

Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck

# fair statt prekär – Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region



Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck

**fair statt prekär –**

**Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von  
Beschäftigungsverhältnissen in der Region**

**Impressum:**

Fair statt prekär

Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region

Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck

Sozialforschungsstelle Dortmund

Beiträge aus der Forschung Nr. 151

ISSN: 0937-7379

1. Auflage Dortmund August 2006

© Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle  
Dortmund

Iris Kastel-Driller

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49(0) 231-8596-140

Fax: +49(0) 231 8596-100

eMail: Kastel@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

<http://www.werkstadt-dortmund.de>

Umschlaggestaltung: Michael Banos

Foto : Jan Schmitz

Druck : druckwerk gmbh kollektiv dortmund

Schutzgebühr: 1,50 Euro

# Inhalt

|  |    |
|--|----|
| <b>Vorwort</b>   | 5  |
| Klaus Kock, Martina Stackelbeck  |    |
| <b>Einleitung</b>  | 6  |
| Klaus Kock   |    |
| <b>Prekäre Arbeit zwischen Integration und Ausgrenzung – Konzept für eine Untersuchung regionaler Beschäftigungsverhältnisse</b>                   | 8  |
| Martina Stackelbeck  |    |
| <b>Prekäre Beschäftigung im östlichen Ruhrgebiet – ein Problemaufriss aus gewerkschaftlicher Sicht</b>   | 13 |
| Klaus Kock   |    |
| <b>Was heißt hier fair? – Kriterien zur Bewertung und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen</b>   | 23 |
| Ulrich Pröll   |    |
| <b>Regionale Allianzen für faire Beschäftigung – Bündelung und Vernetzung lokaler Handlungspotenziale gegen die Risiken prekärer Beschäftigung</b> | 27 |
| <b>Literaturverzeichnis</b>  | 32 |



## Vorwort

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammbelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

Klaus Kock

für die Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt  
im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund

## Die AutorInnen

Dr. Klaus Kock, Diplom-Soziologe, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt in der Sozialforschungsstelle Dortmund. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Kooperation Wissenschaft – Arbeitswelt, Betriebliche Sozialbeziehungen, prekäre Beschäftigung.

Dr. Ulrich Pröll, Diplom-Sozialwissenschaftler, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Sozialforschungsstelle Dortmund. Sein Forschungsfeld ist das Verhältnis von Arbeit und Gesundheit, insbesondere aus dem Blickwinkel der Präventionsforschung. Wichtige Arbeitsschwerpunkte waren zuletzt: Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeit und Arbeitsmärkte, Prävention in Kleinbetrieben und bei selbstständiger Erwerbstätigkeit, regionale und sektorale Präventionsnetzwerke.

Martina Stackelbeck, Diplom-Volkswirtin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt in der Sozialforschungsstelle Dortmund. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Personal- und Organisationsentwicklung, Organisationskultur, Mobbing, Gender Mainstreaming, Arbeitsgestaltung in der Logistik.

## Einleitung

In diesem Heft der Reihe „fair statt prekär“ werden einige konzeptionelle Überlegungen und Voruntersuchungen der Kooperationsstelle zur Analyse prekärer Beschäftigung vorgestellt. Die Besonderheit unserer Vorgehensweise sehen wir insbesondere in zwei Aspekten: Erstens sollen sich die verschiedenen Untersuchungen, die in den Heften der Reihe veröffentlicht werden, auf einen regionalen Zusammenhang konzentrieren. Am Beispiel des Raums Dortmund, Kreis Unna und Hamm (östliches Ruhrgebiet) sollen Zusammenhänge und Vernetzungen zwischen verschiedenen Akteuren sowie das Zusammenwirken verschiedener Handlungsstrategien vor Ort erfasst werden – ein Untersuchungsansatz, der bei betrieblichen Fallstudien oder breit angelegten Repräsentativerhebungen so nicht möglich wäre. Zweitens sollen die regionalen Akteure durch ihre Beteiligung an der Analyse – sei es als InterviewpartnerInnen, TagungsteilnehmerInnen oder Mitglieder eines Arbeitskreises – von vornherein auch in eine beschäftigungspolitische Diskussion einbezogen werden, aus denen sich im Idealfall Verabredungen für gemeinsame Handlungsstrategien ergeben können.

