

*Prekäre
Arbeitsverhältnisse*

MODUL



www.attac.de/bima

Wie möchte ich später arbeiten?
Wie haben sich Arbeitsverhältnisse geschichtlich entwickelt?
Was ist ein Tarifvertrag und was ist ein Betriebsrat?
Wie funktioniert Arbeitsmarktpolitik?

Inhalt

Einführung

III.1 Aktivität: Bildimpuls Arbeitswelt

III.2 Arbeitsblatt: Was ist der Sinn von Arbeit?

- Methode: Standogramm
- M1: Sinn von Arbeit (Friedericke Harding)

III.3 Aktivität: Zeitstrahl zum Thema Arbeit

- Methode: Zeitstrahl

III.4 Infoblatt: Prekäre Arbeit

III.5 Arbeitsblatt: Prekäre Arbeit

- M1: Erfahrungsbericht Fahrradkurier (www.magazin-mitbestimmung.de)
- M2: Erfahrungsbericht Schauspielerin (Deutschlandfunk)
- M3: Erfahrungsbericht Zimmermädchen (Attac-Interview)
- M4: Erfahrungsbericht Amazon-Beschäftigter (Frankfurter Rundschau)
- M5: Diagramm Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn (WSI Policy Brief 01/2017)
- M6: Diagramm Zunahme von Leiharbeit (Bundesagentur für Arbeit)
- M7: Diagramm Rückgang von Vollzeitjobs (Statistisches Bundesamt)
- M8: Prekäre Entlohnung (IAQ-Report 6/2018)

III.6 Arbeitsblatt: Widerstand gegen Ausbeutung

- M1: Video – Was ist eine Gewerkschaft? (IG Metall)
- M2: Video – Betriebliche Mitbestimmung (Hans-Böckler-Stiftung)
- M3: Mitbestimmung von Arbeitnehmer_innen (Autor_innentext)
- M4: Video – Dachverband der Kuriere gegründet (labournet.tv)
- M5: Checkliste Aktionsplanung (Attac)
- M6: Abschaffung des Lohnsystems (Autor_innentext)

III.7 Arbeitsblatt: Arbeitsmarktpolitik

- M1: Arbeitsmarkttheorien (Autor_innentext)
- M2: Memorandum 2017 (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik)
- M3: Die industriellen Reservearmee (Michael Heinrich)
- M4: Leiharbeit in Wahlprogrammen zur Bundestagswahl 2017

Die Materialien haben folgende Formate

- **Einführung** – Fachliche Erläuterung des Themen-
schwerpunktes sowie ein didaktischer Kommentar
zu den einzelnen Materialien
- ↑ **Aktivitäten** – Methoden, die Interaktionen in
der Gruppe anregen und die zur Erarbeitung der
Inhalte führen
- **Infoblatt** – Erläuterungen zentraler Themen
eines Moduls
- **Arbeitsblätter** – Methoden, die mit Text- und
Bildmaterial arbeiten

Die Arbeitsblätter und Aktivitäten bestehen aus folgenden Elementen

- M1 **Materialien (M1 bis Mx)** – Texte, Bilder
oder Karikaturen aus der öffentlichen Debatte
oder Autor_innentext

ARBEITSVORSCHLÄGE

Arbeitsvorschläge – Vorschläge zum inhaltlichen
Erschließen der Materialien



Methoden – Spezielle Verfahren zur Bearbeitung
der Materialien



Infotext – Erläuterungen zentraler Begriffe
eines Arbeitsblattes



Diagramme – Grafisch aufbereitete Daten zum
jeweiligen Thema



Requisiten – Spezielles Zubehör zu Methoden



Interviews – Für dieses Bildungsmaterial
geführte Gespräche

Einführung

Die Verhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt können sicherlich nicht als Sklaverei im engeren Sinne bezeichnet werden. Doch in manchem Arbeitsverhältnis fühlt es sich für die Erwerbstätigen durchaus ähnlich an. So beklagt eine Frau, die als Reinigungskraft in einem Hotel arbeitet, im Interview, dass sie derart ausgebeutet wird, dass sie sich wie eine Sklavin fühlt (siehe M3 in Arbeitsblatt III.5). Formal werden die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Mindestlohn zwar eingehalten, sie hat aufgrund der Vorgaben des Arbeitgebers aber faktisch eine Sechstage-Woche, in der sie 12 bis 13 Stunden arbeitet. Dabei kommt sie auf einen Stundenlohn von nur vier bis fünf Euro. Eine Möglichkeit, sich dagegen zu wehren, sieht sie nicht und mit den deutschen Gewerkschaften ist sie als Immigrantin bisher auch nicht in Kontakt gekommen.

Dies ist ein drastisches Beispiel für Tendenzen, die in den vergangenen Jahren zu beobachten waren. Die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen ist massiv vorangeschritten. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis – also eine unbefristete und existenzsichernde Vollzeitstelle – ist seit Jahren auf dem Rückzug. Dahinter verbirgt sich zwar zum Teil eine von den Erwerbstätigen gewünschte Zunahme von Teilzeitarbeit, aber eben auch ungewollte Teilzeit, Leiharbeit und befristete Arbeit. Die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse ist auf über eine Million gestiegen. Trotz der Einführung eines Mindestlohns im Jahr 2015 arbeiten rund 23 Prozent der Erwerbstätigen im Niedriglohnssektor, das heißt mit einem Lohn, der geringer ist als Zweidrittel der mittleren Lohnhöhe (Medianlohn). Zudem wird der Mindestlohn durch Vorgaben wie im obigen Beispiel, durch Werkverträge und ähnliche Tricks oft unterlaufen.

Diese Trends sind nicht zuletzt der Arbeitsmarktpolitik um die Jahrtausendwende geschuldet, die an den Vorgaben der neoklassischen Wirtschaftstheorie orientiert war, sprich an der

Deregulierung des Arbeitsmarktes (Befristungen, Leiharbeit und so weiter), der Kürzung von Sozialleistungen (Stichwort »Hartz IV«) und der Senkung von Lohnkosten (Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung). Seither wurden zwar wieder einige Regulierungen eingeführt, wie der Mindestlohn oder die Wiederkehr der Überlassungshöchstdauer bei der Leiharbeit. Eine große Trendwende ist aber nicht zu erkennen.

Ob als Reinigungskraft, als Fahrradkurier_in, Packer_in im Versandhandel oder als Schauspieler_in – viele Menschen arbeiten heutzutage in prekären, also nicht dauerhaft existenzsichernden Verhältnissen. Doch in jüngster Zeit beginnen wieder mehr von ihnen sich dagegen zu wehren, sie schließen sich in unabhängigen Initiativen zusammen, werden Gewerkschaftsmitglied, streiten für Tarifverträge und gründen Betriebsräte. Denn auch die fehlende Gegenwehr der Beschäftigten hat zur Zunahme schlechter Arbeitsbedingungen geführt.

Die Mitgliederzahl des Deutschen Gewerkschaftsbundes sank von über 9,5 Millionen Mitgliedern Anfang der 1990er-Jahre auf knapp 6 Millionen im Jahr 2018. Die Tarifbindung der Beschäftigten ging in den vergangenen 20 Jahren in Westdeutschland von 76 auf 57 Prozent und in Ostdeutschland von 63 auf 44 Prozent zurück. Und die Anzahl von Arbeitsverhältnissen in einem Betrieb mit betrieblicher Mitbestimmung reduzierte sich in diesem Zeitraum, in Westdeutschland von 51 auf 42 Prozent und in Ostdeutschland von 43 auf 35 Prozent.

Angesichts dieser Tendenzen sollten die Lohnabhängigen von heute und morgen nicht nur überlegen, welche Berufswünsche sie haben, sondern auch, wie es um ihre Rechte in der Arbeitswelt bestellt ist und sie sollten beurteilen können, welche (Arbeitsmarkt-)Politiken welche Auswirkungen auf ihr Leben haben. ■

Zu den Elementen des Moduls

- Die **Aktivität III.1 (Bildimpuls Arbeitswelt)** kann auf zwei verschiedene Arten genutzt werden. Die achtzehn Bilder, die verschiedene Arbeitsverhältnisse zeigen, können für einen persönlichen Einstieg in das Thema Arbeitswelt genutzt werden, der von den Berufswünschen

und Zukunftsvorstellungen der Lernenden ausgeht. Der Impuls kann aber auch zur Thematisierung von Hierarchien und Diskriminierungen in der Arbeitswelt eingesetzt werden. In diesem Fall werden vorab zehn Bilder ausgewählt und fünfmal kopiert. Anschließend wird

die Lerngruppe in fünf Gruppen geteilt, welche die gleichen Bilder nach unterschiedlichen Kriterien in eine Reihenfolge bringen sollen. Die verschiedenen Kriterien sind der gesellschaftliche Nutzen, die Lohnhöhe, das Prestige, der Frauenanteil und der Anteil von Migrant_innen. Anschließend können die gesellschaftlichen Ursachen der unterschiedlichen Reihenfolgen diskutiert werden.

- In **Arbeitsblatt III.2 (Was ist der Sinn von Arbeit?)** wird zunächst vorgeschlagen, mit einem Standogramm zu beginnen, in dem die Haltungen in der Lerngruppe zum Thema Arbeit und Beruf deutlich werden. Die acht vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurden in Anlehnung an eine Untersuchung von Schüler_innen-Vorstellungen zum Thema Arbeit entwickelt und sollten die Lernenden insofern zu einer Positionierung anregen. Anschließend wird die Frage nach dem individuellen, aber auch dem gesellschaftlichen Sinn von Arbeit mit Text- und Schreiarbeit weitergeführt. Zunächst wird eine freie Schreiarbeit zu diesem Thema angeregt. Des Weiteren gibt es einen *Textauszug der Sozialwissenschaftlerin Friedericke Harding (M1)*, der anhand von Leitfragen bearbeitet werden kann.
- Die **Aktivität III.3 (Zeitstrahl zum Thema Arbeit)** lädt mittels der Zeitstrahl-Methode dazu ein, einen Blick auf die historische Entwicklung von Lohnarbeit in den letzten 150 Jahren zu werfen. Genauer betrachtet werden die Entwicklungen von Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungen in Deutschland sowie der ILO-Kernarbeitsnormen als internationalem Standard. Zudem werden die Entwicklungen von Arbeitsmigration und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung thematisiert.
- In **Infoblatt III.4 (Prekäre Arbeit)** werden zentrale Begriffe aus der Diskussion um die Entwicklung von Arbeitsverhältnissen kurz definiert. So unter anderem die Begriffe atypische Beschäftigung, Normalarbeitsverhältnis, Niedriglöhne und Tarifverträge. Das Infoblatt kann gut als zusätzliches Material zu den folgenden beiden Arbeitsblättern eingesetzt werden.
- In **Arbeitsblatt III.5 (Prekäre Arbeit)** werden prekäre Arbeitsverhältnisse anhand von persönlichen Beispielen beleuchtet. Dafür stehen Erfahrungsberichte von einem *Fahrradkurier (M1)*, einer *Schauspielerin (M2)*, einem *Zimmermädchen (M3)* und einem *Amazon-Beschäftigten (M4)* zur Verfügung. Diese können in Kleingruppen ar-

beitsteilig erschlossen und in Beziehung zu passenden Diagrammen gesetzt werden. Letztere thematisieren *Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn (M5)*, die *Zunahme von Leiharbeit (M6)*, den *Rückgang von Vollzeitjobs (M7)* und *prekäre Entlohnung (M8)*. Abschließend können die Ergebnisse der Kleingruppen zusammengetragen und im Hinblick auf mögliche politische Schlussfolgerungen diskutiert werden.

- Das **Arbeitsblatt III.6 (Widerstand gegen Ausbeutung)** thematisiert zunächst die rechtlich garantierten Formen der Mitbestimmung von Arbeitnehmer_innen. Ausgangspunkt sind ein *Video der IG Metall zum Thema »Was ist eine Gewerkschaft?« (M1)* und ein weiteres *Video der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema »Betriebliche Mitbestimmung« (M2)*. Es wird vorgeschlagen, dass jeweils die Hälfte der Lerngruppe ein Video und die dahinterstehenden Interessen analysiert. Anschließend können die Gruppen neu gemischt werden und sich jeweils über die bisherigen Ergebnisse austauschen. Unter Hinzuziehung eines *Autor_innentextes zum Thema Mitbestimmung von Arbeitnehmer_innen (M3)* können die Kleingruppen dann eine Präsentation zum Thema »Wie können sich Arbeitnehmer_innen für ihre Interessen einsetzen?« erstellen. Diese können abschließend in der Gesamtgruppe vergleichend diskutiert werden.

