

Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit

HALTELINIEN EINZIEHEN – Errungenschaften der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik nicht aufgeben





Inge Danielzick,
Leitung beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt Bremen.

Danielzick.forum@kirche-bremen.de

Sozialpolitische Errungenschaften in Gefahr – Unser Engagement auf dem Prüfstand

Meine Freundin Elisabeth ist Anfang 30 und lebt – teilweise – in Saloniki. Wie ich wurde sie im Osten Deutschlands geboren und ist mit dem Selbstverständnis aufgewachsen, erwerbstätig zu sein und ökonomisch unabhängig von Staat oder Mann. Wir haben beide das Studium im Westen absolviert. Kennengelernt haben wir uns in Ptolemaida im Norden Griechenlands bei einer gemeinsamen Reise zu den dortigen Märtyrerdörfern, die vor 75 Jahren von der deutschen Wehrmacht vernichtet und deren zivile BewohnerInnen ermordet oder vertrieben wurden. An dieser Stelle enden die Gemeinsamkeiten unserer Lebenswirklichkeiten. 30 Jahre liegen zwischen uns: Gleichberechtigung und eigene Entscheidung über Besitz und Erwerbstätigkeit, „Samstag gehört Papi mir“ und der 8-Stunden-Tag, Reisefreiheit in Europa, Arbeitsplatzsicherheit und Mitbestimmung sowie Blüms sichere Rente... haben meine Welt geprägt. Und Elisabeths Welt? Wie sieht sie aus und die von Millionen anderen Europäer*innen?

Diese Frage wollen wir in dieser MaR stellen und aufmerksam machen auf die nicht mehr zu übersehenen Einschnitte in der Arbeits- und Lebenswelt. Einerseits leben wir in einer der reichsten Gesellschaften der Erde. Aufgebaut von Menschen,

die hier gearbeitet haben, in der Industrie ebenso wie im Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Die sogenannte Soziale Marktwirtschaft war jahrzehntelang der Garant für Sicherheit und Wohlstand. Als dann nach der Ölkrise, der Werftenkrise und.... die erste Million Arbeitslose noch Erschrecken auslöste, war das natürlich für die Einzelnen schlimm und existenzbedrohend. Aber es gab wenigstens ein Verständnis in der Gesellschaft, dass Arbeitslosigkeit nicht zum völligen Abstieg führen durfte, dass diese nicht die Mitbestimmung in den Betrieben untergraben und schon gar nicht in Altersarmut enden sollte. Inzwischen reden wir von „Armutsquartieren“, nehmen Millionen arbeitslose Jugendliche in der EU hin und sehen gleichzeitig zu, wie mit den erarbeiteten Milliarden Banken gerettet und Panzer in Kriegsgebiete verkauft werden.

Klammheimlich sind Organisationen entstanden, die Mitbestimmung und Gewerkschaftsmitgliedschaft verhindern wollen, in dem sie die Beschäftigten diffamieren und verleumden: Union Busting. Der Sonntagsschutz wird zunehmend ausgehöhlt. In Bremen öffnen die Geschäfte inzwischen an neun Sonntagen im Jahr – damit sind wir Spitzenreiter in Deutschland. Übrigens musste Griechenland durch Druck aus Deutschland die vollständige Sonntagsöffnung einführen, um weiterhin Hilfe zu erhalten. Was bedeutet das für die Beschäftigten im Einzelhandel?

Im Gastgewerbe kommt noch eine Verlängerung der Arbeitszeit hinzu, was zu deutlich mehr Krankheiten führen wird und die eh schon prekäre Situation in diesem Arbeitsfeld noch verschlechtert. Wer dort die 48-Stunden-Woche nicht durchhält, gehört schnell zu den Hartz-IV-AufstockerInnen und sieht sich womöglich auch gezwungen, zu einer der vielen Tafeln zu gehen, die heute schon den Andrang nicht bewältigen können. Mehr soziale Sicherheit entsteht in gesicherter und existenzsichernder Beschäftigung – und nicht indem die

einen am Rand gegen die anderen am Rand aufgewiegelt werden. Da müssen noch Mauern verschwinden. Und soziale Fragen müssen beantwortet werden, z.B. wie geht es weiter mit der Rente? Ich habe Glück, konnte über 40 Jahre arbeiten und werde – wenn ich gesund bleibe – von meiner Rente ganz gut leben können. Das können schon heute nicht alle sagen und erst recht nicht die Freundin in Saloniki. Sie arbeitet in einem Bereich, der erst durch die Digitalisierung entstehen konnte und u.a. Crowdwork genannt wird. Sie schreibt für Internetplattformen und digitale Medien. Jeder Artikel muss hart erkämpft werden. Über Rente denkt man da besser noch nicht nach.... Viel Spaß beim Lesen, und vielleicht ist ja die eine oder andere Anregung für Ihr zukünftiges Engagement zum Erhalt unserer sozialen Errungenschaften dabei.

I. Danielzick

Inhaltsverzeichnis

Inge Danielzick Sozialpolitische Errungenschaften in Gefahr (Editorial)	2
Albrecht Kieser Union-Busting	3
Christian Bindl Shoppingsonntage	5
Christoph Schink Arbeitszeit	7
Cornelia Coenen-Marx Lasst die Mauern verschwinden! ...	9
Matthias W. Birkwald Wie weiter mit der Rente?	11
Heike Riemann Die „Arbeitnehmerähnlichen“	13
Ingeborg Mehser Das Budget für Arbeit	15

Titelbild: Adobe Stock/Fotomanufaktur JL
Fotos: Ausstellung „MITTENMANG – Alleinerziehend in Bremen“, Heike Mühldorfer/glucke-magazin.de, Ulrike Kothe

3 HALTELINIEN EINZIEHEN



ALLEIN-
ERZIEHEND
IN
BREMEN

29%

UNION-BUSTING

– Gewerkschaftsvernichtung aus Prinzip

von Albrecht Kieser

Die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmer*innen ist ein Menschenrecht und durch Artikel 9 grundgesetzlich geschützt. Die Gewerkschaftsfreiheit gilt auch in der UNO-Menschenrechtserklärung (Artikel 20) als unverzichtbar für jede Demokratie. Umso erstaunlicher, dass sich in zahlreichen demokratisch verfassten Staaten ein von der Justiz weitgehend unbehelligter Geschäftszweig etablieren konnte, der auf nichts weniger abzielt als auf die Vernichtung der betrieblichen Präsenz von Gewerkschaften und damit auf die Liquidierung eben dieses Grundrechts. Die Methoden, die Arbeitgebern in Schulungen und Inhouse-Beratungen empfohlen werden, um in diesem Sinne erfolgreich zu sein und die tatsächlich auch zum Einsatz kommen, sind gewalttätig und rücksichtslos.

- „Als ich einen Betriebsrat gründen wollte, bin ich am selben Tag, an dem die Geschäftsleitung davon erfuhr, fristlos entlassen worden.“
- „Die Geschäftsleitung hat im Betrieb herumerzählen lassen, ich hätte als Betriebsratsvorsitzender nur das eine Ziel: den Betrieb in die Insolvenz zu treiben.“
- „Jemand steckte mir ein Parfümfläschen in die Tasche, im

abgeschlossenen Spind. Als ich Feierabend hatte, wurde meine Tasche kontrolliert. Der Kündigungsgrund war perfekt.“

- „Eine Detektei wurde beauftragt, mich und meine Frau zu beschatten. Und zwar so, dass wir das mitbekamen. Das Ziel war, uns zu verunsichern, damit wir aufgeben.“
- „Für ein Interview über den Druck, dem Gewerkschafter in unserem Betrieb ausgesetzt sind, erhielt ich ein Anwaltsschreiben mit einer Regressforderung von 1 Millionen Euro wegen Geschäftsschädigung.“
- „Man holte mich nach oben und fragte mich, ob ich es mir leisten könne, weiter die IG Metall zu unterstützen. Immerhin hätte ich doch noch 200.000 Euro für mein Haus abzubezahlen.“
- „Der Chef forderte auf der Betriebsversammlung alle Gewerkschaftsmitglieder auf, zwei oder drei Schritte zur Seite zu treten. 5 Leute von 100 haben das getan. Die 5 sind am nächsten Tag entlassen worden.“

Das ist nur eine kleine Auswahl aus Berichten von Gewerkschafter*innen, die ins Fadenkreuz gewerkschaftsfeindlicher Arbeitgeber geraten sind. Nicht

alle wurden von Union-Bustern geschult, aber ihre Zahl nimmt zu.