Diese regional angelegte, handlungsorientierte Vorgehensweise ist selbst bereits Ergebnis eines längeren Diskussionsprozesses, der – organisiert und moderiert von der Kooperationsstelle – im Arbeitskreis Strukturpolitik geführt worden ist. Der Arbeitskreis versteht sich als Forum zur Verständigung über Analysen, Ideen, Konzepte und Leitbilder für eine arbeitsorientierte Strukturpolitik im östlichen Ruhrgebiet. Beteiligt sind Kolleginnen und Kollegen aus Gewerkschaften, wissenschaftlichen, kommunalen, Weiterbildungs- und Beratungseinrichtungen sowie Beschäftigungs- und Arbeitsloseninitiativen. Inhaltlich ging es in den letzten Jahren darum, ein gemeinsames Verständnis von Strukturpolitik als Erneuerung sozialer und ökonomischer Beziehungen zu entwickeln und anhand verschiedener regionaler Problemlagen zu konkretisieren. Seit Ende 2004 stehen Themen sozialer Ungleichheit und prekärer Beschäftigung im Mittelpunkt (Kock 2005, 2006).

Die folgenden Beiträge sollen zum einen die Vorgehensweisen und Fragestellungen verdeutlichen, mit denen wir sowie die Autorinnen und Autoren der weiteren Hefte an die Untersuchung herangehen. Zum anderen soll aber auch schon ein erster Einblick in Tiefe und Breite der Problematik prekärer Beschäftigung gegeben werden, um zu verdeutlichen, von welcher Brisanz dieses Thema für die regionale Entwicklung inzwischen ist.

Anknüpfend an die aktuelle soziologische Armutsforschung beschreibt Klaus Kock im ersten Beitrag „*Prekäre Arbeit zwischen Integration und Ausgrenzung*“ eine mögliche Vorgehensweise, Prozesse von Integration und Ausgrenzung im regionalen Beschäftigungssystem konkreter zu untersuchen. Prekäre Beschäftigung wird begriffen als unsichere Zone zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, in der ausgrenzende und integrierende Momente zugleich wirksam sind. Es käme darauf an, diese Momente für die verschiedenen Formen prekärer Beschäftigung herauszuarbeiten, um Ansatzpunkte zur Stärkung der integrierenden Wirkungen zu finden und entsprechende Handlungsstrategien zu entwickeln.

Im zweiten Beitrag „*Prekäre Beschäftigung im östlichen Ruhrgebiet*“ verdeutlicht Martina Stackelbeck auf Grundlage von Interviews mit Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretären die Brisanz des Themas für das regionale Beschäftigungssystem. Schlaglichtartig wird gezeigt, wie die Verunsicherung um sich greift, sowohl bei den prekär beschäftigten ArbeitnehmerInnen wie auch bei denen, die sich in relativ gut abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen befinden. Eine wirksame gewerkschaftliche Interessenvertretung scheint von der Prekarisierung ernsthaft gefährdet.

Im dritten Beitrag „*Was heißt hier: fair?*“ trägt Klaus Kock einige Kriterien und Bewertungsmaßstäbe für eine faire Beschäftigung zusammen. Der Begriff der Fairness wird als Gegenbegriff zur Prekarität eingeführt. Anders als etwa der am Arbeits- und Sozialrecht orientierte Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ zielt der Fairnessbegriff auf ethische Normen in den Interaktionen beschäftigungspolitischer Akteure ab.

Schließlich lotet Ulrich Pröll in seinem Beitrag über „*Regionale Allianzen für faire Beschäftigung*“ aus, inwieweit Erfahrungen aus den USA und Kanada

nutzbar gemacht werden können zum Aufbau regionaler Netzwerke für eine integrierende Beschäftigungspolitik. Lokale Bündnisse scheinen in besonderer Weise geeignet, auch die Auswirkungen prekärer Beschäftigung auf Familie, Sozialisation, Bildung und Gesundheit aufzugreifen und räumlichen Segregationsprozessen entgegen zu wirken.