Im zweiten Teil kann das *Video »Dachverband der Kuriere gegründet« von labournet.tv (M4)* analysiert werden, in dem von einem internationalen Treffen von Fahrradkurieren berichtet wird, die sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen organisieren. Nach einer Analyse des Videos und einer persönlichen Beurteilung wird angeregt, dass sich die Lernenden in die Situation der Kuriere versetzen und mit Hilfe einer *Checkliste Aktionsplanung (M5)* eine Aktion konzipieren, mit der sie auf ihr Anliegen aufmerksam machen können. Den Abschluss des Arbeitsblattes bildet ein *Autor_innentext zu Karl Marx Forderung nach der »Abschaffung des Lohnsystems« (M6)*. Dazu werden zunächst Zweiergespräche angeregt, es wird nach der Plausibilität der Position in der heutigen Zeit gefragt und schließlich wird das Schreiben eines kurzen Essays zur Frage »Eine Gesellschaft ohne Lohnarbeit?« angeregt.

- In **Arbeitsblatt III.7 (Arbeitsmarktpolitik)** wird zunächst vorgeschlagen, dass die Lernenden aus einem *Autor_innentext zum Thema Arbeitsmarkttheorien (M1)* die Kernpunkte der neoklassischen und der keynesianischen Sicht auf den Arbeitsmarkt herausarbeiten. Anschließend können

sie analysieren, ob es sich bei einem *Auszug zum Thema Arbeitsmarkt aus dem Memorandum 2017 der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (M2)* um eine neoklassische oder (zutreffend) um eine keynesianische Sicht handelt. Danach wird angeregt Kleingruppen zu bilden, die jeweils die Rolle einer Gewerkschaft oder die Rolle eines Arbeitgeberverbandes übernehmen. Aus diesen Positionen heraus sollen Stellungnahmen zum Thema Leiharbeit verfasst werden, die sich jeweils auf eine Arbeitsmarkttheorie stützen. In einem weiteren Schritt kann der *Text des Poli-*

tikwissenschaftlers Michael Heinrich zum Begriff der industriellen Reservearmee (M3) für einen Vergleich der theoretische Perspektive von Marx mit der neoklassischen und der keynesianischen Perspektive genutzt werden. Zum Abschluss wird vorgeschlagen, dass die Lernenden *Auszüge aus den Wahlprogrammen aller im Parlament vertretenen Parteien zur Bundestagswahl 2017 zum Thema Leiharbeit (M4)* analysieren und diskutieren, um schließlich einen Zeitungskommentar dazu zu verfassen. ■

Bildimpuls – Arbeitswelt

Beschreibung für Lehrende:

Der Bildimpuls kann auf zwei verschiedene Arten genutzt werden. Entweder werden die Bilder für einen persönlichen Einstieg in das Thema Arbeitswelt genutzt, der von den Berufswünschen und Zukunftsvorstellungen der Lernenden ausgeht. Oder der Impuls wird zur Thematisierung von Hierarchien und Diskriminierungen in der Arbeitswelt genutzt.

VARIANTE I – Persönlicher Einstieg:

Die Bilder werden (großkopiert und laminiert) ausgelegt und die Lernenden werden aufgefordert, sich ein Bild auszusuchen, das zu ihren Zukunftsvorstellungen (Leben und Arbeit in 15 Jahren) passt.

VARIANTE II – Hierarchien in der Arbeitswelt¹

- Vorab werden zehn Bilder von verschiedenen Arbeitsfeldern ausgewählt und fünfmal kopiert (Hausarbeit sollte in jedem Fall dabei sein).
- Die Lerngruppe wird in fünf Gruppen geteilt, die jeweils unterschiedliche Sortieraufträge bekommen (siehe Requisiten): Gesellschaftlicher Nutzen, Lohn, Prestige, Frauenanteil, Anteil

von Migrant_innen. Wichtig ist, dass die Gruppen jeweils nur den eigenen Auftrag kennen.

- Anschließend legen alle Gruppen ihre Plakate nebeneinander. Zunächst kann geraten werden, welchen Sortierauftrag die Gruppen jeweils hatten. Nach der Auflösung werden die gesellschaftlichen Grundlagen der Verteilungen diskutiert:

- Gibt es Tätigkeiten, die unnötig sind? Welche gesellschaftlichen Konsequenzen hätte dies gegebenenfalls?
- Welche Zusammenhänge gibt es zwischen dem Ansehen einer Arbeit und dem Anteil an Migrant_innen?
- Welche Zusammenhänge gibt es zwischen der Höhe der Entlohnung und dem Frauenanteil?
- Wie werden die Verteilungen gerechtfertigt?
- Wie können diese Verteilungen verändert werden? Was können Gewerkschaften oder gesellschaftliche Initiativen tun?

¹ Diese Variante ist inspiriert durch die Aktivität »Wer macht welche Arbeit?« im Baustein zur nicht-assistierten Bildungsarbeit des DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (www.baustein.dgb-bwt.de).

REQUISITEN AUFTRÄGE FÜR KLEINGRUPPEN

Gruppe 1 Überlegen Sie gemeinsam, wie wichtig die abgebildeten Arbeiten jeweils für das Funktionieren unserer Gesellschaft sind. Kleben Sie die Bilder in einer entsprechenden Reihenfolge auf ein Plakat (oben die wichtigste, unten die unwichtigste Tätigkeit).

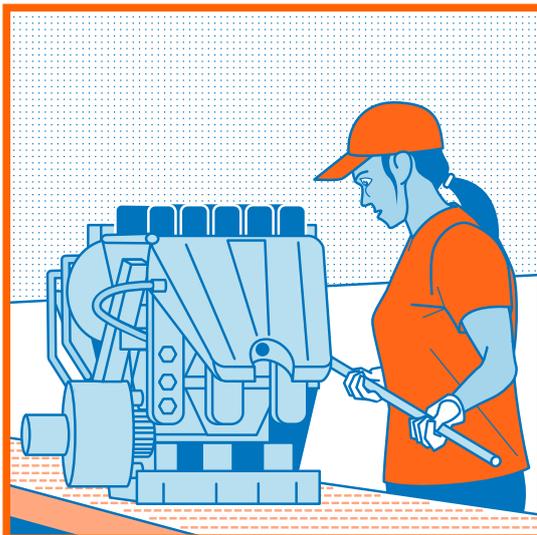
Gruppe 4 Überlegen Sie gemeinsam, welche der abgebildeten Arbeiten eher von Männern und welche eher von Frauen gemacht werden. Kleben Sie die Bilder in einer entsprechenden Reihenfolge auf ein Plakat (oben die Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil).

Gruppe 2 Überlegen Sie gemeinsam, welche der abgebildeten Arbeiten am besten bezahlt werden. Kleben Sie die Bilder in einer entsprechenden Reihenfolge auf ein Plakat (oben die am besten, unten die am schlechtesten bezahlte Tätigkeit).

Gruppe 5 Überlegen Sie gemeinsam, welche der abgebildeten Arbeiten eher von Migrant_innen gemacht werden. Kleben Sie die Bilder in einer entsprechenden Reihenfolge auf ein Plakat (oben die Tätigkeiten mit hohem Anteil an Migrant_innen).

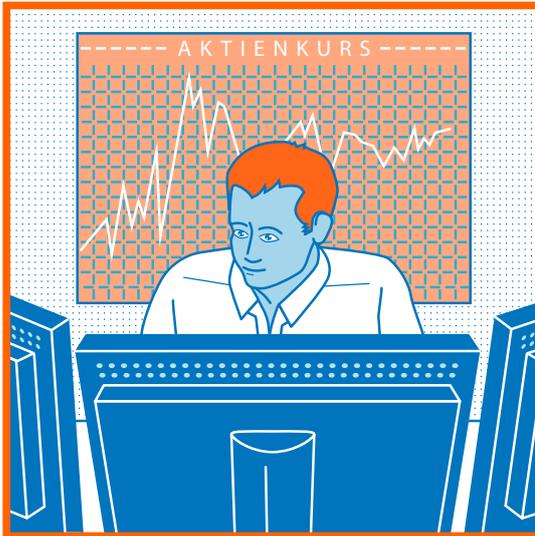
Gruppe 3 Überlegen Sie gemeinsam, wie angesehen die abgebildeten Arbeiten sind. Kleben Sie die Bilder in einer entsprechenden Reihenfolge auf ein Plakat (oben die am besten, unten die am schlechtesten angesehene Tätigkeit).

REQUISITEN BILDIMPULS ARBEITSWELT



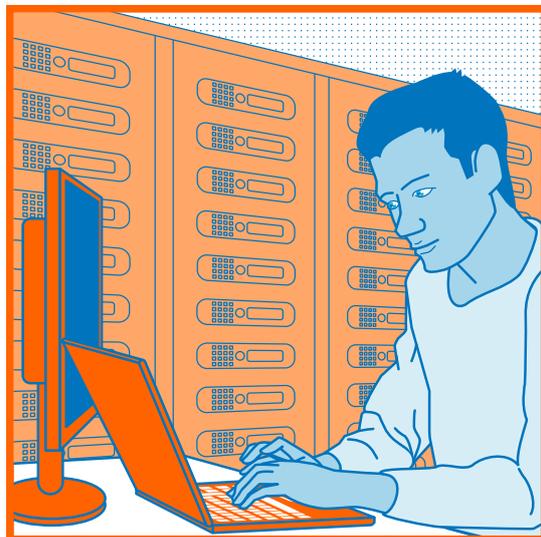
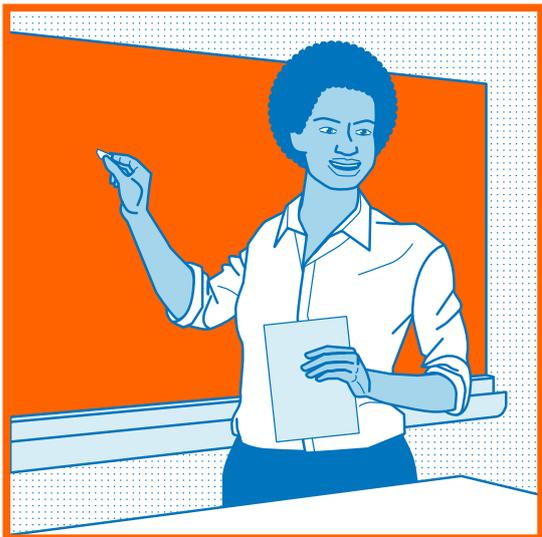
Y 8

REQUISITEN BILDIMPULS ARBEITSWELT



8

REQUISITEN BILDIMPULS ARBEITSWELT



8

Was ist der Sinn von Arbeit?

STANDOGRAMM

Ein Standogramm regt dazu an, eigene Standpunkte zu einem Thema zu reflektieren und andere Positionen dazu kennenzulernen. Es geht dabei um vorhandene Alltagskonzepte der Lernenden und nicht um die Frage »richtig oder falsch«. Die Methode eignet sich damit insbesondere zum Einstieg in neue Themenbereiche.

Nach einer kurzen Vorstellung des Ablaufs stellt die Lehrkraft eine Frage, zu der sie zuvor mehrere mögliche Antworten auf Zetteln oder

Plakaten im Raum verteilt hat. Die Teilnehmenden stellen sich zur der Antwortmöglichkeit, die für sie am besten passt. Anschließend werden einzelne Teilnehmende aus den verschiedenen Antwortgruppen gefragt, ob sie ihren Standpunkt erläutern möchten.

Abschließend werden die Eindrücke kurz besprochen. Dabei sollte die Lehrkraft nötigenfalls betonen, dass es zunächst um individuelle Meinungen, Erfahrungen oder Emotionen geht, die unterschiedlich sind und auch sein dürfen.

Die folgenden Aussagen eignen sich für ein Standogramm mit Jugendlichen zum Thema Lohnarbeit. Die Frage dazu lautet: »Wenn ihr an euren Beruf später denkt, was geht euch da durch den Kopf? Wie seht ihr den Job, was ist euch wichtig?« Dazu gibt es acht Antwortmöglichkeiten, von denen jeweils zwei Antworten ähnliche Aspekte betonen und die auch räumlich relativ nah beieinander liegen sollten. Die Antworten fokussieren jeweils auf unterschiedliche Aspekte: Zwang zur Arbeit, Statussicherung beziehungsweise -erwerb, Selbstverwirklichung oder eine pragmatische Haltung. Sie sind angelehnt an eine Untersuchung von Schüler_innen-Vorstellungen zum Thema Arbeit und sollten alle eingesetzt werden.