Fortbildung in Un-Recht

„Konfrontationsstrategie: Kündigung und Auflösung des Betriebsrats“ lautet eins der Lernziele in einem Seminar, das die Anwaltskanzlei Schreiner landauf, landab anbietet. Schreiner gehört zu den am offensten agierenden Union-Bustern. Bis auf einen Strafbefehl gegen eine Anwältin dieser Kanzlei ist nicht bekannt geworden, dass ihre grundgesetzwidrige Tätigkeit von der deutschen Justiz jemals behindert wurde. Dabei geht es in diesen Seminaren wirklich zur Sache. Laut eines Mitschnitts, den ein Undercover-Journalist in einem dieser Seminare angefertigt hat, wurde den anwesenden Arbeitgeber-Vertretern z.B. empfohlen, einem missliebigen Betriebsrat eine Frau „an die Seite“ zu stellen. Sie solle ihm Avancen machen und später bezeugen, dass sie von ihm sexuell genötigt worden sei. „Natürlich müssen Sie sich sicher sein, dass die Frau bei der Absprache bleibt“, schärfte die Anwältin den Seminarteilnehmern ein.

Weil sich die Stärke von Gewerkschaften im Betrieb häufig in einem

starken Betriebsrat manifestiert, haben Union-Buster kämpferische Betriebsrats-Gremien im Visier. „So weisen Sie Ihren Betriebsrat in die Schranken“ ist folgerichtig ein weiteres der Schreiner-Seminare betitelt. Es gibt aber auch Seminare, bei denen es um einzelne widerständige Mitarbeiter geht. So können Personaler für 1.000 Euro in einem Tagesseminar lernen, wie man „Störenfriede im Betrieb“ los wird. Schreiner ist nur eine der mindestens 30 bis 40 Anwaltskanzleien, die ähnlich aggressiv, wenn auch nicht derart öffentlich als Union-Buster arbeiten.

Das Netzwerk der Gewerkschaftsfeinde

Union-Buster haben ein dichtes Netzwerk geknüpft. Ein Knotenpunkt ist das ZAAR, das Zentrum für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen an der Universität in München. Ein privates, vorwiegend von Arbeitgebervereinigungen finanziertes Institut, dem die Bayerische Landesregierung zur Tarnung seiner Parteilichkeit einen Universitätsmantel umgehängt hat. Professor Dr. Volker Rieble, Direktoriumsmitglied des ZAAR, hat schon vor Jahren Expertisen für den bekannten Gewerkschaftsfresser und Unrechts-Anwalt Helmuth Naujoks verfasst, u.a. für dessen (mislungenen) Versuch, dem Betriebsratsvorsitzenden eines großen Berliner Hotels zu kündigen, weil er seine Tätigkeit „übertreibe“. Über diesen gescheiterten Bosing-Versuch von Naujoks urteilte das Berliner Arbeitsgericht, dass die Methoden dieses Anwalts „von der Rechtsordnung nicht gedeckt“ seien.

Das ZAAR drängt darauf, aus dem Arbeitsrecht als Schutzrecht für Arbeitnehmer*innen ein Vertragsrecht angeblich gleichberechtigter Marktteilnehmer zu machen. Ohne kollektive Interessenvertretung und Kündigungsschutzbestimmungen ist das Unternehmerleben natürlich viel einfacher. Das frühkapitalistische Prinzip von „heuern und feuern“ müsse endlich wieder etabliert

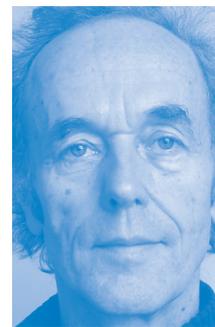
werden, lautet die Maxime aus dem ZAAR. Solange es noch Schutzrechte für Arbeitnehmer in Deutschland gibt, werden Umwege propagiert.

Z. B. durch „Outsourcing“, erläutert Prof. Rieble: „In Ländern mit strengem Kündigungsschutzregime, womöglich verstärkt durch Mitbestimmungsrechte einer Arbeitnehmervertretung (wie in Deutschland), mindert die Fremdvergabe an ein Unternehmen das eigene Personalverwendungsrisiko und schafft höhere Flexibilität: Lässt die Auftragslage nach, kann der Auftraggeber das vom Fremddienstleister bezogene Leistungsvolumen mindern – ohne daran durch arbeitsrechtliche Schranken gehindert zu sein. So hat Microsoft sein europäisches Distributionslager in Düren aus patentrechtlichen Gründen innerhalb weniger Tage im April 2012 in die Niederlande verlegen können, weil dieses Lager vom Dienstleister Arvato, einem Unternehmen der Bertelsmann-Gruppe, betrieben wurde. Hätte es sich um ein mit eigenen Arbeitnehmern betriebenes Lager gehandelt, so hätte die Verlegung Monate gebraucht. Microsoft hätte mit dem Betriebsrat über Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln und kündigungsschutzrechtlich nach anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten schauen müssen.“¹

Gibt es einen Betriebsrat, der den Durchmarsch blockieren und z.B. eine blitzartige Betriebsverlagerung verhindern könnte, dann, so darf geschlossen werden, ist er möglichst frühzeitig aus dem Wege zu räumen. Und sollte noch kein Betriebsrat existieren, muss alles getan werden, um eine Wahl zu verhindern. Hier treten Unrechts-Anwälte wie Naujoks und Schreiner auf den Plan. Der Kreis schließt sich.

Widerstand ist machbar

Es gelingt Union-Bustern leider nicht selten, einen Betrieb „betriebsratsfrei“ zu machen und



Albrecht Kieser

Diplomsozialwirt, Werkzeugmacher und kritischer Gewerkschafter. Arbeitet als Journalist in Köln und mit im Verein „work-watch“.

info@work-watch.de
www.work-watch.de

gewerkschaftliche Gegenmacht zu zerschlagen. Der psychologischen, juristischen und ökonomischen Zermürbung halten nur diejenigen Stand, die ein Gegenkonzept gegen den systematischen Schlachtplan von Union-Bustern entwickeln.

Solidarität ist das Gegenmittel

Im Zentrum des Gegenkonzepts steht Solidarität. Work-Watch hat sowohl den Fahrplan der Unrechts-Anwälte als auch erfolgreiche Methoden der Gegenwehr in einer Broschüre veröffentlicht.² Nach allen vorliegenden Erfahrungen ist wichtig, die Belegschaft schon zu Beginn der Eskalation darüber aufzuklären, warum und mit welchen Methoden eine Unternehmensleitung die Quarzhandschuhe überstreift. Wenn Betriebsöffentlichkeit nicht hilft, den Arbeitgeber zu stoppen, ist irgendwann die Öffentlichkeit gefragt: nach tatkräftiger Solidarität über den betrieblichen Rahmen hinaus.

Solidarität ist gegen Arbeitgeber und ihre Berater, die auf die Zerschlagung von Gewerkschaften abzielen, immer noch das entscheidende Gegenmittel.

Quelle:

¹ <http://www.zaar.uni-muenchen.de/organisation/abteilung1/schriftenverzeichnis/2013/vr2013-06.pdf>

² Was tun, wenn der Chef mobbt?“ <http://www.work-watch.de>

5 HALTELINIEN EINZIEHEN



Foto: © Heike Mühdorfer



SHOPPINGSONNTAGE

– Was bedeuten Sonntagsöffnungen für die Beschäftigten im Einzelhandel?

von Christian Bindl

Um mich dieser Frage zu nähern, will ich zuerst einen Blick auf die Umstände werfen, mit denen Beschäftigte im Einzelhandel bereits jetzt in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind: lange und überlange Arbeitszeiten, Arbeiten an Wochenenden, Probleme der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Überlange Arbeitszeiten und Schichtarbeit

Aus einer Studie der DAK aus dem Jahr 2016 geht hervor, dass sowohl im Groß- als auch im Einzelhandel etwa 16 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine tatsächliche (im Unterschied zur vertraglich vereinbarten) Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden haben. Weitere 26,7 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel haben eine Arbeitszeit von mehr als 40 bis zu 48 Wochenstunden. Das zeigt, dass lange und überlange Arbeitszeiten im Handel unter

abhängig Beschäftigten mit Vollzeitvertrag weit verbreitet sind. Alles in allem sind 43,1 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel betroffen – das ist fast jede/r Zweite. Dazu kommt, dass knapp jeder Fünfte im Einzelhandel in Schichtarbeit tätig ist oder andere versetzte Arbeitszeiten hat. Hier zeigt sich bereits ein Unterschied zur Verbreitung von Schichtarbeit in allen Branchen.