## Prekäre Arbeit zwischen Integration und Ausgrenzung – Konzept für eine Untersuchung regionaler Beschäftigungsverhältnisse

Vor wenigen Jahrzehnten noch wurde der bundesdeutschen Gesellschaft von führenden Soziologen wie Helmut Schelsky ein Weg in die „nivellierte Mittelstandsgesellschaft“ prognostiziert. Inzwischen haben wir uns daran gewöhnt, von einer „Zwei-Drittel-Gesellschaft“ zu sprechen. Die Erscheinungen sozialer Ungleichheit häufen sich, die Armut nimmt zu. Bisher konnte der Sozialstaat noch einiges korrigieren, was durch wirtschaftliche Entwicklungen an Armut und Ungleichheit verursacht wurde. Jetzt hat es den Anschein, als sei hier eine Kehrtwende vollzogen worden. Staatliche Maßnahmen zielen weniger darauf ab, die Verhältnisse zu ändern, damit allen ein anständiges Leben ermöglicht wird. Erklärte Absicht ist es vielmehr, die Benachteiligten so unter Druck zu setzen, dass sie sich in die Verhältnisse fügen. Soziale Ungleichheit wird bewusst in Kauf genommen und zum Teil noch verschärft.

Auch im Beschäftigungssystem lässt sich eine Zunahme von Ungleichheiten feststellen. Auf der einen Seite steigt die Zahl der Langzeitarbeitslosen. Auf der anderen Seite ist zwar noch die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen in unbefristeten Vollzeitstellen beschäftigt, aber unsichere, prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu. Und auch das Sichere ist nicht sicher, um mit Bert Brecht zu sprechen. Die Prekarisierung greift um sich, viele Beschäftigte müssen Angst haben um ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen, oft sogar um den Arbeitsplatz.

Im Folgenden sollen einige Überlegungen angestellt werden darüber, wie eine Vorgehensweise aussehen könnte, die auf regionaler Ebene in Zusammenarbeit von Wissenschaft und Arbeitswelt Entwicklungen analysiert, Handlungsstrategien entwickelt und praktische Veränderungen bewirkt. Wie kommt es zur Verschärfung der Ungleichheiten in den Beschäftigungsverhältnissen? Welche Prozesse laufen ab, wer ist dafür verantwortlich? Nur wer hierauf Antworten hat, kann Gegenstrategien entwickeln. Benötigt werden nicht nur Statistiken,

sondern Kenntnisse über gesellschaftliche Entwicklungen.

## Armut und soziale Ausgrenzung

Die neueren Arbeiten zur soziologischen Armutsforschung (Kronauer 2002; Bartelheimer 2005) befassen sich mit Prozessen der Entstehung und Verfestigung gesellschaftlicher Ungleichheit. Die Soziologie geht davon aus, dass Menschen soziale Wesen sind, die nicht leben können ohne eine gewisse Integration in die Gesellschaft. Menschen sind wechselseitig aufeinander angewiesen. Das gilt zum einen für die Arbeitsteilung. Ich mache etwas, das jemand anderes braucht, der wieder etwas macht, was jemand drittes braucht usw. Durch die Arbeitsteilung sind die Mitglieder einer Gesellschaft miteinander verflochten und voneinander abhängig. Niemand ist in der Lage, alles Nötige selbst herzustellen.

*Tabelle 1: Dimensionen von Integration und Ausgrenzung (nach Kronauer 2002)*

| Integration                      | Prekarität | Ausgrenzung              |
|----------------------------------|------------|--------------------------|
| gesellschaftliche Arbeitsteilung | ↔          | Arbeitslosigkeit         |
| soziale Netze                    | ↔          | Einsamkeit               |
| Lebensstandard                   | ↔          | Einkommensarmut          |
| soziale Rechte                   | ↔          | Verlust sozialer Chancen |
| Mehrheitskultur                  | ↔          | Kulturverlust            |

Im sozialen Nahbereich sind wir auf die Zuwendung und Freundschaft der Anderen angewiesen (soziale Netze). Die Sozialpsychologie hat nachgewiesen, dass ein Mangel an Beziehungen zu psychischen Störungen führt. Der Mensch kann keine Identität als Person entwickeln ohne Anerkennung durch die Anderen.