- *Ich bin froh, wenn ich einen Job kriege, mit dem ich über die Runden komme – aber eigentlich glaube ich nicht richtig dran.*
- *Im Kapitalismus bin ich halt gezwungen, irgendwas zu arbeiten, damit ich überhaupt was zu Fressen habe, ob ich will oder nicht.*
- *Ich will vor allem fette Kohle verdienen, ein bisschen Luxus gehört dazu, ich bin ja kein Loser.*
- *Ich will gut verdienen, damit es meiner Familie später gut geht, das bin ich auch meinen Eltern schuldig.*
- *Bei der Arbeit geht es nicht um Spaß, aber es darf auch keine Qual sein, mir ist eigentlich nur wichtig, dass ich gut verdiene.*
- *Ich werde schon irgendwie klarkommen mit Job finden und Geld verdienen.*
- *Ich will eine sinnvolle Arbeit, an der ich auch Spaß habe.*
- *Ich würde gerne eine Arbeit finden, die mich erfüllt, aber ich habe Angst, dass das nicht klappt.*

ARBEITSVORSCHLÄGE

1. Welchen Sinn hat Arbeit für Sie? Schreiben Sie dazu einen Text von ein bis zwei Seiten.
2. Lesen Sie M1 und klären Sie gemeinsam Verständnisfragen.
 - a. Fassen Sie den Text in eigenen Worten zusammen. Gehen Sie auf die folgenden Aspekte ein:
 - Was ist der gesellschaftliche Sinn von Arbeit?
 - Was bedeutet Prekarisierung von Arbeit?
 - Was ist mit »guter Arbeit« gemeint?
 - b. Nehmen Sie persönlich zum Thema Arbeit Stellung und gehen Sie auf mindestens zwei der folgenden Aspekte ein:

- Haben Sie schon einmal »informell« gearbeitet?
- Was könnten Sie persönlich für mehr gesellschaftliche Wertschätzung bei informellen Arbeiten tun?
- Welche der Punkte sind Ihnen beim Thema »gute Arbeit« besonders wichtig?
- Wie beurteilen Sie die Postwachstumsbewegung?
- Wie stellen Sie sich die Zukunft der Arbeitsgesellschaft vor? _____

M1 Die Suche nach dem Sinn von Arbeit

1 Wie wird Arbeit in Zukunft aussehen? Über die
 . Zukunft der Arbeit wird seit jeher intensiv disku-
 . tiert und spekuliert. [...] Hoffnungen, aber auch
 . Ängste charakterisierten diese Debatten, und es
 5 tauchten immer ähnliche Fragen im neuen Ge-
 . wand auf: Wird es noch genug Arbeit für alle ge-
 . ben? Wird die menschliche Arbeitskraft zusehends
 . durch automatisierte Prozesse ersetzt? Droht das
 . Ende der Arbeit [...] Oder bieten die Verände-
 10 rungen der Arbeit auch Chancen auf ein selbst-
 . bestimmteres, sinnvolleres, freieres und zeitlich
 . autonomeres Arbeiten? [...]

15 Kaum eine andere Metapher beschreibt die
 . Ambivalenzen der Arbeit eindrücklicher als das
 . vom Psychologen und Sozialwissenschaftler Kurt
 . Lewin geprägte Bild von den zwei Gesichtern der
 . Arbeit: Danach ist Arbeit einerseits Mühe, Zwang,
 . Mittel zum Zweck und noch kein eigentliches Le-
 . ben, andererseits ist Arbeit für den Menschen un-
 20 abdingbar, denn sie bietet ein Wirkungsfeld und
 . gibt dem Leben Sinn und Bedeutung. [...]

25 Erwerbsarbeit bietet gesellschaftliche Teilhabe,
 . soziale Anerkennung und strukturiert die Le-
 . bensentwürfe von Individuen. Doch die verschie-
 . denen Krisen der postfordistischen Arbeitswelt
 . sorgen aktuell dafür, dass diese Versprechen der
 . Erwerbsarbeit kaum mehr eingelöst werden: Mit
 . der Prekarisierung der Arbeit und der Auswei-
 . tung des Niedriglohnssektors spaltet sich die Ar-
 30beitswelt zusehends in einen Bereich gut bezahlter
 . und sicherer Arbeit und einen anderen Bereich
 . mit unterfordernder, unsicherer und nicht-exis-
 . tenzsicherer Arbeit. Zudem sorgen Prozesse der
 . sozialen Beschleunigung dafür, dass sich in vielen
 35 Beschäftigungsfeldern die Arbeit enorm verdichtet
 . und es zu einem Anstieg von Zeit- und Leistungs-
 . druck kommt. [...]

40 Die Brisanz der Stresszunahme zeigt sich auch
 . daran, dass sich die Anzahl von Fehlzeiten durch
 . psychische Erkrankungen in den letzten Jahren
 . verdreifacht hat. [...]

45 Bemerkenswerterweise zeigen nun verschiede-
 . ne Befragungen, dass Beschäftigte in Deutschland
 . mehrheitlich einen Sinn in ihrer Arbeit erken-
 . nen können: Laut DGB-Index Gute Arbeit, der
 . jährlich das Arbeitserleben und auch das Erleben
 . sinnvoller Arbeit von abhängig Beschäftigten in
 . Deutschland erfragt, gaben 2016 etwa 81 Prozent
 . der Befragten an, einen Sinn in ihrer Arbeit zu
 50 sehen. [...]

55 Zuletzt findet sich im Kontext der Postwachs-
 . tumsbewegung ein neues Nachdenken über die
 . Gestaltung von Arbeit und Wirtschaft. Charak-
 . teristisch ist hier der Wunsch nach einer nachhal-
 . tigen und ressourcenbewussten Arbeit, die sich
 . am individuellen Bedarf orientiert. Noch grund-
 . legender werden innerhalb dieser Bewegung auch
 . die eigenen Konsumvorstellungen kritisch reflek-
 . tiert und gemeinsame Formen des solidarischen
 60 Wirtschaftens erprobt. Die Sharing-Economy, die
 . Rückbesinnung auf das Selbermachen der Do-
 . it-yourself-Bewegung oder Urban-Gardening-
 . Projekte lassen sich als Ausdrucksformen neuer
 . Suchbewegungen nach anderen Formen des
 65 Wirtschaftens werten. [...]

70 Gute Arbeit steht als Leitbild sowohl für faire
 . Löhne als auch für sichere Beschäftigungsverhält-
 . nisse und für die Eindämmung von belastender
 . und einseitiger Arbeit. Aus der Arbeitsforschung
 . sind zudem die Faktoren einer gesundheitsför-
 . derlichen, guten Gestaltung von Arbeitsplätzen
 . bekannt: Dazu zählen ein Mindestmaß an Aufga-
 . benkomplexität, Autonomie, Entwicklungsmög-
 . lichkeiten, soziale Einbettung und Anerkennung.
 75 Nicht minder wichtig ist, die eigene Arbeit im
 . produktiven Zusammenhang zu sehen und nicht
 . ausschließlich mit fragmentierten Aufgabenan-
 . teilen betraut zu sein. All diese Faktoren tragen
 . zu einer Humanisierung der Arbeit bei, die trotz
 80 jahrzehntelanger Forderungen noch nicht hinrei-
 . chend realisiert ist. [...]

85 Informelle Arbeiten wie Nachbarschaftshilfe,
 . familiäre Sorge und Pflegearbeiten oder Selbst-
 . hilfe waren und sind für die Funktionsfähigkeit
 . der Normalarbeit unabdingbar. Doch mangelt es
 . nach wie vor an der Akzeptanz und Wertschät-
 . zung für solche Tätigkeiten. Dementsprechend
 . sind aktuell Antworten darauf zu finden, wie wir
 . gesellschaftlich als wichtig und nützlich erachtete
 90 Arbeiten wie Care-Arbeit aufwerten und anderen
 . Formen der Freiwilligenarbeit mehr Wertschät-
 . zung zukommen lassen können. Eine Möglichkeit
 . der Aufwertung könnte bereits dadurch gelingen,
 . dass über bessere zeitliche Verzahnungsmöglich-
 95 keiten unterschiedlicher Arbeitsformen nachge-
 . dacht wird. Aktuell finden sich bereits Konzepte
 . wie die Elternzeit oder die Arbeitsfreistellung für
 . die Pflege Angehöriger, die darauf zielen. ■ Quelle:

Friedericke Hardering: Die Suche nach dem Sinn. Zur Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 26/2017, S. 4–10.

Zeitstrahl Arbeitswelt

ZEITSTRAHLMETHODE

Bei der Zeitstrahlmethode geht es darum, sich einen einleitenden Überblick über die zeitliche Abfolge mehrerer Ereignisse aus einem bestimmten Themenbereich zu verschaffen.

Dazu wird ein Zeitstrahl ausgelegt. Die Teilnehmenden erhalten Ereigniskarten (ohne zeitliche Zuordnung) und äußern Vermutungen, wo die Karten zeitlich einzuordnen sind. Dem Zeitstrahl werden nach und nach schätzend die Ereignisse von den Teilnehmenden zugeordnet.

Für die hier vorgeschlagenen Ereignisse zum Thema Arbeit wird empfohlen, den Zeitstrahl von 1800 bis 2019 auszulegen, im Abstand von 50 Jahren die Jahreszahl zu markieren (1800; 1850 usw.). Politische Großereignisse wie zum Beispiel die Märzrevolution 1848 können vorab eingetragen werden. Insgesamt gibt es fünf verschiedene Themenbereiche mit jeweils 5 Karten: Migration, Geschlecht, Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Arbeitsbedingungen und soziale Sicherungssysteme.

Auflösung

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1848 Märzrevolution in Deutschland | 1949 Laut DDR-Verfassung haben Mann und Frau das Recht auf gleichen Lohn bei gleicher Arbeit |
| 1871 Erste Anwerbung von (Berg-)Arbeitern aus Schlesien, Preußen, Posen | 1949 Tarifvertragsgesetz tritt in Kraft |
| 1873 Die Buchdrucker schließen den ersten Tarifvertrag ab | 1955 Erstes westdeutsches Anwerbeabkommen für Arbeitskräfte mit Italien |
| 1883 Krankenversicherung als erste Sozialversicherung in Deutschland | 1957 ILO-Abkommen zur Abschaffung der Zwangsarbeit |
| 1889 Gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland | 1958 Westdeutsche Frauen bleiben gesetzlich an den Haushalt gebunden |
| 1913 3900 Studentinnen an deutschen Hochschulen, das sind 4,3 Prozent aller Studierenden | 1958 ILO-Abkommen zu Maßnahmen gegen Diskriminierung im Beruf |
| 1918 Gesetzlicher Achtstundentag in Deutschland | 1960 Westdeutsches Anwerbeabkommen mit Spanien |
| 1918 Novemberrevolution, Beginn der Weimarer Republik | 1961 Westdeutsches Anwerbeabkommen mit der Türkei |
| 1918 Stinnes-Legin Abkommen schafft die Grundlage für Tarifverhandlungen | 1961 Einführung der Sozialhilfe in Westdeutschland |
| 1919 Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) wird gegründet | 1973 ILO-Abkommen zur Abschaffung der Kinderarbeit |
| 1919 Gründung des Völkerbundes | 1977 In Westdeutschland erhalten Frauen das uneingeschränkte Recht zu arbeiten |
| 1926 Sklavereiabkommen des Völkerbundes, zur Abschaffung der Sklaverei | 1977 Im Arbeitsgesetzbuch wird in Ostdeutschland die 5-Tage-Arbeitswoche eingeführt |
| 1927 Arbeitslosenversicherung in Deutschland eingeführt | 1980 Ostdeutsches Anwerbeabkommen mit Vietnam |
| 1945 Ende des Zweiten Weltkrieges, Gründung der Vereinten Nationen | 1980 Gesetz zur Gleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsplatz |
| 1947 In Ostdeutschland wird die gesetzliche Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung für Arbeiter_innen und Angestellte gegründet | 1985 Vereinte Nationen beschließen Abschaffung von Frauendiskriminierung |
| 1949 Grundgesetz tritt in Kraft | 2005 Das Hartz-IV-Gesetz tritt in Kraft |
| 1949 Verfassung der DDR tritt in Kraft | 2012 Blue-Card für Hochqualifizierte aus Nicht-EU Ländern wird eingeführt |
| 1949 ILO-Abkommen zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen | 2015 Gesetzlicher Mindestlohn wird in Deutschland eingeführt |

REQUISITEN EREIGNISKARTEN

Geschichtliche Eckdaten	Arbeitsmigration	Geschlechterverhältnis
<p>Märzrevolution in Deutschland: Wahlen und Einberufung liberaler Regierungen in Einzelstaaten</p>	<p>Erste Anwerbung von (Berg-)Arbeitern aus Schlesien, Preußen, Posen</p>	<p>3900 Studentinnen studieren an deutschen Hochschulen, das sind 4,3 % aller Studierenden</p>
<p>Novemberrevolution: Beginn der Weimarer Republik (parlamentarische Demokratie, allgemeines und gleiches Wahlrecht, Wahlrecht für Frauen)</p>	<p>Westdeutschland wird als »Einwanderungs- land« bezeichnet: Unterzeichnung erstes Anwerbeabkommen für Arbeitskräfte mit Italien</p>	<p>Westdeutsche Frauen bleiben an den Haushalt gebunden. Ein Gesetz schreibt fest: Die Frau führt den Haus- halt und darf nur arbeiten, wenn es damit vereinbar ist</p>
<p>Gründung des Völkerbundes</p>	<p>Anwerbeabkommen mit Spanien: 600 000 spanische Arbeitende kommen nach Westdeutschland</p>	<p>Westdeutsche Frauen erhalten das Recht unein- geschränkte zu arbeiten. Ein Gesetz schreibt fest: Ehegatten führen Haushalt zusammen und dürfen beide arbeiten</p>
<p>Ende des Zweiten Weltkrieges, Gründung der Vereinten Nationen (Sicherung von Frieden und Menschenrechten)</p>	<p>Anwerbeabkommen mit der Türkei: 860 000 türkische Arbeitende kommen nach Westdeutschland</p>	<p>In Westdeutschland wird ein Gesetz zur Gleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsplatz beschlossen</p>
<p>Grundgesetz tritt in Kraft (Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Sozialstaatsgebot)</p>	<p>Hochqualifizierte Personen aus Nicht-EU-Ländern können mithilfe der »Blue-Card« Arbeiterlaubnis von bis zu vier Jahren erwerben</p>	<p>Die Vereinten Nationen beschließen die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen</p>
<p>Verfassung der DDR tritt in Kraft (Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Recht auf Arbeit)</p>	<p>Anwerbeabkommen mit Vietnam: 60 000 vietnamesische Arbeitende kommen nach Ostdeutschland</p>	<p>In Ostdeutschland haben Mann und Frau das Recht auf gleichen Lohn bei gleicher Arbeit</p>