Samstagsarbeit als Regel

Die Anforderung aus der Arbeitszeitorganisation, die für den Einzelhandel ganz besonders typisch ist, ist allerdings die Samstagarbeit: 80,7 Prozent der Beschäftigten arbeiten auch samstags, zu einem wesentlich größeren Anteil als Beschäftigte aller anderen Branchen. Zur Samstagarbeit kommt die Arbeit an Sonn- und Feiertagen für viele noch dazu – trotz des eigentlich geschützten Sonntags als Tag der Arbeitsruhe. Fast

jede/r dritte Beschäftigte im Einzelhandel arbeitet wenigstens gelegentlich auch an Sonntagen. Nicht verwunderlich, dass 40,6 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel von Problemen der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben berichten.

Dazu kommen weitere Belastungssituationen: häufig befristete Arbeitsverträge, die körperliche Belastung durch das viele Arbeiten im Stehen (ich weiß von Beschäftigten aus Betrieben ohne Betriebsrat, dass ihnen das zwischenzeitliche Hinsetzen von der Geschäftsführung untersagt wird). Als Betriebsseelsorger habe ich oft mit Frauen und Männern zu tun, die im Einzelhandel beschäftigt sind. Was ich da erlebe, bestätigt die Ergebnisse der DAK-Studie. Arbeitszeiten von Montag bis Samstag von 8:00-20:00 Uhr, häufig Teilzeitbeschäftigung. Es wird äußerste Flexibilität von den Beschäftigten abverlangt. Die Bezahlung dagegen ist so, dass

sie sich allein ein Leben in einer Stadt wie München im Grunde nicht leisten können (das trifft natürlich auf alle Beschäftigungsverhältnisse zu, in denen ähnlich schlecht bezahlt wird). Beschäftigte im Einzelhandel sind vor allem Frauen. Oft genug alleinerziehend und dadurch wiederum in einer ganz besonderen Belastungssituation. Die Studie der DAK kommt im Fazit zu dem Ergebnis, dass psychische Erkrankungen im Handel eine große Rolle spielen.

Die Rechtsprechung schützt den Sonntag

In Deutschland ist der Sonntag als „Tag der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung“ eigentlich wirksam geschützt (Art. 140 GG i.V. m. Art. 139 WRV). Das Bundesverfassungsgericht hebt dabei unter anderem folgende Aspekte besonders hervor:

- Der Sonntagsschutz hat Bezug zur Menschenwürde, weil er dem ökonomischen Nutzdenken eine Grenze zieht und dem Menschen um seiner selbst willen dient.
- Der Sonntagsschutz ist nicht auf einen religiösen oder weltanschaulichen Sinngehalt der Sonntage beschränkt. Vielmehr weist der Sonntagsschutz eine sozialpolitische Dimension auf und zielt damit auch auf die Verfolgung profaner Ziele wie die der persönlichen Ruhe, der Besinnung, der Erholung und der Zerstreuung.
- Ganz entscheidend für Bedeutung und Wert des Sonntags ist die kollektive Ruhe an diesem Tag. Maßgeblich ist, dass grundsätzlich alle Menschen an dem gleichen Tag nicht arbeiten müssen. Den einzelnen Aspekten des Sonntagsschutzes wäre nicht in gleicher Weise gedient, wenn jeder Mensch an einem beliebigen Tag in der Woche frei hätte.
- Der Sonntag ist geschützt, weil er dem kirchlichen Leben dienen soll. Die Verfassung übernimmt insoweit das Feiertagsgebot.

Damit wird sichergestellt, dass religiöses Leben stattfinden kann.

- Ein einheitlicher freier Tag ermöglicht das Familienleben. Wenigstens an einem Tag in der Woche kann man in der Regel davon ausgehen, dass Familien und Eheleute füreinander Zeit haben.
- Natürlich sind auch andere gesellschaftliche Gruppen auf den Sonntag als kollektiv freien Tag angewiesen. Dazu gehören Sportvereine, Gewerkschaften, Parteien und andere Gruppen, die für ihr Funktionieren darauf angewiesen sind, dass es einen einheitlichen freien Tag in der Woche gibt.
- Letztlich kommt auch die Demokratie nicht ohne einen einheitlich freien Tag aus. Wahlen finden schließlich am Sonntag statt.
- Für die Verfassung von besonderer Bedeutung ist die Gesundheit. Der Mensch ist auf den Wochenrhythmus angewiesen. Die Herausnahme aus dem kollektiven Wochenrhythmus führt zu nachhaltigen Gesundheitsschäden im physischen und psychischen Bereich.

Verkaufsoffene Sonntage dürfen also nur ausnahmsweise aufgrund eines besonderen Anlasses stattfinden. Es bedarf in jedem Einzelfall eines besonderen Sachgrundes, der es in Anbetracht des Sonntagsschutzes rechtfertigt, für einen bestimmten räumlichen Bereich und bezüglich bestimmter Waren eine Ausnahme vom Öffnungsverbot an Sonntagen zu gestatten. Wirtschaftliche Interessen der Händler oder das alltägliche Einkaufsinteresse der Kunden können eine Sonntagsöffnung auf keinen Fall rechtfertigen. Bei einer Sonntagsöffnung muss immer der Anlass prägend sein – die Öffnung darf nur als Annex erscheinen (z. B. der Verkauf von Trachtenmoden im engeren räumlichen Umfeld des Münchner Oktoberfestes).



Christian Bindl,
Pastoralreferent,
Leiter der
Betriebsseelsorge
Erzdiözese
München und
Freising.

bss.c.bindl@kab-dvm.de

Ohne Sonntag geht jeder Ruhepol verloren

Von den 44 Millionen Beschäftigten in Deutschland arbeiten allein 3 Millionen im Einzelhandel, das sind 7 Prozent aller Beschäftigten, die unter Umständen an einem Tag arbeiten müssten, der eigentlich vom Grundgesetz als Ruhetag geschützt ist. Die gesamtgesellschaftlichen Folgen wären dramatisch, und der Weg würde weiter gepflastert zu einer Gesellschaft, die jeden Ruhepol verliert – keine Pause: 7 Tage die Woche, 24 Stunden am Tag.

Ohne Arbeitsruhe verschwinden sowohl der Zeitrhythmus als auch der notwendige gesellschaftliche Wechsel von Arbeit und Ruhe. Ohne die Arbeitsruhe wird der Sonntag zum Werktag. Der Sonntag steht gegen alle Versuche, den Menschen dem Geld, dem Konsum oder der Produktion bedingungslos zu unterwerfen.

In der christlichen Soziallehre steht ein Gedanke im Mittelpunkt, den ich in diesen Zusammenhang gerne an der Schluss meiner Überlegungen stellen möchte: Die Arbeit, die Wirtschaft und das Kapital sind für den Menschen da und nicht der Mensch für die Arbeit, die Wirtschaft oder das Kapital. Es gilt den arbeitenden Menschen in den Mittelpunkt aller Überlegungen zu stellen. Dann wird man schnell feststellen, wie überflüssig doch verkaufsoffene Sonntage sind.

7 HALTELINIEN EINZIEHEN



Hängung der Bilder – Mittenmang 2018

ARBEITSZEIT, ARBEITSZEITRICHTLINIE

– und die Wirklichkeit im Gastgewerbe

von Christoph Schink

Spätestens seit der Bundestagswahl und der (gewonnenen) Tarifrunde der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie in diesem Frühjahr ist das Thema Arbeitszeit in der öffentlichen Debatte gesetzt. Während Gewerkschaften das Thema aus der Perspektive der Beschäftigten debattieren, greifen einige Parteien und Arbeitgeberverbände den Acht-Stunden-Tag massiv an.

So posaunt Christian Lindner in die Welt, dass der Normalarbeitstag nicht mehr zeitgemäß sei und im Lichte der Digitalisierung völlig überholt. Dieser Forderung schließt sich der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA), wenn auch aus anderen Motiven, gerne an.

Was steckt dahinter?

Im Hotel- und Gaststättengewerbe sind die Themen Überstunden, unsichere Arbeit auf Abruf und verlässliche Dienstplangestaltung seit Jahrzehnten ein Riesenproblem. Wenn

sie jemanden aus dem Bereich kennen, fragen sie ruhig einmal nach. Von Seiten der Unternehmen haben sich viele Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit korrekt erfasst und abgerechnet haben wollten, immer wieder anhören müssen: „Das gibt es bei uns nicht. So ist das halt in der Gastro.“ Ein Mentalitätswandel, auch vor dem Hintergrund der wachsenden Probleme Personal zu finden, deutet sich erst langsam an.