Drei weitere Dimensionen der gesellschaftlichen Integration des Einzelnen können als Teilhabe bezeichnet werden:

- Dazu gehört zunächst die materielle Teilhabe, der Lebensstandard. Jeder möchte den allgemeinen Standard der Gesellschaft erreichen.

- Im demokratischen Sozialstaat sind soziale Rechte geschaffen worden, die den Individuen eine Teilhabe an gesellschaftlichen Einrichtungen wie dem Bildungs- oder Gesundheitssystem ermöglichen. Auch das Recht auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gehört hierher.
- Schließlich gehört zur Teilhabe auch die Möglichkeit zu kulturellen Aktivitäten, z.B. Sport, Medien, Musik, Literatur.

Soziale Ungleichheit ist in gewissem Grade normal. Sie wird dann zum Problem, wenn Personen aus der Wechselseitigkeit ausgegrenzt oder an der Teilhabe gehindert werden.

- Statt Integration in die gesellschaftliche Arbeitsteilung signalisiert Arbeitslosigkeit dem oder der Einzelnen seine bzw. ihre Nutzlosigkeit. Er/ Sie ist auf Hilfeleistungen angewiesen.
- Wer nicht in soziale Netze von Familie und Freunden eingebunden ist, leidet unter Einsamkeit.
- Bei unzureichendem Einkommen geht der Lebensstandard verloren und damit die Chance zur Teilhabe am allgemeinen gesellschaftlichen Leben.
- Wer nicht ausreichend am Bildungssystem oder am Gesundheitssystem teilhaben kann, verliert an Lebenschancen.
- Wem die Voraussetzungen zur Teilnahme am kulturellen Leben fehlen, verliert an kulturellen Kompetenzen. Wer sich beispielsweise nicht über die Medien informieren kann, kann nicht mitreden, wenn andere sich unterhalten.

Man kann nun empirisch feststellen, dass gesellschaftliche Verschiebungen stattfinden, dass Menschen aus integrierten, gesicherten Verhältnissen herausgedrängt werden. Eine zunehmende Zahl von Menschen bewegt sich zwischen den beiden Polen. Es ist eine Zone der Prekarität entstanden, oder eine „Zone der Verwundbarkeit“, wie sie der französische Soziologe Robert Castel genannt hat.

„Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Die Lage dieser Menschen ist unsicher, prekär. Sie sind nicht mehr voll integriert in einer oder mehreren dieser

Dimensionen, aber sie sind auch noch nicht ausgegrenzt. Umgekehrt sind andere wieder auf dem Weg von der Ausgrenzung zur Reintegration. Dabei ist Ausgrenzung nicht absolut zu verstehen, es gibt niemanden, der ganz aus der Gesellschaft „heraus fällt“. Es gibt daher auch niemanden, der nicht wieder integriert werden könnte. Es geht um Ausgrenzung innerhalb der Gesellschaft, um Verhältnisse und Prozesse, die Menschen daran hindern, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Sowohl aus Sicht des Individuums als auch aus gesellschaftlicher Perspektive ist Integration unabdingbar für das Zusammenleben. Eine atomisierte Gesellschaft wäre ein Widerspruch in sich.

Was ist mit einer solchen Herangehensweise an das Problem sozialer Ungleichheit gewonnen?

Erstens werden Ungleichheit und Armut nicht absolut definiert („Arm ist, wer ...“) sondern als *eine Beziehung* unter gesellschaftlichen Individuen, als Verhältnisse von Wechselseitigkeit und Teilhabe.

Zweitens wird deutlich, dass Ungleichheit und Armut *mehrere Dimensionen* haben, es geht nicht nur um die materielle Lage.