REQUISITEN EREIGNISKARTEN

ILO-Kernarbeitsnormen	Arbeitsbedingungen	Sozialversicherung
<p>Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) wird zur Förderung von Menschen- und Arbeitsrechten gegründet. Ihre Normen sind heute (2019) für die 187 Mitgliedstaaten verpflichtend</p>	<p>Die Buchdrucker schließen ersten Tarifvertrag in Deutschland ab. Ein Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften regelt unter anderem Lohn und Arbeitszeit</p>	<p>Eine Krankenversicherung wird als erste Sozialversicherung in Deutschland eingeführt</p>
<p>ILO-Abkommen: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen. Gewerkschaften dürfen gegründet werden und über Arbeitsbedingungen verhandeln</p>	<p>Im Stinnes-Legin-Abkommen erkennen Arbeitgeberverbände die Gewerkschaften als Vertreter von Arbeitern an. Das schafft die Grundlage für Tarifverhandlungen</p>	<p>In Deutschland wird eine gesetzliche Rentenversicherung eingeführt</p>
<p>Das ILO-Abkommen zur Abschaffung der Zwangsarbeit wird beschlossen</p>	<p>In Deutschland wird mit einem Gesetz der Achtstundentag eingeführt</p>	<p>In Deutschland wird eine Arbeitslosenversicherung eingeführt</p>
<p>ILO-Abkommen zu Maßnahmen gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (wegen Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Herkunft)</p>	<p>Das westdeutsche Tarifvertragsgesetz regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber und Gewerkschaften)</p>	<p>Einführung der Sozialhilfe in Westdeutschland. Erstmals gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf die Sicherung des Existenzminimums für Arme</p>
<p>Das ILO-Abkommen zur Abschaffung der Kinderarbeit wird beschlossen</p>	<p>In Deutschland wird ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt</p>	<p>Das Hartz-IV-Gesetz tritt in Kraft: Maximal 18 Monate Arbeitslosengeld I, dann privates Vermögen aufbrauchen, dann Arbeitslosengeld II zur Sicherung des Existenzminimums</p>
<p>Sklavereiabkommen des Völkerbundes, zur Abschaffung der Sklaverei</p>	<p>Im Arbeitsgesetzbuch wird in Ostdeutschland die 5-Tage-Arbeitswoche eingeführt</p>	<p>In Ostdeutschland wird eine gesetzliche Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung für Arbeiter_innen und Angestellte eingeführt</p>

Prekäre Arbeit

INFO

Atypische Beschäftigungen unterscheiden sich vom sogenannten → Normalarbeitsverhältnis. Dazu gehören → Minijobs, → Teilzeitarbeit unter 20 Stunden, → Leih- beziehungsweise Zeitarbeit und → befristete Arbeit. In Deutschland haben 2016 7,7 Millionen Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet. → Prekäre Arbeit geht meist mit atypischer Beschäftigung einher. Neuere Entwicklungen spielen auch → Werkverträge eine größere Rolle in diesem Bereich.

Befristete Arbeit bedeutet, dass ein Arbeitsvertrag nur für eine gewisse Zeit – zum Beispiel ein Jahr – gilt und danach endet, ohne dass dem/der Arbeitnehmer_in gekündigt werden muss. Befristete Verträge müssen durch einen Sachgrund (eine bestimmte Arbeit fällt nur einmalig an) gerechtfertigt werden. Ohne Sachgrund dürfen sie nur zweimal verlängert werden und insgesamt höchstens zwei Jahre dauern.

Informelle Arbeit bezeichnet Arbeitsverhältnisse jenseits der rechtlichen geregelten Lohnarbeit. Das kann Nachbarschaftshilfe oder ehrenamtliche Arbeit sein. Es kann aber auch heimliche Lohnarbeit ohne Steuern und Sozialabgaben sein. In vielen Ländern fällt darunter auch das Anbieten kleiner Dienstleistungen wie Schuhputzen, um das Überleben zu sichern.

Leiharbeit heißt, dass die Arbeitenden bei einer Leiharbeitsfirma (auch Zeitarbeitsfirma) angestellt werden. Die Leiharbeitsfirma verleiht sie dann an andere Unternehmen (Arbeitnehmerüberlassung). Die Zahl der Leiharbeiter_innen hat sich von rund 300 000 im Jahr 2000 auf rund 1 000 000 im Jahr 2018 erhöht. Seit 2017 dürfen Leiharbeiter_innen für maximal 18 Monate an ein Unternehmen verliehen werden.

Minijob ist ein Arbeitsverhältnis, für das höchstens 450,- Euro Lohn pro Monat bezahlt wird. Andere Begriffe dafür sind 450-Euro-Job oder geringfügige Beschäftigung.

Niedriglöhne sind kleiner als zwei Drittel des mittleren Lohns (Medianlohns) in einem Land. In Deutschland lag die Niedriglohnschwelle 2017 bei einem Stundenlohn von 10,80 Euro (brutto). Rund acht Millionen Menschen haben im Niedriglohnssektor gearbeitet, das sind rund ein Viertel aller Arbeitnehmer_innen.

Normalarbeitsverhältnis ist eine unbefristete Vollzeitarbeit (zum Beispiel 38 Stunden pro Woche), die durch die Sozialversicherung abgesichert ist. In den 1980er-Jahren waren zeitweise 86 Prozent aller Lohnarbeiter_innen in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt.

Prekäre Arbeit bedeutet wörtlich unsichere oder schwierige Arbeit und meint Arbeitsplätze, – die nicht auf Dauer gesichert sind
– bei denen die Arbeitenden rechtlich weniger geschützt sind als andere
– mit denen zu wenig verdient wird, um den Lebensunterhalt zu sichern
Prekäre Arbeitsplätze sind meist → atypische Arbeitsplätze.

Prekarisierung wird die Zunahme → prekärer Arbeit in den letzten Jahrzehnten genannt.

Tarifvertrag Ein Tarifvertrag legt Mindeststandards des Arbeitsverhältnisses fest. Geregelt werden unter anderem Löhne, Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen. Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften als Vertretung der Arbeitnehmer_innen und den Arbeitgeber_innen (und ihren Verbänden) geschlossen.

Teilzeitarbeit ist das Gegenteil von Vollzeitarbeit. Jemand arbeitet nur einen bestimmten Teil der normalen Wochenarbeitszeit, zum Beispiel 19 von 38 Stunden pro Woche.

Werkverträge regeln, dass jemand ein bestimmtes Werk für eine festgelegte Bezahlung erbringt. Beispiel: Ein_e Künstler_in malt ein Portrait. Neuere Entwicklungen werden Werkverträge aber vermehrt zur Umgehung von Gesetzen im Bereich der Lohnarbeit eingesetzt. Beispiel: Im Hotel ist Inhalt des Werkvertrages das Putzen eines Zimmers. Es wird festgelegt, dass das Zimmerputzen 20 Minuten dauert. Pro Werk erhält man nun 3,07 Euro. Rechnerisch ergibt sich ein Stundenlohn von 9,21 Euro. In der Regel dauert das Putzen aber länger und dadurch sinkt der Stundenlohn unter den Mindestlohn.

Zeitarbeit ist eine andere Bezeichnung für → Leiharbeit.



Prekäre Arbeit

ARBEITSVORSCHLÄGE

1. Bilden Sie Gruppen von 3 bis 5 Personen, teilen Sie M1 bis M4 unter den Gruppen auf und beantworten Sie dazu folgende Fragen:
 - Welche Aspekte sind prekär?
 - Wie gehen die Betroffenen mit ihrer Situation um?
 - Suchen Sie eine passende Statistik (M5 bis M8) zu Ihrem Text aus, interpretieren Sie die zentralen Inhalte und beziehen Sie die dargestellten Zahlen auf die Person im Text.
2. Tragen Sie Ihre Ergebnisse zusammen und diskutieren Sie diese.
 - Welche Gemeinsamkeiten gibt es?
 - Entwickeln Sie politische Vorschläge: Wie kann der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen entgegenwirkt werden?

M1 Fahrradkurier

- 1 Ich treffe Orry Mittenmayer am Bahnhof in Köln-Ehrenfeld. Es ist Anfang Mai 2018, und der erste Betriebsratsvorsitzende, den der Essenslieferdienst Deliveroo in Köln jemals hatte, beginnt seinen letzten Arbeitseinsatz. Fast ein Jahr war der 25-jährige Kölner dort als Fahrradkurier angestellt, immer mit befristeten Verträgen. Diese Schicht noch, dann ist das vorbei.
- Schon eine Minute, nachdem Mittenmayer sich um 17 Uhr über seine App zum Dienst angemeldet hat, erhält er seine erste Order: In einem veganen Schnellrestaurant wartet über die Plattform bestelltes Essen darauf, zum Kunden gebracht zu werden. Mittenmayer hat Glück – das Restaurant befindet sich nur 500 Meter entfernt. [...] Ein Auftrag soll möglichst innerhalb von 20 Minuten erledigt sein, so will es Deliveroo. »Früher war die Zeitvorgabe realistisch. Die Strecken waren nicht länger als drei Kilometer«, erzählt mir der junge Rider. Das hat sich geändert: Sieben Kilometer Anfahrtsstrecke, wie sie Mittenmayer jetzt vom Restaurant zum ersten Kunden fahren muss, sind keine Seltenheit mehr. »Auch wenn ich schnell bin, brauche ich eine halbe Stunde«, ist er sich sicher.
- Mittenmayer fährt zügig los, durch die drückende Hitze, die stickige Luft. Der Rider ist mit den Gedanken schon beim Kunden: Wird der überhaupt zu Hause sein? »Manchmal haben Kunden verpennt, dass sie was bestellt haben«, erzählt er. Diesmal hat er Glück – der Kunde ist zu Hause, Orry kann liefern. »Ich logge ich mich jetzt aus und hoffe, dass Deliveroo meine Privatsphäre respektiert und mich nicht weiter über GPS verfolgt, was möglich wäre«, erzählt er. Die Dienst-App ist auf seinem privaten Smartphone installiert.
- Noch vor einem Jahr konnten fest angestellte Fahrradkuriere wie er die Aufträge abarbeiten, die die Freelancer ablehnten, wenn ihnen der zeitliche Aufwand zu groß erschien, wurden – abgesehen von einem Sonderzuschlag – pro Stunde bezahlt und nicht nach der Anzahl der erledigten Kundenbestellungen. Allerdings setzte die Firma die angestellten Fahrer durch ein wöchentliches »Personal Performance Feedback« subtil unter Druck. Nur wer es schaffe, mindestens 90 Prozent der Order in der erwünschten Zeitvorgabe abzuarbeiten, hatte Anspruch auf den »Maintenance Support Bonus«.
- Im Sommer 2017 fanden sich erstmals mehrere Fahrer zu einer WhatsApp-Gruppe zusammen, weil sie mit den Arbeitsbedingungen zunehmend unzufriedener wurden. Sie monierten falsche Lohnabrechnungen und kritisierten, dass sie die Arbeitskleidung für den Winter selbst bezahlen mussten. Auch Smartphone, Fahrrad und Ausrüstung müssen die Fahrradkuriere selbst finanzieren.
- [...] Mit Unterstützung der Gewerkschaft NGG organisierten diese Fahrradkuriere im Dezember 2017 erstmals eine betriebliche Vollversammlung bei Deliveroo und kündigten an, einen Betriebsrat zu gründen. Die Firma reagierte prompt. »Innerhalb von drei Monaten ließ das Unternehmen mehr als die Hälfte der 100 befristeten Arbeitsverträge am Standort Köln auslaufen«, erinnert sich Elmar Jost, Gewerkschaftssekretär der NGG in Köln. »Dennoch konnte Mitte Februar 2018 ein Betriebsrat gegründet werden.« [...] Heute arbeiten nur noch Freelancer für Deliveroo. Einen Betriebsrat gibt es nicht mehr. Die gewählten Betriebsräte klagen jedoch mithilfe der NGG auf Weiterbeschäftigung. ■ Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Magazin Mitbestimmung (07/2018).

