Ebene. Wir wollen für jede Ebene die dominanten Probleme skizzieren und anschließend diejenigen für die Randbelegschaften und prekären Dienstleistungs-Arbeitenden hervorheben-

Auf der Ebene der *Arbeitsverhältnisse und Arbeitsplätze* beobachten wir generell z.B. eine Zunahme befristeter Arbeitsverträge und von Leiharbeit. Werkverträge nehmen ebenfalls zu (Nienhüser 2005; Keller und Seifert 2018, im Zusammenhang mit der Digitalisierung siehe Keller und Seifert 2020). Die Beschäftigungssicherheit nimmt ab. Für viele Menschen ermöglicht Arbeit nicht mehr ein über den Lebensverlauf ausreichendes Einkommen (Kalina und Weinkopf 2020). Auch für die Stammebelegschaften wachsen die Unsicherheiten, hier vor allem durch die zunehmenden Ansprüche des Managements an die Verausgabung der Arbeitskraft weit über das arbeitsvertraglich geregelte Maß hinaus (Krause und Köhler 2012). Für viele gerät die Sphäre der Arbeit immer stärker in Konflikt mit der Sphäre des Privaten. Von den Beschäftigten wird eine Unternehmerorientierung auch gegen ihre eigenen Interessen erwartet. Sie sollen wollen, was sie sollen. Der Druck zur Verinnerlichung von Leistungsnormen, der Zwang, sich selbst permanent die Frage zu stellen (prägnant formuliert im Buchtitel „Rentier‘ ich mich noch?“; (Wagner 2005), belastet und macht auf Dauer krank. Die individuellen Mitbestimmungsmöglichkeiten und damit die Möglichkeiten, Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen zu nehmen, sind vergleichsweise gering. Besonders Geringqualifizierte unterliegen den Risiken, die aus ihrer subjektiven und objektiven Ersetzbarkeit entstehen. Aber nicht einmal die hochqualifizierten, mit vergleichsweise hoher individueller Verhandlungsmacht ausgestatteten Beschäftigten können sich den zeitlichen und psychischen Entgrenzungen der Arbeit entziehen, im Gegenteil reproduzieren sie die dominierende „Verfügbarkeitskultur“, indem sie diese sich selbst und anderen vorleben und ihr einseitig Positives abgewinnen. Eine auch betrieblich erzeugte Individualisierung reduziert die Bereitschaft, sich für Gewerkschaften und Betriebsräte zu engagieren und damit die kollektive Verhandlungsmacht. (Andere Ursachen wie gesellschaftlich außerhalb des Wirtschaftssystems erzeugte Bewusstseinsveränderungen mit ihren Folgen für die Organisationsbereitschaft und Verhandlungsmacht wirken in dieselbe Richtung.)

Differenzierung je nach Segment sind notwendig. Bei den Randbelegschaftssegmenten (Segment 3) und den prekär Beschäftigten (Segment 6) ist es vor allem die Kombination aus niedrigen Löhnen, stark körperlich belastender Arbeit und Arbeitsplatzunsicherheit, die ihre Arbeit unwürdig, geradezu toxisch macht. Wenn dann noch Sprachschwierigkeiten, soziale Isolation und lange Perioden, in denen die Arbeitenden ihre Familien nicht sehen, dazu kommen, drängen die Arbeitsbedingungen massiv auf eine Veränderung.

Auf der Ebene der *Betriebe bzw. Unternehmen* sehen wir eine zunehmende Vermarktlichung und Finanzialisierung. Instrumente wie (finanz-)kennzahlenorientierte Steuerung und systema-

tisch erzeugter Wettbewerb zwischen den Beschäftigten und Betrieben eines Unternehmens (Profit Center-Struktur) erhöhen den Leistungsdruck aller Beschäftigten {Faust 2011

Gleichzeitig sinkt die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite in der betrieblichen Arena: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad hat abgenommen, immer weniger Betriebe (und Arbeitnehmer) haben einen Betriebsrat (Ellguth und Kohaut 2019). In großen Unternehmen ist zwar häufig ein Betriebsrat vorhanden, der Anteil von Beschäftigten, der nicht oder nur schwer über den Betriebsrat vertreten werden kann, nimmt jedoch langsam aber sicher zu. Immer mehr Unternehmen setzen statt auf Stammbeschäftigte mit längerfristigen Verträgen darauf, Arbeits-tätigkeiten durch Werkvertrags-Unternehmen sowie durch Leiharbeitsfirmen erledigen zu las-sen (Promberger 2012). Diese Beschäftigten sind nur schwer organisierbar. Auch bei der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten der Unternehmen sehen wir eine Schwächung. Unternehmen versuchen zunehmend – wenn auch derzeit noch in geringem Umfang – Unternehmensmitbestimmung zu vermeiden (über die Wahl einer ausländischen Gesellschaftsform oder der Form der Europäischen Aktiengesellschaft; vgl. Sick/Pütz 2011; Keller/Werner 2012). Zudem unterliegen – vereinfacht gesagt – nur große Kapitalgesellschaften der Unternehmensmitbestimmung, kleinere Unternehmen und Personengesellschaften werden von der Unternehmensmitbestimmung nicht erfasst.