Drittens werden *Prozesse* der Ausgrenzung und Integration betrachtet, nicht Menschen in Kategorien von arm und reich, drinnen und draußen eingeteilt. Wie kommt es, dass jemand ausgegrenzt wird, wie kann er oder sie wieder integriert werden? lauten die Untersuchungsfragen.

Für eine Untersuchung auf regionaler Ebene käme es also darauf an, solche Prozesse in mehreren Dimensionen zu analysieren, die zu Verhältnissen der Ungleichheit führen.

## Prekäre Beschäftigung

In Bezug auf Erwerbsarbeit und Beschäftigungssystem lassen sich Ausgrenzungstendenzen als Prekarisierung beschreiben. Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren, werden sukzessive zurückgenommen. Arbeit wird zunehmend wieder den Wechselfällen des Marktes ausgesetzt. Wer in der Konkurrenz um Arbeitsplätze nicht mithalten kann, läuft Gefahr, aus dem Beschäftigungssystem

ausgegrenzt zu werden. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammebelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung (Kraemer/ Speidel 2005, Brinkmann u.a. 2006).

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

Auch hier käme es jedoch darauf an, genauer hinzusehen. Prekarisierung ist kein naturwüchsiger Prozess, sie wird von gesellschaftlichen Kräften vorangetrieben, die zugleich aber auch bremsende und gegensteuernde Interventionen ermöglichen. Dies sei an vier Beispielen kurz erläutert.

### Beispiel 1: Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“)

Arbeitsgelegenheiten wirken ausgrenzend, weil durch sie kein normales, vertraglich und tariflich geregeltes Arbeitsverhältnis begründet wird. Die Arbeitsstelle wird mehr oder weniger zugewiesen, nicht von den Arbeitskräften selbst ausgesucht. Es wird kein angemessener Lohn bezahlt, und es dürfen nur Arbeiten verrichtet werden, die sonst niemand erledigen will.

Dennoch ist die Nachfrage von Seiten der Langzeitarbeitslosen nicht gering, weil sie sich eine integrierende Wirkung von einer Arbeitsgelegenheit versprechen. Sie erhoffen sich, durch Arbeit wieder in einen sozialen Zusammenhang integriert zu werden, etwas Nützliches leisten zu können, ihr Selbstwertgefühl wiederzufinden. Allerdings erfüllen sich solche Hoffnungen unter den gegebenen Umständen nur selten. Es käme aktuell darauf an, den

Betroffenen nicht nur eine anständige Entlohnung, sondern auch Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten, die Arbeitsgelegenheiten so zu gestalten, dass die Betroffenen eine Möglichkeit haben, sich wieder ins Arbeitsleben zu integrieren, um danach am Arbeitsmarkt bessere Chancen zu haben.

### Beispiel 2: Honorartätigkeiten

Insbesondere im Bildungsbereich, z.B. an Volkshochschulen ist es inzwischen gang und gäbe, Lehrkräfte nur noch auf Honorarbasis zu beschäftigen. D.h. die Kolleginnen und Kollegen bekommen nur die Zeit bezahlt, die sie wirklich ableisten. Wenn ein Kurs wegen zu geringer Teilnehmerzahl ausfällt, oder wenn die Honorarkraft selbst krank wird, gibt es kein Geld. Ausgrenzend wirken solche Beschäftigungsverhältnisse dadurch, dass diese Kolleginnen und Kollegen immer draußen bleiben, nie die Rechte von Beschäftigten genießen. Das Risiko von Krankheit tragen sie selbst, Urlaub ist nicht vorgesehen. Sie werden geheuert und gefeuert je nach Auftragslage. Sogar das Arbeitgeberrisiko, dass keine Aufträge – sprich: Teilnehmer – hereinkommen, tragen hier die Honorarkräfte.

Andererseits sind solche Honorarverträge für viele BerufsanfängerInnen eine Chance, überhaupt in den Beruf hineinzukommen bzw. wieder hineinzukommen nach einer fachfremden Tätigkeit. Einigen gelingt es auch, sich über Kontakte weitere Aufträge „an Land zu ziehen“ und so eine gewisse Planungssicherheit zu gewinnen. Auf die Dauer kann eine Honorarkraft so viel Erfahrung sammeln, dass sie sich auch anderswo bewerben kann.