M2 Schauspieler am Limit

Gerade junge Schauspieler verdienen so wenig, dass es kaum zum Leben reicht. Das zu ändern ist Lisa Jopt angetreten. Vor einem Jahr gehörte Lisa Jopt zu den Mitbegründern des Ensemble Netzwerk, und an diesem Wochenende trifft sie sich mit eben diesem Netzwerk oder diesem Ensemble in Bonn. Bessere Arbeitsbedingungen und eine gerechtere Bezahlung wollen sie erreichen. Lisa Jopt im Gespräch mit Ute Welty:

1 **U. W.:** Die Gründung Ihrer Initiative liegt ein Jahr zurück, das erste bundesweite Treffen vor Ihnen. Gibt es schon sowas wie eine erste Bilanz von Ihrer Seite aus?

5 **L. J.:** Diese Initiative oder diese Bewegung, die wir gegründet haben – wir sind ja kein Verein oder so –, [war] absolut notwendig. Die vielen hundert E-Mails, die uns erreicht haben, plus auch Zuspruch von Intendantenseite zeigt, dass es an der Zeit ist, eine Theaterreform einzuleiten, die auf vielen Seiten vermutlich das Bedürfnis war.

10 **Was muss diese Theaterreform Ihrer Meinung nach beinhalten?**

15 Zum einen, dass die Theaterschaffenden – das sind übrigens nicht nur die Schauspieler, das sind auch die Theaterpädagogen, das sind die Dramaturgen und so weiter – besser bezahlt werden. Alle Leute mit künstlerischen Verträgen. Die meisten von uns haben ein Hochschulstudium absolviert, 20 Kollegen, die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes haben in der Technik oder Verwaltung, unterliegen der Entgelttabelle, da wird man mit einem Hochschulstudium bei 2500 Euro eingestuft. Wir werden aber mit 1765 Euro eingestuft.

25 **Brutto.**

30 Brutto. Da bleibt dann Eins-eins Netto. Eine Wohnung, die knapp 500 Euro kostet – in Städten kann man sich vorstellen, wie wenig da übrig bleibt, plus, dass wir permanent die Arbeitszeit überschreiten, also es geht oft über 48 Stunden, was schlicht illegal ist, und auch viele Intendanten würden dieses Problem gerne lösen.

35 Wir haben festgestellt, dass durch Kommunikation und Bedürfnisformulierung, die nicht in einem anklagenden Ton und in Schuldzuweisung passieren, sondern sich lösungsorientiert gebärden,

40 dass damit einiges zu erreichen ist. Zum Beispiel gehen wir Schauspieler zweimal am Tag zur Arbeit – morgens 10 bis 14 Uhr und abends von 18 bis 22 Uhr.

45 Und am Sonntag hat man Vorstellung, und man hat locker mal drei Wochen keinen einzigen freien Tag. Wir haben zum Beispiel erreicht, dass wir formuliert haben, wir möchten gerne samstags, soweit es geht, auf Proben verzichten, es sei denn, wir haben in der Produktion das Bedürfnis zu proben, oder wir haben Bühnenproben – das ist eine rare Zeit. Das war unheimlich einfach, das hinzubekommen, und es wirkt Wunder. Es wirkt wirklich Wunder.

50 **Um noch mal auf Ihre Zielsetzung zu sprechen zu kommen – bessere Arbeitsbedingungen, gerechtere Bezahlung –, gibt es nicht genau dafür auch Gewerkschaften?**

55 Ja. Bevor ich zu den Gewerkschaften komme, möchte ich noch einen Punkt ergänzen. Und zwar: Normalerweise ist es so am Theater, dass man besetzt wird, also ziemlich fremdbestimmt, du wirst besetzt, du spielst die und die Rolle. Nun kann man aber auch mal angucken, was für Stücke wollt ihr eigentlich spielen oder interessiert euch, dass der oder die Regisseurin noch mal wiederkommt. Diese Art der Mündigkeit oder des Gefragtwerdens, der Transparenz, das macht unheimlich viel mit dem Klima, und da haben die Theater einen großen Nachholbedarf. Und ja, Sachen, die mit dem Tarifvertrag zu tun haben, sind Sache der Gewerkschaft. Derzeit ist es so, dass die Gewerkschaft und die Künstler sich etwas verloren haben 70 und wir in Bonn uns dem wieder annähern wollen.

75 Die Gewerkschaft hat nicht genug Durchschlagskraft. Die Gewerkschaft ist auch ein bisschen verstaubt und verkrustet. Es sind nicht viele Schauspieler in der Gewerkschaft, weil sie sich dort nicht richtig repräsentiert fühlen. Dadurch engagieren die sich aber auch nicht in der Gewerkschaft und versuchen, die vielleicht zu erneuern oder ihren Bedürfnissen dort Platz einzuräumen, und so hat man so einen Teufelskreis, und wir wollen den hier in Bonn mal durchbrechen. ■ Quelle: Das Gespräch

wurde am 28.05.2016 in Deutschlandfunk Kultur © gesendet.

M3 Zimmermädchen

1 **Gefällt dir Deine Arbeit?**

. Nein.

. **Was genau stört Dich?**

. Mich stört an meiner Arbeit, derart ausgebeutet
5 zu werden, mich wie eine Sklavin zu fühlen. Dass
. ich außerdem keine Möglichkeit habe, mich in
. irgendeiner Weise zu wehren, keine Stimme habe
. mich aufzulehnen. Und auch stört es mich sehr,
10 wie sie mich behandeln, ohne ein Fünkchen Respekt,
wie eine Hündin.

. **Wie oft und wie viele Stunden arbeitest du?**

. Ich arbeite von Montag bis Samstag, und habe
. einen Tag frei, und das meistens am Sonntag. Mit
. mir ist ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden –
15 offiziell über 8 Stunden täglich – aber wir müssen
. in der Realität mindestens 12–13 arbeiten. Das
. heißt, man kommt dadurch am Ende des Monats
. nicht mehr auf einen Stundenlohn von 9 Euro,
20 sondern nur noch auf 4–5 Euro.

20 **Wie lange Pause hast du pro Arbeitstag?**

. In meiner Arbeitszeit bin ich so sehr beschäftigt
. mit der Reinigung der Zimmer, dass mir keine
. Zeit bleibt zum Pause machen. Insgesamt ist jede_r
25 von uns für 21 Zimmer verantwortlich, in denen
. alles von oben bis unten geputzt werden muss. Das
. bedeutet, ich bin dauerhaft angespannt und ge-
stresst, dass ich dieses Pensum auch in der vorge-
gebenen Zeit schaffe, und kann mir nicht mal eine
30 kurze Pause leisten, um in mein Brot zu beißen.

30 **Warum lässt du dir diese schlimmen Dinge gefallen?**

. Leider hindert mich die Sprachbarriere, mein
. mangelhaftes Deutsch, daran, zu kündigen und
35 einen anderen Beruf auszuführen.

. Ich habe in Ecuador, wo ich auch geboren bin,
. jahrelang als ausgebildete Lehrerin gearbeitet,
. nach vielen Jahren des Studiums, nur erkennen sie
40 meine Profession hier nicht an.

. Da ich aber eine Familie ernähren muss, bin
40 ich auf irgendeine Einkommensquelle angewiesen
. und von dieser Arbeit abhängig.

. **Hast du die Möglichkeit, dich mit anderen
Mitarbeitenden über diese schlimmen Arbeitsbedingungen auszutauschen bzw. mehr
45 Rechte einzufordern?**

. Meistens arbeitet man allein, und es ist nicht
erlaubt zu reden. Wenn sie dich dabei erwischen,

. bist du raus. Aber zum Reden wäre bei unserem
immensen Arbeitspensum sowieso keine Zeit.

50 **Kannst du dich mit dem, was dir widerfährt, an deinen Chef wenden?**

. In dem Moment, wo du dein Mund aufmachst,
und etwas sagst oder dich auflehnen möchtest ge-
gen den Wahnsinn, bist du raus.

55 Wenn sie nicht mit deiner Arbeit zufrieden sind,
dann läuft dein jetziger Arbeitsvertrag (meistens
3–6 Monate) noch aus, aber danach wird er eben
nicht verlängert.

. Auf meiner Arbeit habe ich kein Rechte. Nur
60 das Recht der Sklaverei.

. **Würdest du gern wieder nach Ecuador zurück gehen?**

. Ich würde am liebsten sofort wieder zurück,
aber ich möchte meinen Sohn, der hier groß ge-
worden und aufgewachsen ist, nicht aus seinem
jetzigen Leben reißen.

. Die Ausbeutung ist für mich wie Sklaverei,
ich kann es nicht anders sagen. Früher dachte
ich immer, Deutschland wäre fortschrittlich und
70 ein großes Vorbild, aber solche Ausbeutung, die
ich jetzt erlebe, hat mein anfängliches Bild voll-
kommen auf den Kopf gestellt. Hier arbeitet man
praktisch wie ein Tier, es zählt nur der Profit, aber
nicht der Mensch dahinter, der die Arbeit eigent-
lich leistet. In vielen Ländern habe ich bereits
75 unter viel besseren und menschlicheren Konditionen
gearbeitet.

. Meiner Meinung nach sind die vielen Leihfir-
men Schuld – bei dieser bin ich übrigens auch an-
gestellt –, die Menschen unter solch unmenschli-
chen Arbeitsbedingungen anstellen und ausbeuten.

. **Hast du schon einmal darüber nachgedacht, in eine Gewerkschaft einzutreten?**

. Sehr gern würde ich Mitglied einer Gewerk-
schaft werden, aber ich kenne weder jemanden,
85 der sich damit auskennt und mir dabei helfen
könnte, noch die deutschen Gewerkschaften.

. **Möchtest du noch etwas loswerden?**

. Ja, gern. Am liebsten würde ich, weil ich auch
90 weiß, wie viele Menschen mittlerweile von sol-
cher Ausbeutung auf der Arbeit betroffen sind,
zur deutschen Regierung gehen, und sie mal
fragen, wie sie diesem Ausmaß der Ausbeutung
zustimmen könnten. ■ Quelle: Attac-Interview mit N.N., geführt
am 02.03.2019.

M4 Amazon-Beschäftigter

Ein 34-jähriger Mitarbeiter des Leipziger Versandzentrums von Amazon, der anonym bleiben möchte, berichtet über seine Arbeitsbedingungen. Aufgezeichnet von Steffen Höhne

1 Arbeiten ist für mich wichtig. Mir fällt die Decke
 . auf den Kopf, wenn ich längere Zeit zu Hause
 . nur auf dem Sofa sitze. Als ich vor einigen Jah-
 . ren arbeitslos wurde, suchte ich eine Stelle bei ei-
 5 ner größeren Firma, der es gut geht, bei der man
 . nicht ständig um seinen Job bangen muss. Ama-
 . zon suchte damals in Leipzig. Von einer früheren
 . Tätigkeit kannte ich das Unternehmen schon ein-
 . wenig. Als ich bei Amazon anfang, stellte ich mich
 10 auf körperlich anstrengende Arbeit ein.

15 Ich arbeite als »Picker«. So heißen die Mitarbei-
 . ter im Lager, die Waren einsammeln und für den
 . Versand zusammenstellen. Man legt bei Amazon
 . in Deutschland viel Wert auf englische Begriffe.
 20 Mein Vorgesetzter heißt Lead, eine Art Vorarbei-
 . ter für 20 Mitarbeiter, darüber kommt der Area-
 . Manager (Abteilungsleiter) und der Operation-
 . Manager. Es gibt eine klare Hierarchie, die alle
 . Prozesse auf maximale Effizienz trimmt. Dies ist
 25 charakteristisch für Amazon.

30 Zehn bis 15 Kilometer Wegstrecke lege ich
 . am Tag im Lager zurück. Aber nicht die kör-
 . perliche Arbeit, sondern die ständige Kontrolle
 . der Arbeitsprozesse und der damit verbundene
 35 psychische Druck waren und sind für mich die
 . größte Belastung. Ein Computersystem zeichnet
 . genau auf, wie schnell die Bestellungen von mir
 . zusammengestellt werden. Dabei wird registriert,
 . wenn falsche oder beschädigte Produkte gepackt
 40 werden und wie oft man »inaktiv« ist. Jeder Toi-
 . lettengang wird mitgezählt, damit die Arbeitszeit
 . von 7,75 Stunden auch wirklich geleistet wird. In
 . den ersten Monaten wurde fast täglich mit mir ein
 . Gespräch geführt, ob ich meine Zahlen geschafft
 45 habe. Diese sogenannten »Feedbacks«, die jeder
 . Mitarbeiter erhält, sollen die Leistung verbessern.
 . Zufriedenheit wurde nie geäußert, wirklich nie.
 . Erst später habe ich erfahren, dass ich einer der
 . besten neuen Mitarbeiter war.