Arbeitszeitgesetzgebung in Deutschland

Der Acht-Stunden-Tag in Deutschland feiert in diesem Jahr seinen hundertsten Geburtstag. Laut Arbeitszeitgesetz kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von 6 Monaten ein Ausgleich erfolgt. Diese Bestimmungen sind ein wichtiger Eckpfeiler des Arbeitsschutzes und dienen somit auch den Arbeitgebern. Mit wachsendem täglichem

Arbeitszeitumfang über 8 Stunden hinaus steigen Schlafstörungen, körperliche Erschöpfung und das Risiko für Arbeitsunfälle.¹ Gleichzeitig berichten Beschäftigte von einer schlechteren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Was fordern die Arbeitgeberverbände?

Mit Einführung des Mindestlohngesetzes ist die Branche jedoch höchst unruhig geworden. Die Dokumentationspflicht in diesem Gesetz machte plötzlich sichtbar, was nicht sichtbar sein durfte: die jahrelange Erwartung, unbezahlte Überstunden über die gesetzlichen Höchstgrenzen hinaus zu leisten. Die tricksenden Unternehmen waren plötzlich in der Zwickmühle. Entweder die Beschäftigten korrekt abrechnen oder weiterhin die Überstunden unter den Tisch fallen lassen und empfindliche Strafen wegen fehlender oder sogar falscher Dokumentation der Arbeitszeit riskieren.

Aktuell fordert der DEHOGA die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit. Lediglich die Beschränkung auf mindestens 11 Stunden Ruhezeit täglich und eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden sollen die schmalen Leitplanken zur Gestaltung der Arbeitszeit bilden. Mit den entsprechenden Ausgleichszeiträumen können die 48 Stunden sogar noch ausgeweitet werden, wenn diese später wieder ausgeglichen werden. Als Hilfskrücke wurde hier die Europäische Arbeitszeitrichtlinie aus dem Hut gezaubert, die eben diese Werte als Mindeststandards in der EU festschreibt. Ziel der Richtlinie war jedoch nachweisbar die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Ländern, in denen noch schlechtere Regelungen gelten. Die Schleifung der Arbeitszeitgesetzgebung in Ländern, die wie Deutschland bessere Bedingungen bieten, war explizit nicht gemeint.

Besonders bemerkenswert ist, dass der DEHOGA bisher nicht unbedingt als Freund von europäischer Rechtsnormierung aufgefallen ist. Die Kennzeichnungspflicht für Allergene wurde mit einer breit angelegten Kampagne bekämpft. Zu guter Letzt wurden alle Fragen in einer Anti-Bürokratie-Argumentation zusammengefasst, die da hieß: Sorry, wenn's mal länger dauert! Ihr Koch zeichnet gerade Allergene auf, der Chef des Hauses dokumentiert mal wieder und ich – ich muss jetzt eine Pause einlegen – wegen des Arbeitszeitgesetzes. Bürokratie in Deutschland.

Die Wirklichkeit im Gastgewerbe

Im Gastgewerbe arbeiten wir, damit andere speisen, trinken, übernachten und feiern können. Und das tun wir gerne und mit viel Herz und Seele. Am Arbeitsplatz zu sein, wenn andere frei haben, gehört dazu und lässt sich nicht ändern. Gerade dann kommt es darauf an, dass man zeitig und wie geplant in den Feierabend kann. Das Arbeitszeitgesetz in seiner

jetzigen Form, mit seiner Schutzfunktion für die Beschäftigten und den vielen Möglichkeiten zum flexiblen Personaleinsatz muss erhalten bleiben. So beugen wir Arbeits- und Wegeunfällen vor. Wer schon mal im eng getaketen Abendgeschäft mit heißem Fritteusenfett, scharfen Messern, heißen Tellern, weiten Wegen und hungrigen Gästen zu tun hatte, weiß genau: Unaufmerksamkeit durch Erschöpfung ist kein guter Freund – nicht bei der Arbeit und auch nicht auf dem Heimweg.

Wir brauchen Planung in den Betrieben. Die Frage der Arbeitgeber: „Ja, was soll ich denn machen, wenn die (Hochzeits-) Feier länger als geplant geht und meine Leute schon 10 Stunden gearbeitet haben?“ verfängt nicht. Was passiert denn, wenn die Beschäftigten schon 13 Stunden gearbeitet haben und die Feier länger andauert? Eine Verschiebung der Grenzen löst das Problem mangelnder Planung nicht. Die Dienstplangestaltung ist eines der Dauerprobleme im Gastgewerbe. Mehr Arbeitszeit für alle stellt aber auch kein neues Personal ein. Die Instrumente zur verlässlichen Dienstplangestaltung, auch mit mehreren Schichten, liegen alle vor. Sie werden zu wenig genutzt.

Wir wollen die Branche attraktiver für junge Menschen machen. Das gelingt uns aber nur, wenn wir das Bedürfnis nach Freizeit und Familie ernst nehmen, für ein Einkommen zum Auskommen sorgen und Arbeitsplätze sichern, die den gesunden Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Längere Arbeitszeiten sind die falsche Antwort auf den Wunsch nach mehr Fachkräften im Gastgewerbe.

Arbeitszeit braucht Grenzen

Zur Bundestagswahl 2017 haben einige Parteien die Forderung zur Legalisierung von 13-Stunden Schichten in ihre Wahlprogramme



Christoph Schink
gelernter Koch,
Referatsleiter
Gastgewerbe,
Gewerkschaft
Nahrung Genuss
Gaststätten.

hv.gastgewerbe@ngg.net

aufgenommen. Begründet wird dies mit der Flexibilität der Arbeitnehmer und einem modernen Verständnis von Arbeitszeit. Das mag ja in einigen Berufen sogar stimmen. Den Satz: „Der Koch ist heute im Home-Office und bereitet Ihre Vorspeise zu, sie können sie dann gerne gleich dort abholen“ wird wohl jede Service-Kraft nur schwer über die Lippen bekommen. Die Flexibilität, die Möglichkeit Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, ja auch die Möglichkeit sich die Arbeit selbst einzuteilen, sind für die Beschäftigten im Gastgewerbe leider nur ein Märchen. Die Flexibilität, die ohnehin schon ungünstig liegenden Arbeitszeiten noch länger auszudehnen, hätten dann ausschließlich die Arbeitgeber. Die hippe Digitalisierungsdebatte und der gute Service im Gastgewerbe gehören hier nicht zusammen.

Arbeitszeit ist Lebenszeit. Die Teilnahme am gesellschaftlichen Geschehen, die Zeit mit Familie und Freunden oder die Übernahme von Ehrenämtern brauchen verlässliche und begrenzte Arbeitszeiten. Das Hotel- und Gaststättengewerbe begreift diese Fakten leider immer noch zu langsam.

Quelle:

¹ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/100-Jahre-Achtstundentag.html>

9 HALTELINIEN EINZIEHEN



LASST DIE MAUERN VERSCHWINDEN!

von Cornelia Coenen-Marx

„Solange Deutsche zur Tafel gehen müssen, haben Flüchtlinge da nichts zu suchen.“ Lange bevor die Verantwortlichen bei der Essener Tafel die „Notbremse“ zogen und die weitere Zulassung von Flüchtlingen zunächst stoppten, war die Konkurrenz ganz unten zu spüren. Ausgrenzungserfahrungen, die Hartz-IV-Empfänger und Geflüchtete verbinden könnten, führen zu schmerzhaften Statuskämpfen.

„Nicht die Flüchtlinge verursachen Probleme, sondern eine verfehlte Sozialpolitik“, sagt Barbara Eschen, Sprecherin der nationalen Armutskonferenz. Was an der Tafel wie im Brennspeigel erkennbar wird, prägt die gesamte Gesellschaft: Benachteiligungserfahrungen, die länger schon schmerzten, kommen seit der sogenannten Flüchtlingskrise offen zur Sprache: Abstiegsbiografien im Kontext der „Wende“, der doppelte Druck, der

auf Alleinerziehenden lastet, die niedrigen Renten prekär Beschäftigter, Kinderarmut in einem reichen Land. 360.000 Familien mit Kindern und Jugendlichen werden nur dank der Tafeln satt.