Es kommen häufig mehrere Probleme zusammen: Massiver Marktdruck, die eine Low-Cost-Strategie (mit niedrigen Arbeitskosten und wenig Augenmerk auf Produktqualität) nahelegen, geringe Gegenmacht der Arbeitnehmer und fehlende rechtliche und tarifvertragliche Absicherungen erzeugen zusammen eine betrieblich prekäre Situation. Als „Lösung“ aus Management-sicht setzt man dann häufig auf Randbelegschaften und prekär Beschäftigte. Ideologisch abgesichert werden solche Lösungen über die zumindest in Managementkreisen, in den Wirtschafts-wissenschaften und etlichen PolitikerInnen positiv besetzte Denkfiguren wie die „flexible Firma“ oder das „atmende Unternehmen“. Leittragenden sind diejenigen, die die Kosten der Flexibilität vor allem in Form unsicherer, kurzfristiger Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löh-nen tragen müssen. Die Stammbeslegschaften und ihre Interessenvertretungen sehen solche „Lösungen“ nicht immer nur negativ, es mag ihnen leicht so scheinen, als würden dadurch ihre eigenen Arbeitsplätze dadurch sicher.

Auf der *tariflichen bzw. sektoralen Ebene* beobachten wir eine Abnahme des Anteils tarifgebundener Betriebe (und Beschäftigter) (Ellguth und Kohaut 2019). Auch die Arbeitgeberseite ist zunehmend weniger organisiert. Viele neu gegründete Unternehmen werden nicht mehr Mit-glied von Arbeitgeberverbänden, zum Teil treten Unternehmen aus dem Verband aus bzw. werden nur zu Konditionen Mitglied, die ihnen zwar die Dienstleistungen des Verbandes sichern, ohne dass damit aber eine Tarifbindung verbunden wäre (so genannte OT-Mitgliedschaften) (Haipeter 2017). Sachverhalte, die früher auf der Tarifebene zwischen den Verbänden verhan-delt wurden, werden zunehmend auf der Betriebsebene reguliert (Verbetrieblichung), was bei

einer schwachen oder nicht vorhandenen betrieblichen Interessenvertretung zu Zugeständnissen der Arbeitnehmerseite und zu für sie ungünstigen Ergebnissen führen kann.

Besonders problematisch ist die Situation in nicht tarifgebundenen Betrieben und ohne Betriebsrat in Branchen mit geringen Qualifikationsanforderungen, wo genügend Personal zur Verfügung steht.

Auf *gesamtwirtschaftlicher und -gesellschaftlicher Ebene* sehen wir zum einen eine zunehmende, auch internationale Lohnkonkurrenz. Arbeitnehmerfreizügigkeit ist zu begrüßen, bringt aber Lohnwettbewerb und einen und einen Druck auf die sozialen Sicherungssysteme. In Verbindung mit wirtschaftsliberalen Regulierungsvorstellungen auch auf der Ebene der Institutionen der Europäischen Union führt dies zu einem zum Teil real abnehmenden Schutz der Arbeitnehmer, zum Teil zur Wahrnehmung, als Arbeitskraft ersetzbar zu sein und sich den „Marktkräften unterwerfen zu müssen.

Insgesamt kann man festhalten, dass für alle Arbeitskräfte und Arbeitssuchenden der Druck erheblich zugenommen hat. Besonders gravierende Folgen zeigt der Druck für die Randbelegschaften und den stark durch prekäre Beschäftigung gekennzeichneten Dienstleistungsbereich.

4 Lösungsansätze

Lösungsansätze sind zahlreich. Sie müssen auf die jeweiligen Probleme abgestimmt werden. So sind sowohl die Probleme und die Lösungen für die meist ausländischen Werksvertragsbeschäftigten der Fleischindustrie (Bosch et al. 2020) andere als für hochqualifizierte Beschäftigte der Digitalwirtschaft (Keller und Seifert 2020).