### Beispiel 3: Leiharbeit

Leiharbeit wirkt ausgrenzend, weil LeiharbeiterInnen systematisch in ihren Einkommens- und Arbeitsbedingungen schlechter gestellt sind als die jeweilige Stammebelegschaft. Sie gehören nicht dazu. Meistens erfahren sie eine ausgrenzende Behandlung, und zwar nicht nur von den Vorgesetzten, sondern auch von KollegInnen und vom Betriebsrat (Kraemer/ Speidel 2004).

Andererseits sehen viele Arbeitslose keine andere Möglichkeit, um überhaupt wieder eine Arbeit aufzunehmen. Hoffnungen auf den sog. „Klebe-Effekt“, d.h. dass jemand später fest eingestellt wird, wer-

den allerdings in der Regel enttäuscht. Es käme aktuell u.a. darauf an, den Umgang mit den LeiharbeiterInnen im Betrieb zu verändern. Wenn Vorgesetzte, Betriebsrat und Belegschaft versuchen würden, sie stärker in Arbeits- und Kommunikationsprozesse einzubeziehen, könnten kollegiale Beziehungen entstehen, die Arbeitsbedingungen der LeiharbeiterInnen würden verbessert und vielleicht könnten sogar Festeinstellungen durchgesetzt werden (Kock 1990).

**Beispiel 4: Befristete Beschäftigung**

Wenn man als BerufsanfängerIn heutzutage neu eingestellt wird, geschieht dies immer öfter auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrags. Damit ist man zwar Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, aber doch mit einem prekären Status. Nach Ablauf der Befristung, die oft an ein Projekt gebunden ist, ist man wieder draußen. Das Fristende schwebt wie ein Damoklesschwert über dem Kopf. Man will das Projekt pünktlich fertig stellen und arbeitet entsprechend intensiv und lange. Man hofft auf eine Anschlussbeschäftigung und verhält sich entsprechend strategisch, was wiederum die fest Beschäftigten nicht so gerne sehen.

*Tabelle 2: Beispiele für Prozesse von Integration und Ausgrenzung*

|                                 | <b>ausgrenzend</b>   | <b>integrierend</b>   |
|---------------------------------|--|---|
| <b>Arbeitsgelegenheiten</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>kein normales Arbeitsverhältnis</li> <li>kein angemessener Lohn</li> <li>keine freie Wahl des Arbeitsplatzes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>sozialer Zusammenhang</li> <li>nützliche Arbeit</li> <li>Anerkennung</li> </ul>                                |
| <b>Honorartätigkeit</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>keine Arbeitnehmerrechte</li> <li>keine Sozialversicherung</li> <li>Ausfallrisiko</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berufseinstieg</li> <li>Sammeln von Berufserfahrung</li> <li>Berufliche Kontakte</li> </ul>                    |
| <b>Leiharbeit</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kein Mitglied der Stammsbelegschaft</li> <li>schlechtere Bedingungen</li> <li>Puffer bei Personalüberhang</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme</li> <li>„Klebeeffekt“</li> <li>Entwicklung kollegialer Beziehungen</li> </ul> |
| <b>Befristete Beschäftigung</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planungsunsicherheit</li> <li>Stress durch Terminierung</li> <li>Zwang zu Wohlverhalten</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Übernahmemöglichkeit</li> <li>Soziale Einbindung</li> <li>Sammeln von Berufserfahrung</li> </ul>               |

Andererseits ist dies der erste Schritt in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Hoffnungen auf den sog. „Klebe-Effekt“, d.h. dass der Vertrag entfristet wird, sind nicht unberechtigt. Viele Unternehmen nutzen Befristungen als verlängerte Probezeit. In vielen Betrieben tun die Betriebsräte auch Einiges dafür, dass die Befristeten übernommen werden. Nicht zuletzt ist die befristete Beschäftigung eine Möglichkeit, berufliche Erfahrungen zu erwerben, um sich später auf dem Arbeitsmarkt besser verkaufen zu können.