„Eine Schande“, sagt der Präsident des Kinderschutzbundes Heinz Hilgert. „Der Staat hat die Pflicht, dafür zu sorgen, dass jemand, der Kinder hat, ganz normal im Supermarkt einkaufen gehen kann und nicht auf kostenlose und freiwillige Angebote Dritter ausweichen muss.“

„Arme sollen nicht gegen Arme ausgespielt werden.“ 30 Organisationen fordern in einem gemeinsamen Appell, die Regelsätze für Hartz IV, Grundsicherung und Asylbewerberleistungsgesetz um 30 Prozent zu erhöhen.¹ Damit würden sieben Millionen Menschen 100 bis 150 Euro im Monat

mehr erhalten. „Wir brauchen eine untere Haltelinie gegen die Spaltung in Arm und Reich und müssen den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken“, sagt Annelie Buntentbach vom DGB. Dass in der Finanzkrise 2008/9 erhebliche Steuermittel aufgebracht wurden, um die außer Kontrolle geratenen Finanzmärkte zu stabilisieren, während man die Empfänger von Transferleistungen zu Eigenverantwortung und Eigenvorsorge aufrief, empfinden viele als zynisch. Die so genannten Hartz-Reformen sind bis heute Symbol für diese Entwicklung.

Das ökonomische und soziale Gefälle zwischen Nord- und Südeuropa, das in der „Griechenland-Krise“ sichtbar wurde, hat zudem deutlich gemacht, wie sich die wirtschaftliche Entwicklung in der Eurozone von der Sozialstaatsentwicklung abgekoppelt

hat. Unter dem Druck der Globalisierung von Firmen und Finanzmärkten gelten hohe Sozialkosten inzwischen als Standortnachteil, Arbeit wird in Niedriglohnländer verlagert. Standorte, in denen Konzerne wenig oder gar keine Steuern zahlen müssen, gelten als besonders attraktiv. Zwischen den Globalisierungsverlierern, die in diesem Prozess die eigene soziale Sicherheit erodieren sehen, und den „beati possidentes“ die auf mehr Privatisierung und Eigenverantwortung setzen, werden politische Bruchlinien erkennbar, die sich in der Frage zuspitzen, wie viel Ungleichheit wir ertragen und mit welchen Konzepten wir für sozialen Zusammenhalt sorgen.²

Die Tafelbewegung stand von Beginn an im Fokus der Debatte. Kritiker sehen darin eine Rückkehr zu den „Suppenküchen“ des 19. Jahrhunderts, als angesichts der Industrialisierung und der damit verbundenen Verstädterung ganze Bevölkerungsschichten verarmten, Familien und Gemeinden überfordert waren und die Zahl der verwaisten Kinder und Jugendlichen wie der der allein gelassenen Kranken wuchs. Kirche und Diakonie ergriffen die Initiative, schufen Genossenschaften und Vereine, linderten Not und sorgten für Ausbildung, ohne sich aber – wie die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung – sogleich für soziale Rechte und politische Teilhabe stark zu machen. Tatsächlich ist in den letzten Jahren die Zahl der Tafeln in Deutschland erheblich gestiegen – an die tausend gibt es inzwischen.

Und wieder ist aus einer Bürgerbewegung eine Branche der sozialen Arbeit geworden mit Tafelläden und Second-Hand-Laden, mit Berechtigungsscheinen, Kochkursen und der Chance, sich vom „Kunden“ zum Teamer hin zu entwickeln.

Gerade darin sehen die Verteidiger eine Chance: Im Umfeld der Tafeln erhalten manche die Möglichkeit, ihr Leben neu zu ordnen

und einen Arbeitsplatz im dritten Sektor zu finden. Vielen Freiwilligen geht es auch nicht um Politik, sondern um den Einzelnen, um Barmherzigkeit. Die Not von Menschen ohne Obdach und Heimat, von Familien in Armut, geht zu Herzen. Ihnen Lebensmittel oder einen Schlafsack zur Verfügung zu stellen, heißt im „anderen“ „einen von uns“ zu sehen – immerhin Voraussetzung von Solidarität.

Ähnliche Debatten wie heute wurden auch in der Reformationszeit geführt – sie sind in Transformationsphasen unvermeidlich. Mit dem Aufkommen des internationalen Handels sowie des Geld- und Bankenwesens war auch die frühe Neuzeit von erheblichen ökonomischen Umbrüchen geprägt. Die Verelendung betraf nicht nur die bekannten Randgruppen der Gesellschaft wie Arme, Alte oder Kranke, sondern auch die Angehörigen geachteter Stände und Berufsgruppen wie Bauern, Bergleute oder Handwerker.

Die Auflösung der Ständegesellschaft erforderte eine neue Ethik gesellschaftlicher Verantwortung, die auch die Bedürfnisse der Verlierer sicherte. Auch die Kirchen waren herausgefordert. Sigrun Kahl hat die mittelalterliche Antwort unter dem Schlagwort „Feed the poor, get saved“ zusammengefasst, die reformatorische stellt sie unter das Motto „Bread first, work second“.³ Niemand soll betteln müssen – es geht um Arbeit und Teilhabe. Um eine solidarische Sicherung, die die Abgestürzten auffängt und den ehemals gut Gesicherten die Abstiegsangst nimmt.

Zum Symbol für diesen Paradigmenwechsel wurde die „Leisniger Kastenordnung“ von 1523, das erste Sozialpapier der Welt, das auf Martin Luther zurückgeht. Eine kommunale Solidargemeinschaft, in der die Bedürftigen nicht mehr Bettler sondern unterstützungsberechtigte Mitbürger



Cornelia Coenen-Marx,
Oberkirchenrätin
a.D. Autorin und
Inhaberin der
Agentur „Seele
und Sorge“

coenen-marx@seele-und-sorge.de

waren. Steuereinnahmen und die Schätze von Klöstern und Kirche wurden gleichermaßen eingesetzt – nicht nur um Not zu lindern, sondern um den Abgehängten wieder auf die Füße zu helfen.

Nicht nur der Streit um die Tafeln, auch das Erstarken rechter Bewegungen zeigt, in welchem Maße das Gefühl der sozialen Sicherheit heute wieder angeschlagen ist. Überall werden Mauern aufgezogen, um das „Eigene“ zu schützen: zwischen Innen und Außen, zwischen Staaten – ja, selbst zwischen den verschiedenen Armutgruppen. Wenn es nicht gelingt, die Angst vor dem Abstieg zu besiegen, werden die Mauern wachsen. Es muss dabei aber um mehr gehen als um die Fortschreibung der bekannten Rezepte mit prozentualen Erhöhungen – wir brauchen neue Paradigmen wie eine gesicherte Grundrente, eine Grundsicherung für Kinder, vor allem aber eine gemeinsame Weiterentwicklung der sozialen Grundrechte in Europa.

Quellen:

¹ Arme Menschen nicht gegeneinander ausspielen – Sozialleistungen endlich erhöhen <http://www.der-paritaetische.de/aufruf/>

² Huster, Ernst-Ulrich: Soziale Kälter: Rückkehr zum Wolfsrudel?, Stuttgart 2016

³ Sigrun Kahl: Christian Social Doctrines and Poor Relief: A Different Causal Pathway In: Kees van Kersbergen; Philip Manow (eds.) Religion, Class Coalitions, and Welfare State Regimes, Cambridge University Press, 2009

11 HALTELINIEN EINZIEHEN

ALLEIN- ERZIEHEND IN BREMEN

WIE WEITER MIT DER RENTE?

– Wunsch und Wirklichkeit

von Matthias W. Birkwald

Am Beginn einer neuen Legislaturperiode ist man geneigt, die Erwartungen an eine große Rentenreform erst einmal hinten anzustellen und zu fragen, was denn jetzt unter den begrenzten Möglichkeiten einer schwachen Sozialdemokratie und einer Union, die sozialpolitisch so ziemlich jeden Vorschlag blockiert, als Minimalkonsens herauskommen könnte. Ein Blick in den Koalitionsvertrag verspricht aber selbst dafür nichts Gutes.

Keine echten Leistungsverbesserungen

Die Stabilisierung des Rentenniveaus ist zwar ein erster Schritt in die richtige Richtung und ein Erfolg für Gewerkschaften, Sozialverbände und DIE LINKE, aber das dort beschlossene Einfrieren des Rentenniveaus auf dem heutigen Stand von 48 Prozent wird keinem älteren Menschen auch nur einen Euro mehr Rente bringen. Statt die vorhandenen finanziellen Spielräume auszunutzen und im Kampf

gegen Altersarmut vernünftig einzusetzen, wird der Beitragssatz begrenzt und die Rentenkasse weiter geschröpft. Echte Leistungsverbesserungen für heutige und zukünftige Rentnerinnen und Rentner sucht man vergebens. Es wäre aber dringend nötig, das Rentenniveau von gut 48 Prozent wieder auf 53 Prozent anzuheben. Das war das lebensstandardsichernde Niveau, bevor Schröder, Fischer und Riester begannen, die gesetzliche Rente zu ruinieren. Zudem ist die Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent in dieser Wahlperiode nur weiße Salbe, weil es bis 2021 nach allen Prognosen sowieso nicht stärker sinken wird. Auch die sogenannte ‚Mütterrente zwei‘ (für Mütter mit drei oder mehr Kindern) wird die Mehrheit der Eltern enttäuscht zurücklassen. 93,09 Euro Rente statt 62,06 Euro mehr Rente brutto für ein Kind, das vor 1992 geboren wurde, sind eigentlich eine schöne und eine spürbare Sache.