Die Spannweite der Diskussionen über Veränderungen der Arbeitswelt ist groß. Sie reicht von Vorschlägen, die ein grundsätzlich „anderes Leben und Arbeiten“ fordern und einen radikalen Systemwandel fordern, über realpolitische, systemreformerische Maßnahmen (wie z.B. Erhöhung von Mindestlöhnen oder Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen) bis hin zu Korrekturen, die die Arbeits- und Markgesellschaft verfestigen (wie z.B. Vorschläge, die meinen, durch Bildung ließen sich alle oder viele Probleme lösen).

Für uns stehen Reformansätze im Vordergrund, die sich reformistisch auf die Ausgestaltung der Arbeitswelt und der Sozialpolitik richten und vorrangig bei den derzeit prekär Beschäftigten ansetzen. Das sind die oben genannten Randbelegschaften in den Kernbereichen (z.B. Autoindustrie, aber auch Bau- und Fleischindustrie) und die prekär Beschäftigten in den Niedriglohnssektoren (neben vielen anderen Branchen: das Gastgewerbe); analytisch mit einzubeziehen sind auch die Click- und Crowd-Worker (oder wie auch immer die über Internet-Plattformen Arbeitenden genannt werden).

Zum Teil sind Änderungen gesetzliche Regelungen notwendig, ebenso auch deren Anwendung, um besonders die prekär Beschäftigten zu schützen und deren Situation zu verbessern. Zum

Teil könnten Reformen auch über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen möglich sein, allerdings nur in den Segmenten (Branchen) mit einer starken Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen.

Wir listen im Folgenden einige Ansatzpunkte auf, die sicher noch zu ergänzen, für die Beschäftigtensegmente anzupassen und zielgenau zu kombinieren sind. Dabei konzentrieren wir uns auf die rechtlich und von den Machtgrundlagen der vergleichsweise einfach zu realisierenden Vorschläge, die aktuell politisch diskutiert werden.

Gute Einkommen, gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen müssen und sollten stärker politisch gestützt werden. Der Fokus der Politik sollte dabei insbesondere zunächst auf der Zurückdrängung des Niedriglohnsektors und der prekärer Arbeit liegen.⁴

4.1 Zurückdrängung des Niedriglohnsektors durch eine Stärkung der Tarifbindung und Erhöhung des Mindestlohns

Tarifverträge stehen für gute Gehälter und Arbeitsbedingungen. Beschäftigte, die einem Tarifvertrag unterliegen, bekommen i.d.R. mehr Gehalt, arbeiten weniger Stunden und haben mehr Urlaub als andere Beschäftigte. Tarifverträge beschränken die Gehaltskonkurrenz nach unten und setzen Mindeststandards. Tarifverträge sind in den letzten Jahren aber auch unter Druck geraten und haben an Bedeutung verloren. Das hat mit dem Strukturwandel von der Industriegesellschaft zur digitalen Dienstleistungsökonomie und mit einem rückläufigen Mitgliedertrend und Machtverlust der Gewerkschaften zu tun. Deshalb muss der Abschluss von Tarifverträgen politisch gestützt werden. Die Einführung des Mindestlohns war überfällig, hat aber den Niedriglohnsektor nicht wesentlich verkleinert. Auch in diesem Zusammenhang ist eine politisch gestützte Stärkung der Tarifbindung notwendig. Welche Lösungsansätze sind denkbar und in der Diskussion?

Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Verbesserung der derzeit im Gesetz vorgesehenen Möglichkeit, die zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften abgeschlossenen Branchentarifverträge für die jeweilige Branche vom Gesetzgeber als Allgemeinverbindlich erklären zu lassen (Schulten 2018). Das bedeutet eine Ausweitung von tariflichen Regelungen auf nicht tarifgebundene Betriebe und deren Arbeitnehmer. Dazu bedarf es der Abschaffung des bisher geltenden Vetorechts der Arbeitgeberseite.

Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sind der Bund, die Länder und die Kommunen an Entgeltsätze für Arbeitnehmer in den beauftragten Unternehmen zu binden, die oberhalb des Min-

⁴ Einige Punkte orientieren sich an Papieren des DGB (2017 und 2019).

destlohnes und, sofern Branchentarifverträge existieren, auf der Höhe der einschlägigen Tarifverträge liegen.

Förderung der Tarifbindung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite

Für die Arbeitnehmerseite sollte eine neue Regelung im Tarifvertragsgesetz zu Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen geschaffen werden. Differenzierungsklauseln, auch Bonusregelungen genannt, ermöglichen den Abschluss von Tarifverträgen mit Regelungen und Begünstigungen, die nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten. Die Rechtssprechung hat dazu rechtliche Rahmenbedingungen gesetzt, aber es ist eine gesetzliche Klarstellung erforderlich.

Unternehmen könnten steuerliche Vergünstigungen gewährt werden, wenn sie tarifgebunden sind oder sich zur Einhaltung von Entgeltsätzen für die Beschäftigten verpflichten, die auf der Höhe von einschlägigen Tarifverträgen liegen.