40 Damals waren wir 600 Mitarbeiter. Heute gibt
 . es allein rund 1500 fest angestellte Mitarbeiter.
 . Die schiere Masse an Beschäftigten führt dazu,
 . dass solche Gespräche nur noch wöchentlich ge-
 . führt werden. Im vergangenen Jahr wurden die
 45 Handscanner der Picker kurzzeitig mit einem
 . Countdown versehen, der zeigte, wie viel Zeit
 . man bis zum nächsten »Pick« hat. Nach massi-
 . ven Protesten von Mitarbeitern wurde dies aber
 . wieder abgeschafft. Die Arbeitsbelastung ist auch
 50 so hoch genug. Zeit für private Gespräche gibt es
 . kaum.

55 Meine Frühschicht beginnt um 5.30 Uhr und
 . endet um 15 Uhr, die Spätschicht geht bis 23.30
 . Uhr. Extra ist die Zeit, die man an den Sicher-
 . heitsschleusen verbringt. Damit nicht geklaut wird,
 . gibt es wie am Flughafen Kontrollen. Auch die
 . Versandhalle ist videoüberwacht. Damit habe ich
 . kein Problem. Ansonsten würde zu viel gestohlen.

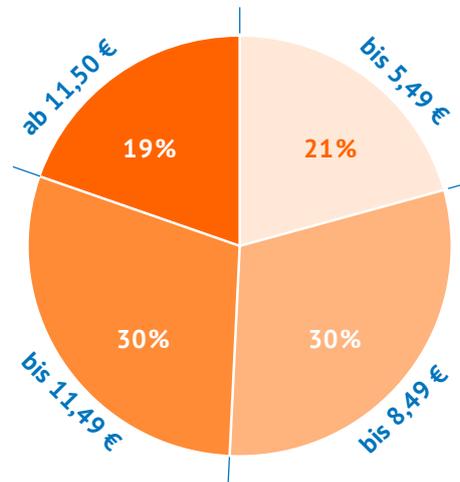
60 Von den 1 700 Euro Brutto-Lohn im Monat
 . kann ich leben. Einiges hat sich zum Positiven
 . gewandelt, seit 2009 ein Betriebsrat die Arbeit
 . aufnahm. Die Löhne wurden schrittweise ange-
 . hoben, die Kontrollen an den Sicherheitsschleusen
 . gehen schneller. Bei Problemen mit Vorgesetzten
 65 steht man nicht mehr alleine da. Doch alles muss-
 . te immer erkämpft werden. Meine Erfahrung ist:
 . Amazon reagiert nur auf Druck. [...]

70 Auch wenn es nach all dem Gesagten vielleicht
 . merkwürdig klingt: Im Grundsatz bin ich nicht
 . unzufrieden. Verglichen mit Zuständen in an-
 . deren Logistikfirmen geht es uns gerade bei der
 . Bezahlung nicht schlecht. Der Amazon-Konzern,
 . der großen Wert auf Kundenzufriedenheit legt,
 . könnte ein tolles Unternehmen sein. Dafür müsste
 75 er aber besser mit seinen Mitarbeitern umgehen.
 . Ich habe das Gefühl, und dies geht nicht nur mir
 . so, dass ich nur eine Nummer bin. Bringt diese
 . nicht die erwartete Leistung, wird sie ausgetauscht.
 . Doch dies lassen wir uns nicht länger gefallen.
 80 Nach zwei Jahren habe ich einen unbefristeten
 . Arbeitsvertrag bekommen. Auch die Verträge von
 . vielen anderen Beschäftigten wurden, weil es ge-
 . setzlich vorgeschrieben ist, entfristet. [...]

Der Artikel von Steffen Höhne erschien in der Frankfurter Rundschau vom
 26.02.2013.

M5 Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro im Jahr 2015

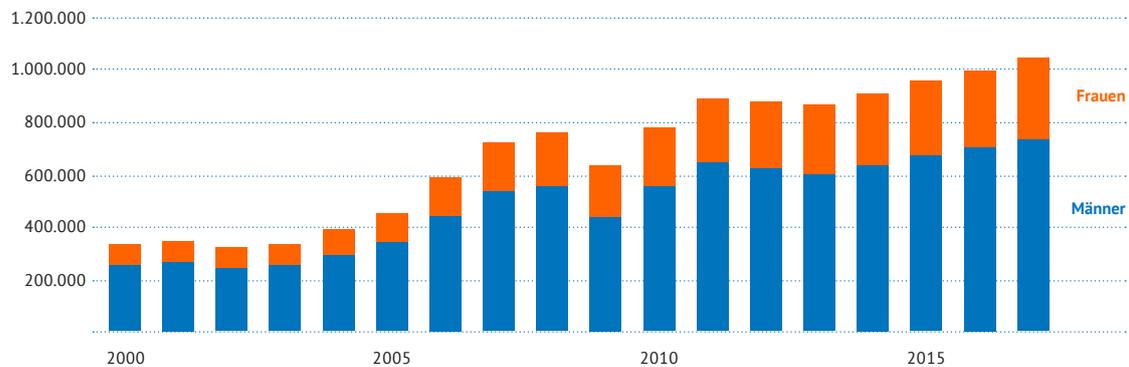
STUNDENLÖHNE BEI MINIJOBS 2015



Datenquelle: Toralf Pusch und Hartmut Seifert: Mindestlohngesetz: Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne (WSI Policy Brief 01/2017).

M6 Zunahme von Leiharbeit

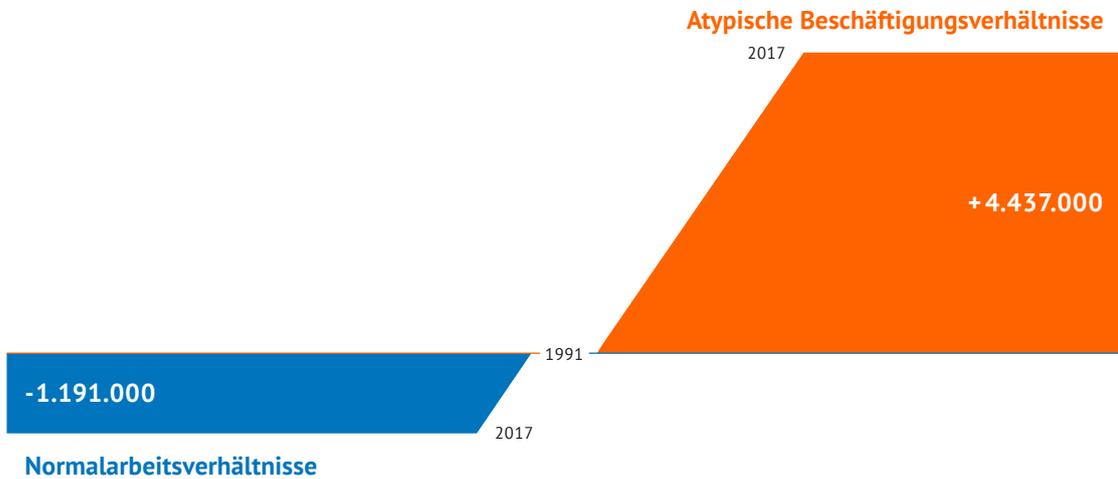
ENTWICKLUNG VON LEIHARBEIT 2000 BIS 2017



Datenquelle: IAQ-Report 6/2018.

**M7 Rückgang von
Vollzeitjobs**

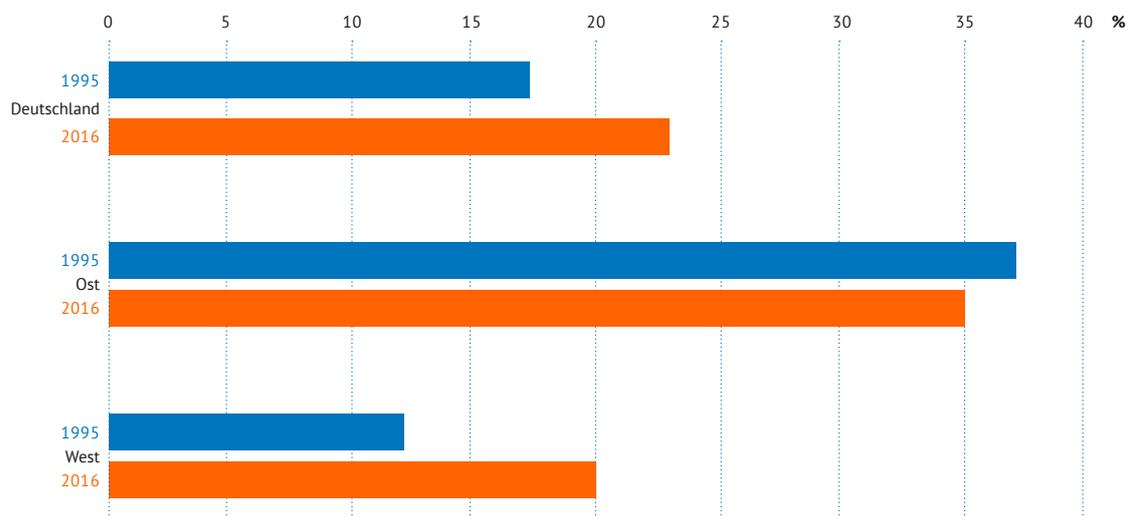
ENTWICKLUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN 1991 BIS 2017



Datenquelle: Statistisches Bundesamt.

**M8 Prekäre
Entlohnung**

ANTEIL DER NIEDRIGLOHN BESCHÄFTIGTEN 1995 UND 2016



Datenquelle: IAQ-Report 6/2018.

**M5 Checkliste:
Aktionsplanung**

- 1 - **Situationsanalyse:** Wie ist die politische Lage?
Warum ist eine Aktion zu diesem Zeitpunkt sinnvoll?
- 5 - **Zielgruppe definieren:** Wer soll beeinflusst werden und was sollen sie tun?
- **Konkrete Ziele definieren:** Welche Aktionsform passt? Wie soll die Aktion die politischen Ziele rüberbringen?
- 10 - **Szenario / Choreographie:** Ablauf, Bild, Einsatz der Aktivist_innen planen.
- 15 - **Geeigneten Ort finden**
- **Zeitdauer festlegen:** Wann ist die Aktion zu Ende?
- 20 - **Koordination:** Verteilen der verschiedenen Hüte: Vorbereitung, Materialerstellung, Ablaufregie, Pressearbeit, Transport der Materialien.
- **Vernetzung:** Wollt ihr andere Gruppen einbinden? Wenn ja, bereits bei der Planung oder erst bei der Durchführung?
- 25 - **Inhaltliche Präsentation:** Vorbereitung und Besorgen der Materialien und Aktionsrequisiten: Flugblätter, Info-Stellwände, Banner, Plakate, sonstige Materialien, Klärung der Transportfrage.
- 30 - **Mobilisierung:** Klären, wie viele Leute dabei sein sollten. Aktivist_innen mobilisieren, persönlich ansprechen.
- 35 - **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:** Vorbereitung der Medienarbeit: Pressemitteilung als Einladung zur Aktion, Pressemitteilung nach der Aktion. Wer übernimmt die Rolle der Pressesprecher_in? Soll es eine Pressemappe mit mehr Infos geben?
- 40 - **Anmeldung:** Jede legale Aktion muss bei der Polizei oder dem Ordnungsamt als Versammlung/Kundgebung angemeldet werden. Nicht vergessen: Es gibt ein Demonstrationsrecht, Aktionen müssen von der Polizei nicht genehmigt werden. Die Polizei ist verpflichtet, die Aktion zu schützen und ihre Durchführung sicherzustellen.
- 45 - **Vorbereitung der Aktivist_innen:** Besprechung des Ablaufs und der verschiedenen Rollen gemeinsam mit allen Beteiligten.
- 50 - **Training:** Welche inhaltliche oder praktische Vorbereitung braucht es? Sinnvoll sind Argumentationsübungen – jeder sollte in der Lage sein, sinnvolle Sätze in ein Mikrofon zu sprechen.
- 55 - **Aufteilung:** Wer macht was? Wer ist direkt bei der Aktion, wer arbeitet »hinter den Kulissen« als Kontakt zu Polizei/ Ordnungsamt, Ansprechperson für Presse und Öffentlichkeit etc.?
- 60 - **Entscheidungsfindung vor Ort, falls notwendig:** Wie ist der Gruppenprozess während der Aktion? Wer entscheidet?
- 65 - **Koordination während der Aktion:** Ist der Kontakt der Aktivist_innen untereinander während der Aktion (nur bei großen Aktionen) gesichert?
- 70 - **Bei Zivilem Ungehorsam oder unklarer Lage vor Ort:** Bezugsgruppen bilden und genügend Zeit zur Vorbereitung einplanen. Kommunikationsprozess geklärt? Braucht es Trainings für Gewaltfreie Aktion? Sind die rechtlichen Fragen geklärt? Ist die Ausrüstung okay? ■ Quelle: Leitfaden für Attac-Gruppen.
- 75
- 80

M6 Die Abschaffung des Lohnsystems

1 1865 hielt Karl Marx einen Vortrag, in dem er die
 . Lohnarbeit grundsätzlich in Frage stellte. Anlass
 . war ein Treffen des Generalrates der Internationa-
 . len Arbeiterassoziation, die später als Erste Inter-
 5 nationale bezeichnet wurde. Hintergrund war eine
 . Vielzahl von Streiks in verschiedenen Ländern,
 . mit denen insbesondere höhere Löhne erkämpft
 . werden sollten. Der Vortrag wurde später unter
 . dem Titel »Lohn, Preis und Profit« veröffentlicht.
 10 Darin legt Marx zunächst die Grundzüge seiner
 . Analyse des Kapitalismus dar: Die Arbeiter_innen
 . verkaufen ihre Arbeitskraft für eine gewisse Zeit
 . an die Kapitalist_innen. Dafür erhalten sie einen
 . Lohn. Die Kapitalist_innen nutzen die Arbeitskraft
 15 zusammen mit Produktionsmitteln wie Rohstof-
 . fen und Maschinen, um Waren herzustellen. Da-
 . bei erzielen sie einen Profit, weil die Arbeitskraft
 . mehr Wert schafft als sie kostet.