Aber was wird aus den Müttern und Vätern, die nur ein oder zwei Kinder haben? Wenn sie dann noch erfahren, dass diese Verbesserung aus Beitragsgeldern finanziert wird und damit Jahr für Jahr viele Milliarden Euro für Leistungen draufgehen, die sie nie erhalten werden können. Dann werden sie im besten Falle nur mit dem Kopf schütteln. Viele Menschen werden fragen, warum nicht gleich 93,09 Euro Rente für jedes Kind in der Rente berücksichtigt werden. Und zwar unabhängig davon, wann und wo es geboren wurde. Und warum nicht gleich als gesamtgesellschaftlich bedeutsames Projekt vollständig von der gesamten Gesellschaft und damit aus Steuern finanziert?

Ein wenig Licht und viel Schatten bei den Erwerbsminderungsrenten

Die künftige Bundesregierung will Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr bis zum Renteneintrittsalter arbeiten können, besser stellen. Die sogenannten

Zurechnungszeiten in der Erwerbsminderungsrente sollen in einem Schritt von aktuell 62 Jahren und drei Monaten auf 65 Jahre und acht Monate angehoben werden. Zurechnungszeit bedeutet: Wer früher in Rente gehen muss, dem schreibt die Rentenversicherung Rentenpunkte gut und zwar so, als hätte er/sie bis zum Renteneintritt weitergearbeitet. So ergibt sich dann eine höhere Rente. Die Anhebung der Zurechnungszeit in einem Schritt bis 65 ist eine unserer Forderungen. Hier kann man sagen: Chapeau, denn 170.000 zukünftige Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner werden im Durchschnitt 67 Euro mehr Rente netto erhalten. (Kosten: 1,8 Milliarden Euro). Das ist das Licht. Und hier der Schatten: Die heutigen 1,8 Millionen kranken Bezieher*innen von Erwerbsminderungsrente schauen in die Röhre – sie werden weiter mit durchschnittlichen Erwerbsminderungsrenten unter der Grundsicherungsschwelle abgespeist. Das darf nicht so bleiben. Die große Mehrheit der zukünftig kranken Rentnerinnen und Rentner wird weiter auf die Grundsicherung angewiesen bleiben und von dem Geld nichts oder nur wenig sehen, während die heutigen komplett leer ausgehen werden. Wir fordern deshalb zusätzlich die Abschaffung der Abschläge von durchschnittlich 88 Euro für Bestands- und Zugangsrenten! Dann wären die Erwerbsminderungsrenten zwar immer noch nicht armutsfest, aber die Betroffenen wären wenigstens aus der Grundsicherung raus. Und aus Sicht der LINKEN müsste dann eine sanktions- und repressionsfreie soziale Mindestsicherung mit einem Zuschlag dafür sorgen, dass erwerbsgeminderte Singles 1050 Euro netto im Monat zur Verfügung hätten.

Diese Grundrente verhindert nicht die Altersarmut

Das Ergebnis der Koalitionsverhandlungen von Union und SPD ist aber vor allem im Hinblick auf die Bekämpfung von

Altersarmut enttäuschend: Menschen mit 35 und mehr Beitragsjahren (einschließlich Kindererziehungszeiten, ALG-I-Bezug sowie Pflege von Angehörigen) sollen zukünftig einen zehn Prozent höheren Grundsicherungsbedarf als regional üblich erhalten, der dann als „Grundrente“ verkauft werden soll. Aktuell liegt der Grundsicherungsbedarf in Bayern bei 835 Euro und in Thüringen bei 739 Euro. Das wären im Ergebnis durchschnittlich 80 Euro mehr gewesen. Ja, jeder Euro mehr für arme Menschen ist gut. Aber angesichts der hohen Zugangshürden ist ein Zuschlag von 80 Euro eine herbe Enttäuschung für langjährig Beschäftigte. Nach 35 Versicherungsjahren! Dies würde bei den Betroffenen sicher als kleine Verbesserung, aber überhaupt nicht als Lösung ihrer alltäglichen Sorgen und Nöte wahrgenommen werden. Sie wollen Respekt für ihre Lebensleistung. Daten von 2016 zeigen außerdem, dass eine große Mehrheit von 72 Prozent der Grundsicherungsbeziehenden im Alter weniger als 35 Erwerbsjahre hat. Deshalb werden viele von ihnen auf der alten Sozialhilfe bzw. Grundsicherung im Alter sitzen bleiben, wenn sie nicht entsprechende Kinderberücksichtigungszeiten oder Zeiten von Arbeitslosengeld-I-Bezug vorweisen werden können. Für sehr wenige ältere Menschen mit mindestens 35 Beitragsjahren wird eine etwas höhere Sozialhilfe im Alter eingeführt, aber die Rente wird nicht für alle armutsfest umgebaut. Das aber wäre dringend nötig. Das hilft wenigen Betroffenen zu wenig und lässt viel zu viele Betroffene arm zurück! Das fälschlicherweise „Grundrente“ genannte Konstrukt ist nur eine Grundsicherung plus, mehr nicht und leider nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Deshalb lehnen wir Grundrenten ab, echte genauso wie falsche.

Es geht um ein Leben in Würde – auch im Alter

Es hilft alles nichts: Die SPD muss sich vom falschen



Foto: „Deutscher Bundestag“

Matthias W. Birkwald MdB, Parlamentarischer Geschäftsführer und Rentenpolitischer Sprecher der Bundestagsfraktion DIE LINKE.

matthias-w.birkwald@bundestag.de

Drei-Säulen-Modell verabschieden. Für alle Erwerbseinkommen müssen Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt werden – auch von Selbständigen, Freiberufler*innen, Beamt*innen, Manager*innen und Politiker*innen (egal, ob sie Abgeordnete, Minister*innen, oder Staatssekretär*innen sind). Dies führt, wie am Beispiel Österreich deutlich wird, zu einer deutlich stabileren und breiteren Finanzierungsbasis und im Ergebnis zu höheren Durchschnittsrenten. Und so würde der große Wurf für eine lebensstandardsichernde und armutsfeste gesetzliche Rente aussehen:

- ein gesetzlicher Mindestlohn von 12 Euro brutto, der vor Armut heute und im Alter schützt,
- eine solidarische Mindestrente, die sicherstellt, dass niemand im Alter von weniger als 1050 Euro netto leben muss,
- eine Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten,
- 93 Euro ‚Mütterrente‘ für jedes Kind und
- ein Rentenniveau von 53 Prozent (also eine Rentenerhöhung um zehn Prozent)!

Dann hätten wir zwar noch nicht den Himmel auf Erden, aber niemand müsste mehr Angst vor Altersarmut haben. Für ein Leben in Würde – auch im Alter. Darum geht es.

13 HALTELINIEN EINZIEHEN



Eröffnung – Mittenmang 2018
 Foto: Ulrike Kothe

DIE „ARBEITNEHMERÄHNLICHEN“

– Die Digitalisierung beschert uns eine neue Arbeitsform

von Heike Riemann

Die Angestellten, die Betriebsangehörigen, die Abhängigbeschäftigten – all diese Synonyme für den Begriff der „Arbeitnehmer*in“ machen deutlich: Hier arbeitet jemand unselbständig und weisungsgebunden. Es gibt einen Arbeitgeber, einen Betrieb, „zu dem man gehört“. Und im Hinterkopf dürfte jede*r gespeichert haben: Es gibt Rechte und Pflichten für beide Seiten, Arbeits- und Tarifverträge sowie weitere rechtliche Regelungen, die einen Rahmen bilden.

Wer hingegen als Selbständige*r arbeitet, ist frei in der Gestaltung der Arbeit, übernimmt aber auch mehr Verantwortung für sich selbst und bei der Übernahme von Arbeitsaufträgen, kalkuliert z.B. Preise und verhandelt darüber mit dem/der Auftraggeber*in.

Selbständige Tätigkeit, die so selbständig dann doch nicht ist (weil z.B. der Betrieb die Lage und Dauer der Arbeitsstunden, vielleicht sogar den Arbeitsplatz

zur Verfügung stellt), ist dagegen „Scheinselbständigkeit“ und nicht erlaubt. Darauf haben wir uns als Gesellschaft verständigt. Denn auf diesem Weg können Regelungen wie z.B. der verbindliche Mindestlohn umgangen werden, und auch ein vielleicht vorhandener Betriebsrat spricht und entscheidet nicht mit.