Tarifliche Aufwertung systemrelevanter Berufsgruppen:

Durch tarifvertraglich abgesicherte Sonderzahlungen und Rahmenregelungen zur Arbeitsbelastung und zum Gesundheitsschutz sind systemrelevante Berufsgruppen aufzuwerten. Das betrifft insbesondere Pflegeberufe in der Kranken- und Altenpflege, Erziehungs- und Sozialberufe, aber auch Verkaufsberufe und Reinigungskräfte. Die Berufsgruppen sind in der Regel weiblich, systemrelevant, und unterbezahlt bei gleichzeitig problematischen Arbeitsbelastungen. Insbesondere sind auch die durch die Politik beeinflussbaren Rahmenbedingungen für die Ausbildung, die personelle Ausstattung und die Budgets in den Unternehmen dieser Branchen zu verbessern.

Kollektive Nachwirkung von Tarifverträgen

Bestehende Tarifverträge sollen im Falle von Unternehmensausgliederungen für alle bisherigen Arbeitnehmer des Unternehmens kollektiv weiter gelten. Diese Nachwirkung soll solange wirksam sein, bis eine neuer Tarifvertrag für den ausgegliederten Teil des Unternehmens an die Stelle des alten Tarifvertrages tritt.

Abschaffung von Hartz-IV

Die Zumutbarkeitsregeln und die Höhe der Regelsätze des Hartz-IV-Systems haben sich leider zu einer Stütze des Niedriglohnsektors entwickelt. Wer nach Jahren harter Arbeit seinen Job verliert und vielleicht schon nach 1 Jahr den Regularien des Hartz-IV-Systems unterworfen ist, sieht nicht wirklich seine Lebensleistung gewürdigt. Darüber hinaus löst es bei den beschäftigten Arbeitnehmern und Belegschaften Druck aus und macht sie auch erpressbar. Wenn man davon ausgeht, dass nur gute Arbeit und gut bezahlte Arbeit und nicht jede Arbeit besser als keine Arbeit ist, dann gehört Hartz-IV abgeschafft.

Höherer Mindestlohn

Notwendig ist eine Erhöhung des Mindestlohns und eine Ausweitung des Mindestlohns auf Solo-Selbstständige.

4.2 Zurückdrängung prekärer Arbeit

Befristungen einschränken

Sachgrundlose Befristungen sollten abgeschafft und der Katalog der Sachgründe für Befristungen auf absolute Ausnahmefälle eingegrenzt werden. Für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ist ein Anspruch auf bevorzugte Einstellungen zu schaffen.

Reduzierung von Leiharbeit

Die Reduzierung von Leiharbeit ist dringend geboten. Leiharbeit sollte nur noch in dringenden Ausnahmefall und für nachgewiesene Auftragsspitzen erlaubt sein. Benachteiligungen zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitnehmern beim Einkommen und bei den Arbeitsbedingungen sind abzuschaffen.

Werkverträge nicht im Kerngeschäft

Im Kerngeschäft der Industriebetriebe und Dienstleistungsunternehmen sollten keine Werkverträge abgeschlossen werden können und kein Fremdpersonal, für das das jeweilige Unternehmen keine Verantwortung trägt, zum Einsatz kommen.

Weniger Mini-Jobs

Schlechte Bezahlung und prekäre Arbeitsbedingungen sind besonders häufig bei Mini-Jobs festzustellen. Bis auf nachvollziehbare Ausnahmen (ggf. Studenten und Rentner) sollten Mini-Jobs in reguläre sozialversicherungspflichtige Teil- und Vollzeit-Job umgewandelt werden. Dazu müssten die gesetzlichen Regelungen restriktivere Vorgaben beinhalten.

4.3 Weitere, zum Teil weitergehende und stärker kontrovers diskutierte Vorschläge

Wir wollen hier nur einige Punkte nennen, die uns gleichwohl sehr wichtig erscheinen.

Ein Ansatzpunkt ist die *Ausweitung der gesetzlichen Mitbestimmung* (Nienhüser 2014; Nienhüser 2015) und zwar bezogen auf die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, durch den Betriebsrat sowie im Aufsichtsrat.

Besonders kontrovers auch unter denjenigen, die die für würdige Arbeit streiten, ist das *Bedingungslosen Grundeinkommen (BGE)*. Grundsätzlich könnte es dazu dienen, nicht nur die Verhandlungsposition gegenüber der Arbeitgeberseite zu verbessern und ggf. auch die Lohnersatzleistungen anzuheben. Fragen nach den Folgen für die Arbeitsmotivation und nach der Finanzierung sind nach wie vor schwer beantworteten.