Die entscheidende Frage ist immer: Wie können wir einen Prozess organisieren, der ausgrenzende Wirkungen einschränkt und integrierende Momente stärkt, der die Prekarität der jeweiligen Beschäftigungsform begrenzt?

Man wird dabei jeweils an der Situation des Individuums ansetzen müssen. Die Eine wird z.B. mit Honorartätigkeiten gut durchs Leben kommen, weil sie keine Probleme hat, immer wieder Aufträge zu bekommen. Ihr wird man am besten helfen durch Beratungsangebote für Selbständige, z.B. zur Vertragsgestaltung oder zum Steuerrecht, oder auch durch Schaffen von Möglichkeiten zum beruflichen Austausch und zu weiteren Kontakten. Für den Anderen ist Honorartätigkeit eine Falle, aus der er

nicht mehr herauskommt, es gibt nie genug Aufträge, er wird immer abhängiger von wenigen Arbeitgebern, seine Qualifikation veraltet, so dass er sich nicht mehr erfolgreich woanders bewerben kann. Ihm wäre am besten geholfen mit Bemühungen um eine Festeinstellung.

Gerade für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger wäre aber auch die Frage zu stellen, wie der Prozess von einer Beschäftigung in die andere als stufenförmiger Prozess gefördert werden könnte, vom Praktikum über den Honorarvertrag zur befristeten Einstellung und darüber hinaus zur Festeinstellung. Gewerkschaften haben ihre Aufgabe immer darin

gesehen, Beschäftigungsverhältnisse zu regeln. Wenn aber die Übergänge von der Ausbildung in Beschäftigung, von einer prekären Form der Beschäftigung in eine weniger prekäre nicht mehr bruchlos funktionieren, müsste stärker auch versucht werden, die Übergangsprozesse mitzugestalten. Wie kommt man an ein faires Praktikum, und wie kommt man wieder aus der Praktikumsphase heraus? Was kann getan werden, um aus der Honorartätigkeit entweder in ein Beschäftigungsverhältnis oder aber in eine solide Selbständigkeit zu gelangen? Wie können befristet Beschäftigte darin unterstützt werden, eine Anschlussbeschäftigung zu finden? Allgemein gesprochen: Wie lässt sich prekäre Beschäftigung schrittweise „ent-prekarisieren“?

Die neue Flexibilität betrieblicher Organisationen wie der Wirtschaft insgesamt muss nicht zwangsläufig mit einer Verunsicherung der Beschäftigungsverhältnisse einhergehen. Auch dies ist ein politisch gestaltbarer Zusammenhang. Unter dem Stichwort „Flexicurity“ werden beispielsweise Ansätze diskutiert, wie Flexibilität und Sicherheit (security) vereinbart werden könnten (Kronauer/ Linne 2005).

Insgesamt geht es darum, gemeinsam mit den Betroffenen und ihren Interessenvertretungen Prozesse der Integration und Ausgrenzung zu analysieren, um Ansatzpunkte zu bestimmen, wo integrierend eingewirkt werden kann. Daran anschließend könnten zusammen mit Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Gruppen vor Ort Strategien zur Integration in den diversen Handlungsfeldern entwickelt werden.

## Prekäre Beschäftigung im östlichen Ruhrgebiet – ein Problemaufriss aus gewerkschaftlicher Sicht

Auch im östlichen Ruhrgebiet, also in Dortmund, Hamm und im Kreis Unna nimmt prekäre Beschäftigung zu. Ein Beleg dafür ist die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in den letzten Jahren. Während z. B. in Dortmund die sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Arbeitsverhältnisse zwischen 2000 und 2005 kontinuierlich um insgesamt ca. 7,4 % abnahmen, stieg im gleichen Zeitraum die Quote ausschließlich geringfügig Beschäftigter um 34,9 % deutlich an. Auch in Hamm und im Kreis Unna sind Steigerungsraten geringfügiger Beschäftigung von mehr als 20 % erkennbar. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass Vollzeit- bzw. sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse durch geringfügige ersetzt wurden<sup>1</sup>.