Neue Arbeitsformen durch Digitalisierung

Die Digitalisierung beschert uns nun eine neue Arbeitsform: Crowdfunding. Hier gilt die Devise, Dienstleistungen und Produkte so flexibel, so schnell und so günstig wie irgend möglich erstellen zu lassen, die Kontrolle über die Qualität (des Erstellten) und über die Auftragnehmer*innen aber nicht aus der Hand zu geben. Ein Mix also aus Selbständigkeit und Beschäftigung: Crowdworker (Menschen, die bei einer Internetplattform registriert sind und dort nach Aufträgen suchen) sind rechtlich selbständig und doch an enge Vorgaben

und Weisungen gebunden. Sie sind „arbeitnehmerähnlich“.

Für Crowdwork werden Arbeitsaufgaben in kleinste Teilaufgaben (Mikrotasks) gegliedert und mit Hilfe von Internetplattformen vergeben. Eine (räumliche) Nähe zum Unternehmen ist nicht notwendig. Auftragnehmer*innen können weltweit tätig werden, wenn sie über einen PC (Laptop, Tablet, Smartphone) und Internetanschluss verfügen. Heutige IT-Geräte bringen dieses häufig schon als Standardausstattung mit. Noch nie war der Start in eine selbständige Tätigkeit so einfach wie heute: Im Zweifel reicht ein Smartphone. Die Plattformen sorgen dafür, Aufträge und die „Crowd“ (die große Zahl derjenigen, die bereit sind, solche Aufgaben zu erledigen) miteinander zu verbinden. Sie schaffen einen Überblick über das Angebot, regeln aber auch die weiteren Konditionen. Individuelle Preisverhandlungen gibt es höchstens auf Plattformen, die sich auf die Vermittlung von Spezialist*innen konzentrieren.

Mikrotasks – Mikroeinkommen

Bei Mikrotask-Plattformen wie Amazon Mechanical Turk oder auch Clickworker verdient man dagegen nur Cent-Beträge für das Schreiben einfacher Texte oder das Katalogisieren von Ware für Online-Shops. Die Plattform zahlt die verdienten Beträge aus, manchmal allerdings erst ab einer bestimmten Größenordnung (z.B. 10,- Euro) und führt „digitale Reputationslisten“ über geleistete Tätigkeiten und Bewertungen für jeden Crowdworker. Die erarbeitete Reputation entscheidet bei der Vergabe weiterer Jobs. Wer neu auf einer Plattform ist, muss zunächst nicht so gut bezahlte Aufgaben gut und zuverlässig lösen. Kontrolliert wird die Arbeit durch das Registrieren von Tastenanschlägen oder durch Screenshots, die das Fortschreiten der Arbeit dokumentieren.

Für eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung wurden Crowdworker u.a. nach Einkommen, sozialer Absicherung und Arbeitszeit befragt.¹ Dabei stellte sich heraus, dass dies für die meisten (79%) nur ein Nebenverdienst ist, die soziale Absicherung über den Hauptberuf oder ein Studium kommt. Der Durchschnittsverdienst bei den Mikrotask-Plattformen lag bei monatlich 144,- Euro. Wessen Hauptverdienst aus Crowdworktätigkeiten stammt, wird i. d. Regel nicht „reich“: Rund 1500,- Euro betrug das Einkommen im Monat bei bis zu 80 Wochenstunden. Und selbst solch ein Einkommen ist nicht leicht zu erzielen.²

Regeln für neue Arbeitsformen: Eine Selbstverpflichtung reicht nicht

Weder die Plattformen noch die Auftraggeber fungieren als Arbeitgeber mit Pflichten, und die rechtlich selbständigen Crowd-Worker besitzen keine individuelle Verhandlungs- oder kollektive Durchsetzungsmacht. Damit Crowdworking sich nicht negativ auswirkt und Crowdworker geschützt sind, besteht Handlungsbedarf. Ausreichen wird eine Selbstverpflichtung nicht. Das zeigen Erfahrungen aus anderen Branchen.

Wie aber lassen sich angemessenere Arbeitsbedingungen erreichen? Bei der IG Metall und der Gewerkschaft ver.di können Crowdworker und Soloselbständige schon seit einiger Zeit Mitglied werden. Die Internetseite „faircrowd.work/de“ der IG Metall richtet sich speziell an diese Gruppe, damit sich Crowdworker (und Beschäftigte) eines Betriebes vernetzen können, um gemeinsame Strategien für gute Arbeitsbedingungen zu entwickeln.³ Es gilt aber auch, Regelungen über Ländergrenzen hinweg zu finden. Das europäische Parlament hat dies im Juni 2017 mit einer Richtlinie zur Arbeit auf Plattformen und ihrer sozialen Absicherung deutlich gemacht.⁴

Kümmern wir uns darum!

Wichtig ist aber auch einer breite gesellschaftliche Debatte und



Heike Riemann, Referentin beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) der Nordkirche, Regi-onsleitung Ham-burg. Mitglied im KDA-Bun-desausschuss Erwerbslosigkeit, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ESA) heike.riemann@kda.nordkirche.de

Solidarität und Unterstützung aussehen kann. Auch dafür lässt sich die Digitalisierung und insbesondere die sozialen Medien nutzen. Steigen Sie ein in die Diskussion auf unserer Facebookseite.⁵

THESEN TO GO*
Arbeit der Zukunft: digital, selbstständig, frei?

<p>1. Die Erwerbsarbeit der Zukunft ist selbstständig und fluid. Hochflexible, oft selbstständige Erwerbsformen verdrängen gesicherte Beschäftigung. Ungleichheit und Unsicherheit wachsen noch stärker als bisher.</p>	<p>2. Die Arbeitswelt bietet künftig keine Schutz-zonen mehr. Im digitalen Zeitalter werden Arbeitsmärkte zu Plattformen und Arbeitskräfte zur weltweiten Crowd. Der Konkurrenzdruck wird total und global.</p>	<p>3. Digitalarbeiter benötigen eine wirksame Interessenvertretung. Um Vereinzelung und Entrechtung zu verhindern müssen sich die digitalen Arbeitskräfte organisieren. Die Gewerkschaften sollten sich für sie öffnen.</p>	<p>4. Die Sozialversicherung muss künftig alle Erwerbsformen einbinden. Krankheit, Alter, Pflege und Arbeitslosigkeit lassen sich nur effektiv absichern, wenn alle einzahlen – auch digitale Selbstständige und ihre Auftraggeber.</p>	<p>5. Aufgabe der Kirche ist es, die Bedrängten in der Arbeitswelt zu stärken. Evangelisch heißt Empowerment. Alle sollen unter Gottes Segen arbeiten und leben – ohne unterwürfiges Ducken und Streben. <small>(EKD-Gewerkschaftsdenkschrift, S. 94)</small></p>
--	--	--	--	--

* An der Debatte interessiert? Kommentieren Sie unter www.facebook.com/kda-esa

KWA EVANGELISCHER VERBAND KIRCHLICHE WIRTSCHAFT ARBEITSWELT KDA – Arbeitsgemeinschaft Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

aufklärende Information, um faire Bedingungen für alle Beteiligten zu erreichen. Der KDA-Bundesaus-schuss „Erwerbslosigkeit, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ESA)“ hat sich im Rahmen des Themas „Soloselbständigkeit“ auch mit Crowdworkern auseinandergesetzt.

Mit seinen Thesen weist der KDA bereits auf einige wichtige Schlaglichter hin, z. B. auf die zu klärende Frage der Interessensvertretung, der sozialen Absicherung und der Frage, wie gesellschaftlicher Diskurs über die Arbeit(sformen) der Zukunft und im Bedarfsfall auch

Quellen:

¹ Jan Marco Leimeister, David Durward, Shkodran Zogaj: Crowdworker in Deutschland Eine empirische Studie zum Arbeitsumfang auf externen Crowdsourcing-Plattformen, Hans-Böckler-Stiftung (Study Nr. 323, Juli 2016)

² Crowdworker beklagen sich über die Zeit, die sie aufwenden müssen, um geeignete Arbeitsaufträge überhaupt zu finden und über die schlechte Auftragslage.

³ Das Beispiel des Dienstleistungsunternehmens UBER in den USA zeigt, dass schon der Zusammenschluss über eine Facebookgruppe dazu führen kann, Ideen zu entwickeln und umzusetzen, die Öffentlichkeit zum Verbündeten zu machen und so erfolgreich Verhandlungsmacht zu erreichen.