Arbeitszeitverkürzung muss erneut auf die Agenda: Wir denken hier aktuell an Tarifverträge, die statt Lohnerhöhungen die Option arbeitsfreier Zeiten anbieten, aber auch an generelle Verkürzungen der Arbeitszeit, (gegenwärtig wird z.B. über eine Viertage-Woche diskutiert).

Zu wenig diskutiert werden u. E. auch Lösungen wie bezahlte Freistellungen von der Erwerbsarbeit für Aktivitäten wie Sorgearbeit, Freiwilligendienst oder Bildung und Vorschläge, die über diese arbeitspolitischen Reformen hinausgehen (wie z.B. Lohnfonds und ähnliches). Die arbeitspolitische Diskussion sollte sich also weit öffnen.

5 Schlussbemerkung

Hier in diesem Papier ging es darum, die Ausdifferenzierung arbeitspolitischer Probleme und Lösungen zu skizzieren. Es soll eine Grundlage für eine weitergehende Diskussion (auch in einer durch das Forum für Demokratie, Respekt und Vielfalt vorgeschlagenen Veranstaltungsreihe und darüber hinaus) liefern.

Literaturverzeichnis

- Alewell, Dorothea; Matiaske, Wenzel (Hg.) (2019): Standards guter Arbeit. Disziplinäre Positionen und interdisziplinäre Perspektiven. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Behrens, Martin; Dribbusch, Heiner (2020): Umkämpfte Mitbestimmung : Ergebnisse der dritten WSI- Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. In: WSI-Mitteilungen 73, S. 286–294.
- Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia (2020): Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der Selbstverpflichtung. IAQ-Report 2020-07. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- DGB - DBG-Bundesvorstand (Hg.) (2017): Prekäre Beschäftigung. Herausforderung für die Gewerkschaften. Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund. Online verfügbar unter <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++1bd55bb8-6744-11e9-b108-52540088cada>, zuletzt geprüft am 28.09.2020.
- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2019): Positionen zur Stärkung der Tarifbindung. Online verfügbar unter <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co+++f701953e-afac-11e9-ac40-52540088cada>, zuletzt geprüft am 28.09.2020.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. In: WSI 72 (4), S. 290–297.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2020): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. In: WSI 73 (4), S. 278–285.
- Haipeter, Thomas (2017): OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände. In: Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels (Hg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 305–317.
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2020): Niedriglohnbeschäftigung 2018 – Erstmals Rückgang, aber nicht für gering Qualifizierte und Minijobber*innen. Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020-05.pdf>, zuletzt geprüft am 21.09.2020.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2018): Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt. In: WSI 71 (4), S. 279–287.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2020): Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen. Digitalisierung zwischen imaginierte Zukunft und empirischer Gegenwart. In: Industrielle Beziehungen 27 (2), S. 227–249.
- Kotthoff, Hermann (2013): Die Pluralität betrieblicher Interessenartikulation in Deutschland. In: Heiko Hoßfeld und Renate Ortlieb (Hg.): Macht und Employment Relations. Festschrift für Werner Nienhüser. München, Mering: Hampp, S. 101–106.
- Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (Hg.) (2012): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript.
- Nienhüser, W. (2005): Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue. In: Management Revue 16 (3), S. 299–303.
- Nienhüser, Werner (2014): Arbeit - Macht - Politik: Machtverschiebungen in den Arbeitsbeziehungen, deren Folgen und was man tun kann. In: Günther Vedder, Nadine Pieck, Brit Schlichting, Andrea Schubert und Florian Krause (Hg.): Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit. München: Hampp (4), S. 233–252.
- Nienhüser, Werner (2015): Mehr Mitbestimmung auf Arbeitsplatz-, Betriebs- und Unternehmensebene – Vorschläge zur Diskussion. In: Detlef Wetzel (Hg.): Beteiligen und Mitbestimmen. Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft. Hamburg: VSA Verlag, S. 30–33.
- Schulten, Thorsten (2018): Allgemeinverbindlichkeit erleichtern. In: Böckler Impuls (16), S. 2.

Wagner, Hilde (Hg.) (2005): "Rentier' ich mich noch?". Neue Steuerungskonzepte im Betrieb.
Hamburg: VSA-Verlag.