20 Wie funktioniert das? Der Wert der Arbeits-
 . kraft entspricht ungefähr den Löhnen. Wenn
 . ein_e Arbeiter_in 8 Stunden arbeitet und dabei in
 . 6 Stunden Güter produziert, die soviel wert sind,
 . wie ihre Arbeitskraft (der gezahlte Lohn), dann
 . schafft er_sie in den restlichen 2 Stunden einen
 25 Mehrwert. Diesen Mehrwert streichen die Kapi-
 . talist_innen am Ende als Profit ein, wenn sie die
 . produzierten Güter verkaufen.

30 Lohn und Profit sind also immer zwei Teile ei-
 . nes Ganzen. In den Worten von Marx: »Wenn
 . der Arbeitslohn sich ändert, wird der Profit sich
 . in entgegengesetzter Richtung ändern. Wenn der

35 Arbeitslohn fällt, so steigt der Profit; und wenn der
 . Arbeitslohn steigt, so fällt der Profit« (Seite 140).
 . Die Konkurrenz zwingt die Kapitalist_innen zur
 . stetigen Profitmaximierung und Produktivitäts-
 . steigerung. Daher kommt es zu einem unauf-
 . hörlichen Ringen zwischen Kapital und Arbeit.
 . Die Kapitalist_innen versuchen stets die Löhne zu
 . drücken.

40 Wenn sich die Arbeiter_innen nicht wehrten,
 . würden sie zu einer »unterschiedslosen Masse ru-
 . inierter armer Teufel, denen keine Erlösung mehr
 . hilft« (Seite 151). Gerade deshalb meint Marx
 . aber, dass die Arbeiter_innen-Bewegung für mehr
 45 kämpfen sollte als für höhere Löhne. »Statt des
 . konservativen Mottos: ›Ein gerechter Lohn für ein
 . gerechtes Tageswerk!‹, sollte sie auf ihr Banner die
 . revolutionäre Losung schreiben: ›Nieder mit dem
 . Lohnsystem!« (Seite 152).

50 So endet der Vortrag mit einem Appell an die
 . Gewerkschaften. Diese »tun gute Dienste als Sam-
 . melpunkte des Widerstands gegen die Gewalt-
 . taten des Kapitals« (Seite 152). Aber sie dürften
 . sich nicht »darauf beschränken, einen Kleinkrieg
 55 gegen die Wirkungen des bestehenden Systems
 . zu führen, statt gleichzeitig zu versuchen, es zu
 . ändern«. Sie sollten mit anderen Worten ihre »or-
 . ganisierten Kräfte [...] als einen Hebel zur schließ-
 . lichen Befreiung der Arbeiterklasse [nutzen], d.h.
 60 zur endgültigen Abschaffung des Lohnsystems«
 . (Seite 152). ■ Quelle: Autor_innentext mit Zitaten aus Karl Marx: »Lohn,
 . Preis und Profit« (Marx-Engels-Werke, Band 16, S. 101–152).



Graffiti zum 200. Geburtstag von Karl Marx an der Friedensbrücke in Frankfurtam Main.

Foto: © Roberto Zambotti

Arbeitsmarktpolitik

ARBEITSVORSCHLÄGE

1. Lesen Sie M1 und arbeiten Sie die Kernpunkte der neoklassischen und der keynesianischen Sicht auf den Arbeitsmarkt in Stichpunkten heraus.
2. Lesen Sie M2 und analysieren Sie, ob es sich um eine neoklassische oder um eine keynesianische Sichtweise handelt.
3. Bilden Sie Gruppen von maximal 5 Personen. Die Hälfte der Gruppen übernimmt die Rolle einer Gewerkschaft, die andere Hälfte die Rolle eines Arbeitgeberverbandes. Verfassen Sie gemeinsam eine Stellungnahme Ihrer Interessengruppe zum Thema Leiharbeit und berufen Sie sich dabei auf eine Arbeitsmarkttheorie.

M1 Arbeitsmarkttheorien

- 1 Die beiden bekanntesten Arbeitsmarkttheorien sind jeweils in eine allgemeinere Wirtschaftstheorie eingebettet, nämlich in die Neoklassik oder in den Keynesianismus.
- 5 Die neoklassische Theorie geht davon aus, dass sich auf Märkten immer ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage einstellt. Wenn die Nachfrage nach einem Gut hoch ist, steigt der Preis. Wird ein Gut zu wenig nachgefragt, gibt es ein Überangebot und der Preis muss solange sinken, bis sich wieder ein Gleichgewicht bildet. Dieses Modell lässt sich laut der Neoklassik auch auf Arbeitsmärkte übertragen. Der Preis ist hier die Lohnhöhe. Arbeitslosigkeit ist demnach durch ein Überangebot an Arbeitskräften zu erklären, das durch sinkende Löhne ausgeglichen werden muss. Da zu hohe Löhne als entscheidend angesehen werden, spricht die Neoklassik auch von freiwilliger Arbeitslosigkeit. Wer wirklich arbeiten will, muss demnach niedrigere Löhne akzeptieren. Die Frage nach dem Existenzminimum spielt dabei keine Rolle.
- Generell geht die Neoklassik von weitgehend unregulierten Märkten aus, auf denen sich Marktgleichgewichte ungehindert bilden können. Daher hält sie auch staatliche Regulierung für eine mögliche Ursache von Arbeitslosigkeit.
- Die entsprechenden Empfehlungen der Neoklassik an die Wirtschaftspolitik lauten daher:
- Generelle Zurückhaltung des Staates aus dem Wirtschaftsprozess
 - Senkung der Lohnkosten, Lohnzurückhaltung der Gewerkschaften, keine oder niedrige Mindestlöhne
 - Niedrige Arbeitslosenunterstützung, damit sich Arbeit früher lohnt
 - Deregulierung des Arbeitsmarktes, wenig Kündigungsschutz, befristete Arbeitsverträge
- Die Keynesianische Theorie ist nach dem britischen Ökonomen John Maynard Keynes benannt. Sie geht nicht von einem abstrakten Modell aus, das für alle Märkte gilt. Sondern sie stellt Wechselwirkungen zwischen Gütermärkten, Finanzmärkten und Arbeitsmärkten ins Zentrum.
- Der Grund für Arbeitslosigkeit wird vor allem in mangelnder (Binnen-)Nachfrage ausgemacht. Wenn Unternehmen keine Nachfrage erwarten, produzieren sie weniger und legen ihr Vermögen stattdessen auf den Finanzmärkten an. Sie stellen daher auch keine Arbeitskräfte ein oder entlassen sie sogar. Dadurch sinkt die Nachfrage noch weiter. Denn ohne Einkommen können die Lohnabhängigen weniger Güter kaufen.
- Diesen Teufelskreis kann laut Keynes nur der Staat durchbrechen. Mit Investitionen in die Infrastruktur (z. B. in Schulgebäude) soll er Nachfrage für einige Unternehmen schaffen. Diese stellen dann Arbeitskräfte an. Diese kaufen wieder mehr Konsumgüter, so dass auch hier neue Arbeitskräfte angestellt werden. Die Investitionen soll der Staat in Krisenzeiten durch Schulden finanzieren (Deficit Spending). Damit sammelt er zugleich das überschüssige Geld ein, das auf Finanzmärkten angelegt ist und verringert so die Spekulation. In Boomzeiten hat der Staat dann durch gestiegene Steuereinnahmen und gesunkene Sozialleistungen die Möglichkeit der Schuldentilgung.
- Die Empfehlungen des Keynesianismus zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit lauten daher:
- Ausweitung der staatlichen Investitionen in der Krise, finanziert durch Schulden
 - Möglichst eine Sicherung des Lohnniveaus
 - Arbeitslosengeld (auch zur Sicherung der Nachfrage)
 - Regulierung des Arbeitsmarktes (z. B. Kündigungsschutz) ■ Quelle: Autor_innentext.

M2 Die Situation auf dem Arbeitsmarkt

1 Seit 2006 steigt ununterbrochen die Zahl der Er-
werbstätigen und erreicht immer neue Rekorde,
zuletzt im Jahr 2016 mit 43,5 Millionen Perso-
nen. Auch die Zahl der beschäftigten Arbeitneh-
merinnen und Arbeitnehmer nimmt seit 2006
ständig zu und erreicht absolute Höchststände in
der Geschichte der Bundesrepublik. Da diese Ent-
wicklung unmittelbar nach der Umsetzung der
Agenda 2010 einsetzte, wird sie häufig als direkter
Erfolg der »Reformen« interpretiert. Ausgeblendet
werden dabei oft die Schattenseiten der Arbeits-
marktderegulierung. Es setzte eine massive Pre-
karisierung der Arbeitsverhältnisse ein. Gute Jobs
wurden in erheblichem Umfang abgebaut, dafür
entstanden in großer Zahl prekäre Arbeitsverhält-
nisse. Mehr Arbeit wurde dabei nicht geschaffen,
das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen lag im
Jahr 2013 unter dem Wert des Jahres 2000. [...]

Atypische Beschäftigung jenseits des Norma-
larbeitsverhältnisses gibt es in vielen Formen: als
geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-
Jobs), Leiharbeit, Teilzeitarbeit und befristete
Arbeitsverhältnisse. Diese Formen müssen nicht
immer prekär sein, aber sie sind es viel häufiger
als bei Normalarbeitsverhältnissen. Die Zahl der
atypisch Beschäftigten ist in der gesamten Dekade
der 2000er Jahre stark angestiegen. Im Jahr 2000
waren es noch sechs Millionen, der Höhepunkt
war 2010 mit fast acht Millionen erreicht. Seitdem
geht die Zahl wieder leicht zurück. 2014 waren
es noch 7,5 Millionen. Langfristig betrachtet ist
die Zahl noch immer extrem hoch. 1991 gab es
lediglich 4,4 Millionen atypische Beschäftigungs-
verhältnisse. Der Trend zu immer mehr prekären
Arbeitsverhältnissen scheint allerdings gebrochen.
Was jedoch weiter stark zunimmt, ist die Zahl von
Teilzeitbeschäftigten, die von 1991 bis 2015 um 20
Prozentpunkte angestiegen ist.

Die Zahlen zur Arbeitsmarktentwicklung zei-
gen deutlich, dass der von der Bundesregierung
eingeführte Mindestlohn die Dynamik auf dem

Arbeitsmarkt nicht gebremst hat. Im Gegenteil, es
wurden Mini-Jobs in bessere sozialversicherungs-
pflichtige Arbeitsverhältnisse umgewandelt.

45 Hoch problematisch ist weiterhin das epidemi-
sche Ausmaß der Leiharbeit. Bis 2003 hielt sich
die Leiharbeit mit etwas mehr als 300.000 Ar-
beitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Grenzen
und blieb auch – mit leichten konjunkturellen
Schwankungen – stabil. Es ist davon auszugehen,
50 dass sie damals tatsächlich zum Ausgleich von
Produktionsspitzen eingesetzt wurde. 2003 wur-
de die Leiharbeit im Rahmen der Agenda 2010
dereguliert. Danach stieg ihre Zahl steil an. Inzwi-
schen arbeitet fast eine Million Menschen in der
Leiharbeit. Die große Koalition hat die Leiharbeit
wieder etwas stärker reguliert, vom ursprüngli-
chen Zustand ist die gesetzliche Situation aber
noch weit entfernt. Ausgereicht hat es nicht, bisher
ist kein Effekt auf die Zahl der Leiharbeitskräfte
zu erkennen. Es ist für die Unternehmen offen-
sichtlich immer noch attraktiv, Leiharbeitskräfte
in größerem Umfang einzusetzen. [...]