⁴ <http://faircrowd.work/de/2017/06/19/eu-parlament-fordert-klare-richtlinien-fur-digitale-plattformen/>

⁵ www.facebook.com/kda-esa: Wie wollen wir arbeiten – digital, selbständig, frei

DAS BUDGET FÜR ARBEIT – Türöffner zum Arbeitsmarkt?

Selbstbestimmt zu leben – das heißt auch, den Arbeitsplatz wählen zu können. In Artikel 27 der UN Behindertenrechtskonvention wird das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit anerkannt. Dies schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird. Gleichzeitig spricht die UN-Behindertenrechtskonvention die staatliche Pflicht aus, durch geeignete Schritte die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu sichern und zu fördern, in einem offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld.

Für Menschen mit Behinderung ist es besonders schwierig, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Um sie dabei zu unterstützen, gibt es nun das Budget für Arbeit, das mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes zum 1. Januar 2018 jetzt bundesweit möglich und einheitlich geregelt ist. Bisher gab es das Budget für Arbeit nur als Modellversuch in einzelnen Bundesländern (seit 2006 in Rheinland-Pfalz, seit 2008 in Niedersachsen und seit 2015 in Bremen). Es war aber dort unterschiedlich ausgestaltet und die Teilnehmendenzahl begrenzt.

Ziel ist es, für mehr Menschen, die bisher in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten oder Anspruch darauf hätten, Beschäftigungsalternativen zu ermöglichen und ihre Chancen zu verbessern, auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. Menschen mit Handicap sollen so ermutigt werden, sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben; sie behalten aber das Recht auf Rückkehr in eine Werkstatt. Arbeitgebern bietet das Budget für Arbeit langfristige finanzielle Hilfen

von bis zu 75% der Lohnkosten sowie – falls erforderlich – eine kontinuierliche personelle Unterstützung der Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz und Begleitung.

Diese Zuschüsse werden nur gewährt, wenn ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer tarifvertraglichen Entlohnung (es entsteht also kein neuer Niedriglohnsektor).

Noch zu wenig bekannt

Nun kommt es darauf an, das Budget bekannt zu machen und mehr passende Arbeitsplätze zu finden, denn viele wollen raus aus der Werkstatt und in normalen Betrieben arbeiten. Bisher kamen Arbeitgeber und Beschäftigte durch Praktika, Außenarbeitsplätze der Werkstatt oder durch unterstützte Beschäftigung in Kontakt. Da es noch zu wenige kreative Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung gibt, ist die Suche nach Arbeitsplätzen bisher eine hochindividuelle Sache. Sie ist nur erfolgreich mit viel Eigeninitiative, Unterstützung durch Eltern und engagierte Ausbilder.



Ingeborg Mehser,
Referentin beim
Kirchlichen Dienst
in der Arbeits-
welt Bremen

Mehser.forum@kirche-bremen.de

Mitten in der Gesellschaft

Für Rheinland-Pfalz, wo das Budget für Arbeit bereits seit 2006 erprobt wird, werden vielfältige Beschäftigungsfelder aufgeführt: öffentlicher Dienst, kirchliche und karitative Einrichtungen, Hotels, Restaurants, Einzelhandel und Handwerksbetriebe. Mehr Selbstvertrauen, ein Zugehörigkeitsgefühl, mehr eigenes Geld für bisher unerfüllte Wünsche wie den Führerschein – davon erzählen Erfahrungsberichte von Menschen, die den Schritt aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt gewagt haben. Sie finden sich in der Broschüre: Das „Budget für Arbeit“ für Arbeit. Wir sind die Mutmacher/innen.¹

Quelle:

¹ Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen: Das „Persönliche Budget“. Wir sind die Mutmacher/-Innen Teil 2, Hannover 2010

Ausschreibung der A&Z Trommel 2019

Zeichen setzen für Teilhabe an Arbeit und gesellschaftlichem Leben

Für diesen Preis können Betriebe, Institutionen oder Personen im Lande Bremen und umzu vorgeschlagen werden, die sich in besonderer Weise für Menschen eingesetzt haben, die von Beeinträchtigungen und/oder Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind. Dies sind

- Langzeitarbeitslose
- Menschen mit einer Behinderung
- Alleinerziehende
- Frauen und Männer ohne Ausbildung oder mit Migrationshintergrund

Vorschläge können bis zum **7. Dezember 2018** eingereicht werden. Die Preisverleihung ist im **März 2019**.

Kontakt: **Inge Danielzick**
danielzick.forum@kirche-bremen.de
Tel. 0421/346 15 22
www.kirche-bremen.de/orte/kda/25122.php

Arbeit und
Zukunft e.v.



TRÄGER

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
forum Kirche
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
Fax 0421-3 46 15-38
danielzick.forum@kirche-bremen.de
www.kirche-bremen.de/kda

Arbeit und Zukunft e.V.
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
aуз.forum@kirche-bremen.de
www.auz-bremen.de

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Inge Danielzick

MITTENDRIN AM RANDE

- Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
- Arbeit und Zukunft e.V.

Auflage dieser Ausgabe: 1500
Layout: Anita Müller
Druck: Perspektiven Offsetdruck
Bremen

Redaktionsanschrift und
Bestellung der

MITTENDRIN AM RANDE:

KDA
forum Kirche
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15 23
mehser.forum@kirche-bremen.de

WEITERE INFORMATIONEN AUCH UNTER:

www.kirche-bremen.de/kda

SPENDENKONTO:

Arbeit und Zukunft e.V.
Sparkasse Bremen
IBAN DE82290501010012448221
BIC SBREDE22XXX

BERATUNGSSTELLEN

Arbeitslosenzentrum Tenever
Wormser Straße 9 • 28325 Bremen
Tel. 0421-40 20 68
Fax 0421-42 84 55
info@alz-tenever.de
www.alz-tenever.de

Beratungsstelle für Berufs-
krankheiten in der Arbeitneh-
merkammer in Bremen-Nord
Lindenstraße 8 • 28755 Bremen
Tel. 0421-6 69 50-0
Fax 0421-6 69 50-41
bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/
berufskrankheiten

Alleinerziehende Mütter in Bremen
Gemeindezentrum Matthias-Claudius
in der VEG Neustadt
MARY DIERSSEN
FAMILIE BERATUNG QUARTIER
Wilhelm-Raabe-Straße 1
28201 Bremen
familienberatung.neustadt@
kirche-bremen.de
Tel. 0421 69 66 56 59
paulaundkind.com +
facebook.com/paulaundkind

Zuflucht
Ökumenische Ausländerarbeit e.V.
Berckstr. 27 • 28359 Bremen
Tel. / Fax: 0421/ 800 70 04
zuflucht@kirche-bremen.de

Fluchtraum Bremen e.V.
Vermittlung von Vormünder*innen
und Mentor*innen für unbeglei-
tete minderjährige Flüchtlinge
Berckstraße 27 • 28359 Bremen
Telefon: (0421) 83 56 153
info@fluchtraum-bremen.de
www.facebook.com/
fluchtraum.bremen

VahrEint-Sozialdiakonie
Christoph Buße
Gemeindezentrum Heilig-Geist-Kirche
August-Bebel-Allee 276
28329 Bremen
Tel. 0421-46 02 17 17
busse@kirche-bremen.de

Ran an die Zukunft (RAZ) –
Berufsorientierung und Lebens-
planung für Jugendliche
www.raz-bremen.de

RAZ Nord
Menkestraße 15
28755 Bremen
Tel. 0421-6 58 03 84
Fax 0421-65 26 30
raz.nord@kirche-bremen.de

RAZ West
Elisabethstr. 17/18
28217 Bremen
Tel. 0421-38 16 15
raz.west@kirche-bremen.de

MITTENMANG – Alleinerziehend in Bremen

- Die Ausstellung porträtiert alleinerzie-
hende Frauen in ihrer Vielfältigkeit. Aus-
züge aus einstündigen Interviews lenken
den Blick der Betrachter*innen auf die
• Themenbereiche ARBEIT, KINDER

und EXISTENZ und die strukturellen
Hindernisse im Alltag. Gesellschaft,
Wirtschaft und Politik haben hier
eine Aufgabe, die es gegenwärtig
und zukünftig zu meistern gilt.

- Mehr zur Ausstellung und dem aktuellen Ausstellungsort:
• www.kirche-bremen.de/orte/kda/31220.php

- Sprechen Sie uns an, wenn Sie die Ausstellung in Ihren Räumen zeigen möchten:
• Arbeit und Zukunft e. V. • Tel.: 0421/3 46 15 22 • danielzick.forum@kirche-bremen.de

MITTENDRIN
am Rande