Applaus reicht nicht aus

Soziale Gerechtigkeit Die Ungleichheit nimmt durch Corona weiter zu. Die Beschäftigten im Niedriglohnssektor haben aber oft weder Kraft noch Zeit, sich zu organisieren

Herbert Bludau-Hoffmann

(<https://www.freitag.de/autoren/herby>) | **Community**

(<https://www.freitag.de/community>)  3

Bei diesem Beitrag handelt es sich um ein Blog aus der Freitag-Community



Szene von einer Demonstration für eine bessere Bezahlung von Pflegekräften aus dem September 2020

Foto: IMAGO / Stefan Zeitz

In der Corona-Pandemie ist unsere Aufmerksamkeit auf Beschäftigte, Tätigkeitsfelder und Berufsgruppen gelenkt worden, ohne die unsere Ökonomie und Gesellschaft nicht funktionieren würde. Galten in der Finanzmarktkrise vor allem noch Banken als systemrelevant, so hat die Pandemie gezeigt, auf welche Jobs und Tätigkeiten es wirklich ankommt, um die Wirtschaft, die Logistik, die Daseinsfürsorge und das öffentliche Leben am Laufen zu halten und einen Beitrag zum Gemeinwohl zu erbringen. Viele dieser als systemrelevant bezeichneten Berufe und Tätigkeiten sind aber leider auch durch niedriges Einkommen, schwierige Arbeitsbedingungen mit körperlichen Belastungen und ungünstige Arbeitszeiten gekennzeichnet.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, hat [eine Untersuchung von systemrelevanten und unverzichtbaren Berufen in der Corona-Pandemie vorgelegt](https://www.diw.de/de/diw_01.c.792754.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0048/systemrelevant_aber_dennoch_kaum_anker_krise_unterdurchschnittlich.html) [https://www.diw.de/de/diw_01.c.792754.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0048/systemrelevant_aber_dennoch_kaum_anker_krise_unterdurchschnittlich.html]. Diese Untersuchung bezieht sich auf eine entsprechende Liste von systemrelevanten Berufen, die zuerst von der Berliner Senatsverwaltung zu Beginn der Pandemie in 2020 und in vergleichbarer Form auf Länderebene in verschiedenen Bundesländern entwickelt wurde. Untersucht wurden das gesellschaftliche Ansehen und die Bezahlung systemrelevanter Berufe [im Vergleich zur allen Berufen](https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++a8b3b430-7c89-11e9-b866-52540088cada). [<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++a8b3b430-7c89-11e9-b866-52540088cada>].

Demnach schneiden hinsichtlich der Anerkennung und dem Prestige folgende systemrelevanter Berufe besonders unterdurchschnittlich ab:

- Lagerwirtschafts-, Post- und Zustell-, Güterumschlagsberufe;
- Reinigungsberufe;
- Fahrzeugführer im Straßenverkehr;
- Gesundheits- und Krankenpflegeberufe;
- Rettungsdienste- und Geburtshilfeberufe;

- Ver- und Entsorgungsberufe;
- Verkaufsberufe Lebensmittel;
- Arzt- und Praxishilfen;
- Fahrzeugführer im Eisenbahnverkehr;
- Verkauf im Drogerie-, Apotheken-, Sanitär- und Medizinbedarf;
- Objekt-, Personen- und Brandschutz.

Festgestellt wurde weiterhin, dass das Gehaltsniveau der unverzichtbaren Berufsgruppen, die eine besonders niedrige gesellschaftliche Anerkennung genießen, mit knapp 15 Euro zwei Euro pro Stunde unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten liegt. Dabei ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass die Bezahlung insbesondere in jenen Berufen gering ist, in denen ein hoher Anteil der systemrelevanten ArbeitnehmerInnen tätig ist. Das DIW weist zudem darauf hin, dass in unterdurchschnittlich anerkannten und bezahlten Berufe die Arbeit überwiegend von Frauen erbracht wird. In systemrelevanten Berufen beträgt der Frauenanteil 60 Prozent und liegt damit 11 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert von 49 Prozent, bezogen auf alle Berufe.

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ hat in einer nach dem ersten Lockdown 2020 veröffentlichten Studie ausgewählte frauendominierte Berufe untersucht. Dabei handelt es sich um Verkaufs-, Reinigungs-, Pflege-, Erziehungs- und Sozialberufe. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten selbst ihre Einkommen als kaum ausreichend ansehen, atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale weit verbreitet sind, ungünstige Arbeitszeiten am Wochenende geleistet und überdurchschnittlich körperliche und stressbedingte psychische Belastungen beklagt werden.