Mit einigen Regulierungen ließen sich bessere
Beschäftigungsbedingungen etablieren:

- 65 – **Abschaffung sachgrundloser Befristung:**
Gerade im öffentlichen Dienst werden neue
Stellen fast nur noch befristet ausgeschrieben.
Dafür gibt es keine Rechtfertigung.
- 70 – **Reduzierung von Leiharbeit und Werk-
verträge:** Werkverträge sind umfassend zu
regulieren. Wegen der besonderen Belastungen
ist bei der Bezahlung ein Aufschlag notwendig.
- 75 – **Abschaffung von Mini-Jobs und
mehr Rechte für Teilzeitbeschäftigte:**
Die steuerliche Privilegierung von Mini-Jobs
ist nicht gerechtfertigt und daher abzuschaffen.
- 80 – **Mindestlohn:** Die Arbeitsgruppe Alternative
Wirtschaftspolitik fordert, den Mindestlohn auf
zwölf Euro pro Stunde anzuheben. ■ Quelle: Arbeits-
gruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2017 – Kurzfassung.

ARBEITSVORSCHLÄGE

- 4a. Lesen Sie M3 und erläutern Sie den Begriff der Industriellen Reservearmee.
4b. Vergleichen Sie die theoretische Perspektive von Karl Marx mit der neoklassischen und der keynesianischen Perspektive.
5a. Lesen Sie M4 und diskutieren Sie in Fünfergruppen die folgenden Fragen:

- Wie beurteilen Sie die Positionen der Parteien?
 - Passen die Passagen in das Bild, das Sie von der Partei haben?
 - Welche Positionen scheinen Ihnen im Blick auf Ihre berufliche Zukunft sinnvoll?
- 5b. Verfassen Sie einen Zeitungskommentar zu den Positionen der Parteien.

M3 Die industrielle Reservearmee

1 Unter Ökonomen ist es umstritten, ob Massen-
2 arbeitslosigkeit ein vermeidbarer Betriebsunfall
3 oder eine notwendige Folge kapitalistischer Wirt-
4 schaft ist. Die Anhänger der Neoklassik geben den
5 Lohnabhängigen die Schuld an der Arbeitslosig-
6 keit: deren Lohnforderungen seien zu hoch. Die
7 Keynesianer machen die staatliche Wirtschafts-
8 politik verantwortlich, weil sie nicht genug für
9 die Stärkung der Nachfrage unternehmen würde.
10 Beide Schulen halten dauerhafte Vollbeschäfti-
11 gung für möglich. Dagegen betrachtete Karl Marx
12 Vollbeschäftigung als Ausnahme und eine immer
13 wiederkehrende Arbeitslosigkeit als notwendige
14 Folge des Kapitalismus.
15 Um in der Konkurrenz mithalten zu können,
16 müssen Unternehmen beständig die Produktivität
17 der Arbeit steigern. Durch eine andere Arbeitsor-
18 ganisation und durch den Einsatz neuer Maschi-
19 nen wird pro Arbeitsstunde eine größere Stück-
20 zahl produziert. Dieselbe Produktmenge kann mit
21 weniger Arbeitszeit hergestellt werden. Das Un-
22 ternehmen hat zwar zusätzliche Ausgaben für die
23 Maschine, es spart aber auch Lohnkosten. Sind die
24 eingesparten Lohnkosten je Produkt größer als die
25 zusätzlichen Maschinenkosten, dann sinken die
26 Herstellungskosten: Das einzelne Produkt kann
27 billiger verkauft werden.
28 Um den Gewinn zu erhöhen, versuchen Unter-
29 nehmen ihren Absatz zu steigern. Sie investieren
30 ihren Gewinn und vergrößern die Produktions-
31 menge. Wird durch den Einsatz neuer Maschi-
32 nen gleichzeitig die Produktivität erhöht, dann ist
33 nicht klar, ob für die vergrößerte Produktions-
34 menge auch mehr Arbeitskräfte nötig sind. Neh-
35 men wir an, 100 Arbeitskräfte stellen pro Tag 100
36 Produkte her. Wenn ihre Produktivität um 25 %
37 steigt, können sie pro Tag 125 Produkte herstel-
38 len. Soll die Produktionsmenge ebenfalls um 25 %
39 erhöht werden, dann werden nach wie vor 100
40 Arbeitskräfte benötigt. Soll die Produktionsmenge
41 aber nur um 10 % steigen, dann werden nur 88

42 Arbeitskräfte benötigt, 12 Arbeitskräfte werden
43 arbeitslos. Ist in einer Volkswirtschaft die Pro-
44 duktivitätssteigerung größer als die Steigerung der
45 Produktionsmenge, nimmt die Arbeitslosigkeit zu.
46 Je größer das Wachstum des Kapitals, desto grö-
47 ßer ist in der Regel die Produktivitätssteigerung.
48 Häufig wird nur deshalb eine große Investitions-
49 summe benötigt, um teure Maschinen zu kaufen,
50 mit deren Hilfe die Produktivität stark zunimmt.
51 Marx folgert daher, dass immer wieder der Fall
52 eintreten wird, dass die Produktivitätssteigerung
53 größer ist als das Wachstum der Produktionsmen-
54 ge, so dass die Arbeitslosigkeit zunimmt. Dieser
55 Effekt wird noch dadurch verstärkt, dass Ein-
56 zelunternehmen nicht nur durch Investition des
57 Gewinns wachsen können, sondern auch durch
58 Unternehmenszusammenschlüsse. In diesem Fall
59 steigt die Produktionsmenge zunächst überhaupt
60 nicht, es ergeben sich aber viele Möglichkeiten
61 zur Produktivitätssteigerung (z.B. benötigt ein
62 doppelt so großes Unternehmen keine doppelt
63 so große Verwaltung), viele Arbeitskräfte werden
64 überflüssig. Vollbeschäftigung ist für Marx daher
65 nur eine zeitweilige Ausnahme.
66 Indem Marx die Arbeitslosen als »industrielle
67 Reservearmee« bezeichnet, verweist er auf die
68 Vorteile, die das Kapital von der Arbeitslosigkeit
69 hat. Bei unerwarteten Wachstumsschüben (wenn
70 sich zum Beispiel neue Absatzmärkte eröffnen)
71 bilden die Arbeitslosen ein Reservoir, aus dem
72 sich das Kapital bedienen kann. Aber auch ohne
73 solche Wachstumsschübe bringt die »industrielle
74 Reservearmee« Vorteile für das Kapital. Wenn die
75 Beschäftigten höhere Löhne oder bessere Arbeits-
76 bedingungen fordern, kann ihnen stets erwidert
77 werden: »Ihr könnt gerne gehen, draußen stehen
78 genug Leute, die nur darauf warten, euren Job zu
79 machen.« ■ Der Autor Michael Heinrich ist Politikwissenschaftler und hat
80 unter anderem das Buch *Kritik der politischen Ökonomie. Eine Einführung in Das
81 Kapital von Karl Marx* veröffentlicht.

M4 Leiharbeit in den Wahlprogrammen der Parteien zur Bundestagswahl 2017

- 1 **AfD** Der zunehmende Anteil von prekären Be- 55
schäftigungsverhältnissen wirkt sich negativ auf
den Wohlstand aus. Daraus entstehen Negativ-
wirkungen für die Demografie. Zudem leidet der
5 Aufbau der eigenen Altersvorsorge. Die AfD for-
dert deshalb auch eine gesetzliche Obergrenze von
15 Prozent Beschäftigten mit Leih- oder Werk-
verträgen in Unternehmen. Leiharbeit muss nach
einer sechsmonatigen Beschäftigungszeit einer
10 festen Anstellung gleichgestellt werden. Zeitar-
beitsverträge dürfen nur einmal verlängert werden.
Sie dürfen nur unter festgelegten Bedingungen
abgeschlossen werden.
- 15 **CDU** Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt ist wich-
tig und hat dazu beigetragen, hunderttausende
neue Arbeitsplätze zu schaffen. Befristete Ar-
beitsverhältnisse dürfen unbefristete Arbeitsver-
hältnisse nicht einfach ersetzen. Deshalb werden
20 wir offenkundige Missbräuche abstellen. Gerade
Berufsanfänger, die eine Familie haben oder grün-
den wollen, brauchen eine verlässliche Perspektive.
Durch die Neuregelung von Zeit-, Leiharbeit und
Werkverträgen haben wir bereits wichtige Verbes-
25 serungen für die Arbeitnehmer erzielt.
- FDP** Wir Freie Demokraten wollen überflüssige
Regulierungen bei der Zeitarbeit abbauen. Denn
Deutschland braucht auch in Zukunft einen flexi-
30 blen Arbeitsmarkt. Die Weltwirtschaft verändert
sich schnell. Durch die Digitalisierung nehmen
Projektaufträge zu. Darauf müssen Unterneh-
men flexibel reagieren, um wettbewerbsfähig zu
bleiben. Die Zeitarbeit ist hierfür ein wichtiges
35 Instrument. Die Unternehmen können damit
Auftragsspitzen abfangen oder kurzfristig spezia-
lisierte Fachkräfte finden. Zugleich profitieren die
Beschäftigten von der Zeitarbeit. So erhalten viele
Menschen eine Einstiegschance am Arbeitsmarkt.
40 Das zeigen die Zahlen der Bundesagentur für Ar-
beit ganz klar: Rund zwei Drittel aller Zeitarbeit-
nehmerinnen und Zeitarbeitnehmer übten vorher
keine Beschäftigung aus. Jeder Vierte hat keinen
Berufsabschluss. Für gut Ausgebildete kann die
45 Zeitarbeit in der digitalen Welt zudem neue Wege
eröffnen – zwischen Selbstständigkeit und der jah-
relangen Arbeit für nur ein Unternehmen. Miss-
brauch ist in den vergangenen Jahren erfolgreich
unterbunden worden: Die Tarifpartner haben
50 bereits Lösungen gefunden, damit der Lohn der
Zeitarbeitenden bei längeren Einsätzen an den der
Stammebelegschaft angeglichen wird (Equal Pay).
Trotzdem hat die Große Koalition hier bürokrati-
siert. Die unnötigen gesetzlichen Vorschriften
- zur Überlassungsdauer und Entlohnung führen
zu Unsicherheiten und Aufwand. Dies wollen wir
ändern.
- Grüne** Viele Millionen Menschen arbeiten in
60 Leiharbeit oder befristet. Was im Sinne der Fle-
xibilität gelegentlich sinnvoll sein kann, wird oft
missbraucht, um Löhne dauerhaft zu senken. Den
Trend zu immer mehr unsicheren Jobs wollen
wir GRÜNE umkehren. Ohne guten sachlichen
65 Grund sollten Jobs nicht mehr befristet werden
können und Leiharbeit ab dem ersten Tag gleich
bezahlt werden – plus Flexibilitätsprämie. [...] Leiharbeiter_innen sollen vom ersten Tag an
mindestens die gleiche Entlohnung erhalten wie
70 Stammbeschäftigte – plus Flexibilitätsprämie.
- Linke** Lohndumping durch Leiharbeit und
Werkverträge verhindern! Leiharbeit schafft im
gleichen Betrieb Beschäftigte zweiter Klasse. Be-
schäftigte in Leiharbeit verdienten 2015 nur knapp
75 60 Prozent des Durchschnittslohns. Wir wollen
die Leiharbeit abschaffen. Bis dahin kämpfen wir
um bessere Bedingungen für die Beschäftigten!
Lohndumping muss sofort unterbunden werden:
80 Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen müssen den
gleichen Lohn wie Festangestellte plus eine Fle-
xibilitätszulage von 10 Prozent erhalten! Kein
Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten darf länger
als drei Monate dauern. Leiharbeiter müssen nach
85 drei Monaten im Betrieb übernommen werden
und dürfen nicht gegen andere Leiharbeiter aus-
getauscht werden. Der Einsatz von Leiharbeit und
die Vergabe von Werkverträgen müssen an die
Zustimmung des Betriebsrates und die Einhaltung
90 der im Kernbetrieb gültigen Tarifverträge gebun-
den werden.
- SPD** Wir wollen existenzsichernde Arbeit anstel-
le prekärer Beschäftigung ermöglichen. Leihar-
95 beiterinnen und Leiharbeiter und Werkvertrags-
nehmerinnen und -nehmer brauchen besseren
Schutz. Mit der Einführung einer Höchstüberlas-
sungsdauer und dem Grundsatz »Gleicher Lohn
für gleiche Arbeit« haben wir bereits viel erreicht.
100 Diesen Weg werden wir weitergehen. Unser Ziel
ist, dass Leiharbeit vom ersten Tag an genauso
vergütet wird wie in der Stammebelegschaft. Da-
von darf nur durch repräsentative Tarifverträge
abgewichen werden. Die Koppelung eines Leih-
arbeitsverhältnisses an einen Arbeitseinsatz (Syn-
105 chronisation) soll unzulässig sein. Wir werden die
Mitbestimmung der Betriebsräte beim Einsatz von
Leiharbeit und Werkverträgen deutlich ausbauen. ■