Leistungsträger in der Corona-Pandemie

Wenn in der Vergangenheit von Leistungsträgern die Rede war, dann ging es meist um berufliche Aufsteiger, Führungskräfte, Top-Manager, Vorstandsmitglieder, Spitzenverdiener und auch Vermögende, die ihren Erfolg und Reichtum verdient zu haben schienen. Mittlerweile wird zurecht der Fokus stärker auf die Leistungsträger aller Berufsgruppen und ihrem Beitrag nicht nur zum eigenen Lebensunterhalt, sondern auch zum Gemeinwohl und für die Gesellschaft gerichtet. In vielen Berufen und Tätigkeiten werden tagtäglich von hart arbeitenden Menschen hohe Leistungen erbracht. Es geht um Menschen und Beschäftigte in den oben genannten Branchen mit vielleicht mittlerer Ausbildung, in mittleren Positionen, es geht in Teilbereichen auch um vermeintlich einfache Dienstleistungstätigkeiten. Hinzu gerechnet werden muss mittlerweile eine große Anzahl von prekär Beschäftigten, die ihre Leistung unter ungesicherten Bedingungen erbringen. Wenn man einmal in Ruhe darüber nachdenkt, wird man feststellen, dass jeder von uns persönlich mit diesen Leistungsträgern ständig in Berührung kommt und ihre Leistungen in Anspruch nimmt: PaketzustellerInnen, KurierfahrerInnen bei Lieferdiensten, Callcenter-MitarbeiterInnen, LKW-FahrerInnen, BusfahrerInnen, ZugbegleiterInnen, Pflegekräfte, VerkäuferInnen im Einzelhandel; VerkäuferInnen in Fastfood-Ketten, Beschäftigte am Bau, RaumpflegerInnen, ArbeiterInnen in der Müllentsorgung etc.

Respekt muss auch in der Bezahlung zum Ausdruck kommen

Die Beschäftigten in den unterdurchschnittlich anerkannten und entlohnten, aber systemrelevanten Berufen haben mehr öffentliche Wertschätzung und Respekt verdient. Die Beschäftigten werden in ihrem Jobs gebraucht und leisten einen nützlichen Beitrag für die Gesellschaft. Man könnte sie auch als Leistungsträger für das Gemeinwohl bezeichnen.

Neben dem höheren Respekt und der stärkeren Anerkennung der für die Gesellschaft bisher unterbewerteten notwendigen Tätigkeiten und dort tätigen Beschäftigten sollten in den Branchen mit besonders unterdurchschnittlicher Bezahlung die Entlohnung verbessert und prekäre Arbeitsbedingungen zurückgedrängt werden. Hier sind die Beschäftigten selbst zusammen mit ihren Gewerkschaften, aber auch die Politik gefordert, die Rahmenbedingungen zu verändern.

Das könnte mithilfe der politischen Förderung des Abschlusses und der Anwendung von Tarifverträgen und der Erleichterung der Erklärung von Tarifverträgen für allgemeinverbindlich in den systemrelevanten Branchen und Berufen und der deutlichen Erhöhung des Mindestlohnes geschehen. Notwendig ist darüber hinaus eine verbesserte Regulierung am Arbeitsmarkt zur Verhinderung prekärer Arbeit durch Zurückdrängung von insbesondere befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit [[/autoren/herby/mehr-gute-und-wuerdige-arbeit](#)]. Damit können die systemrelevanten und notwendigen Tätigkeiten für interessierte Arbeitskräfte attraktiver werden. Das wäre auch ein Beitrag, um den in Teilbereichen vorhandenen Arbeitskräftemangel zu beheben und die daraus resultierenden Belastungen für die vorhandenen Belegschaften zu verringern.

Soziale Ungleichheit wird zunehmen

Der von mehreren Forschungseinrichtungen erarbeitete und jetzt gemeinsam aktuell vorgelegte Sozialbericht 2021 gibt dazu bereits erste Hinweise. Dabei konnten bereits Daten aus der Phase der Pandemie nach dem ersten Lockdown 2020 berücksichtigt werden.

Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie wurden vor allem für Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss [☞ durch Kurzarbeit und Homeoffice abgefedert](#) [<https://www.bib.bund.de/Publikation/2021/Datenreport-2021-Ein-Sozialbericht-fuer-die-Bundesrepublik-Deutschland.html?nn=9751912>]. „41 Prozent der Menschen mit hoher Schulbildung arbeiteten Ende März 2020 von zu Hause. Bei Personen mit niedriger Bildung waren es nur knapp 13 Prozent. (...) 3 Prozent der Personen mit niedrigem Einkommen wurden im Verlauf der ersten Phase der Pandemie Ende März bis Anfang Juli arbeitslos. Bei der oberen Einkommensgruppe kamen Übergänge in Arbeitslosigkeit kaum vor.“

Die soziale Ungleichheit wird also vermutlich in Zukunft noch zunehmen. Dabei konnte sich in Deutschland schon vor Ausbruch der Pandemie einer der größten Niedriglohnsektoren in Europa in den vergangenen Jahren etablieren. Daran hat auch die Einführung des Mindestlohnes [☞ nichts geändert](#) [https://www.diw.de/de/diw_01.c.622582.de/nachrichten/in_der_niedriglohnfalle.html].

Diese Ungleichheit in Deutschland wird mittlerweile von vielen Bürgern als Problem wahrgenommen. Allerdings setzt sich diese Wahrnehmung nicht um in ein Wahlverhalten zugunsten von Parteien, die das Thema Umverteilung prominent in ihrer Agenda vertreten. Die taz-Journalistin Ulrike Herrmann spricht vom [☞ „Selbstbetrug der Mittelschicht“](#) [<https://taz.de/Ungleichheit-bei-Vermoeagen-in-Deutschland/15695967/>]. Die Mittelschicht hoffe, selbst einmal zur Gruppe der Vermögenden zu gehören. Diese für die ganz große Mehrheit sich niemals erfüllende Hoffnung führe zu einer Skepsis gegenüber Umverteilung und sogar gegenüber einer wirksamen Erbschaftssteuer auf die leistungslos erlangtes Vermögen von Millionären. Mit diesem aufstiegserhoffenden Blick nach oben ist zu erklären, warum Menschen, denen es nicht so gut geht und die über kein Vermögen verfügen, aus dem Blick geraten.

Das Thema ist und bleibt dennoch eine Herausforderung für alle, denen die gesellschaftliche Teilhabe aller Bürger und die Sicherung der Demokratie wichtig sind und die in sozialer Gerechtigkeit eine der Voraussetzungen dafür erkennen können. Das umso mehr, als heute schon sichtbar ist, dass die Digitalkonzerne wohl die großen Krisengewinner in der Pandemie sein werden, ohne dass die Politik in der Lage war, für eine wirksame Besteuerung dieser Konzerne in Europa zu sorgen.

Die Beschäftigten im Niedriglohnsektor und viele prekär Beschäftigte sind tagtäglich damit konfrontiert, für sich und ihre Familien das Auskommen und Einkommen zu sichern. Da bleibt wenig Kraft und Zeit, sich auch noch politisch für die eigenen Belange zu engagieren und wirksam in die öffentliche Diskussion einzubringen. Viele können nur noch ihre individuellen Interessen erkennen und nicht mehr die notwendige gegenseitige Solidarität als schlecht verdienende oder prekäre Beschäftigte, auch wenn das sehr wünschenswert und notwendig wäre. Manchen haben auch resigniert oder stärken mit ihrer Stimme – ihren eigenen Interessen schadend – [☞ nur noch die destruktiven Kräfte des Rechtspopulismus](#) [<https://taz.de/Buch-ueber-deutsche-Working-Class/15754580/>].

Deshalb ist unser aller Solidarität gefordert. Und zwar eine inklusive andere nicht ausschließende Solidarität, bei der auch diejenigen, die über ein gesichertes Einkommen verfügen, die akademisch gebildeten Mittelschichten und politisch engagierten Bürger, die über geeignete persönliche und mediale Ressourcen verfügen, in der Krise den Blick nicht nur nach „oben“, sondern auch nach „unten“ richten. Die Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und Parteien sind gefordert, sich für mehr soziale Gerechtigkeit, für inklusive und nicht exklusive Solidarität und die Zurückdrängung unwürdiger Arbeit zu engagieren.

Info

Zu nennen wären hier u.a. das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ und das Engagement von „Arbeit und Leben“ vor Schlachthöfen; ein Beispiel aus einem laufenden regionalen Projekt für das Zusammenwirken von Zivilgesellschaft und kirchlichen Einrichtungen und auf den Online-Podien vertretenen DGB-Gewerkschaften stellt die Veranstaltungsreihe „(Un-)Würdige Arbeit“ dar <https://forumdrv.de/category/wuerdigearbeit/> [<https://forumdrv.de/category/wuerdigearbeit/>].

12:12 26.03.2021

[#prekariat](https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=prekariat) (<https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=prekariat>)

[#niedriglohnsektor](https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=niedriglohnsektor) (<https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=niedriglohnsektor>)

[#vermögenssteuer](https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=verm%C3%B6genssteuer) (<https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=verm%C3%B6genssteuer>)

[#coronakrise](https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=coronakrise) (<https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=coronakrise>)

[#arbeit](https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=arbeit) (<https://www.freitag.de/@@search?Subject:list=arbeit>) [#...](#)

Dieser Beitrag gibt die Meinung des Autors wieder, nicht notwendigerweise die der Redaktion des Freitag.

Geschrieben von

Herbert Bludau-Hoffmann
(<https://www.freitag.de/autoren>)



[Folgen](https://www.freitag.de/login)
(<https://www.freitag.de/login>)