### Formen prekärer Beschäftigung

Die Formen prekärer Beschäftigung im östlichen Ruhrgebiet sind vielfältig. Es gibt sie in allen Branchen und in vielen Betrieben. Dabei sind die Bedingungen sehr unterschiedlich. Es ist also notwendig, einen genauen Blick zu werfen, um den Alltag sowie die Zwiespältigkeit prekärer Beschäftigung erfassen zu können. Für einige weit verbreitete Formen wird im Folgenden beschrieben, wie ihre regionale Praxis von Gewerkschaftssekretär/innen<sup>2</sup> gesehen wird. Obwohl die Praxisbeschreibungen ausschließlich auf Grundlage dieser Gespräche entstanden sind, decken sich die Aussagen mit wissenschaftlichen Ergebnissen aktueller Studien (z. B. Dörre 2005) und untermauern das, was viele Beschäftigte ohnehin aus ihrer Alltagserfahrung bestätigen können: Angst geht um in deutschen Betrieben!

<sup>1</sup> Differenzierte Erkenntnisse über die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur sind durch die Veröffentlichung von Klaus Bockmann in dieser Reihe zu erwarten, die zurzeit in Vorbereitung ist.

<sup>2</sup> Der Text basiert auf Leitfaden gestützten qualitativen Interviews mit Gewerkschaftssekretär/innen, deren Zuständigkeitsbereich im östlichen Ruhrgebiet liegt. Einbezogen sind die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

### Befristung

Befristete Beschäftigung ist aus Sicht der befragten Gewerkschafter/innen so normal geworden, dass es ihnen abwegig erscheint, sie den prekären Arbeitsverhältnissen zuzuordnen. Nach ihrer Erfahrung gibt es im östlichen Ruhrgebiet kaum noch Bereiche, in denen nicht befristet eingestellt wird. Dabei werden die Fristen in der Regel komplett ausgeschöpft, das heißt Zwei- bzw. bei „Jungunternehmern“ Vierjahresverträge abgeschlossen. Ohne Befristung werden allenfalls Führungspositionen oder Stellen für Spezialist/innen besetzt.

Die Arbeitsinhalte befristeter Beschäftigter sind durch den Einsatzort bestimmt und unterscheiden sich nicht von denen der Stammebelegschaft. Damit verbunden ist eine vergleichsweise gute Chance, nach (mehreren) befristeten einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Dies gilt allerdings nicht immer. Ein Beispiel hierfür ist die Befristungspraxis an nordrhein-westfälischen Schulen für Krankheitsvertretungen: Diese Lehrkräfte erhalten keine Bezahlung in den Sommerferien, weil die Verträge vorher auslaufen und erst mit dem tatsächlichen Beginn des Unterrichts neu abgeschlossen werden. Verlängert sich die Vertretungsnotwendigkeit, wird erneut befristet beschäftigt. Die Chance, einen unbefristeten Arbeitsvertrag auf einer freien Stelle zu erhalten, erhöht sich kaum durch die Vertretungstätigkeit.

Eine besondere Form der Befristung ist die Arbeit auf Probe, die als Trainingsmaßnahme für Arbeitslose gedacht ist. Dass diese Trainingsmaßnahmen nicht immer mit der eigentlich gedachten Zielsetzung durchgeführt werden, belegt folgende Schilderung.

#### Das Beispiel Baufirma:

„Wir hatten eine Baufirma, die hat ihren Bauauftrag, 60 Wohneinheiten zu erstellen, an einen Subunternehmer weitergegeben. Dieser Subunternehmer hat sich sehr geschickt an sämtliche Arbeitsagenturen im Umkreis gewandt und hat gesagt: ‚Ich brauche Teilnehmer von Trainingsmaßnahmen. Ich stelle denen einen Arbeitsplatz in Aussicht und die sollen hier auf Probe arbeiten.‘ An der Zahl waren es zwischen 25 und 30 arbeitslose Bauarbeiter, die er sich herangezogen hat. Er hat sie ein, zwei Wochen arbeiten lassen, hat denen nie einen Arbeitsvertrag gegeben, hat die nie bezahlt und hat sie

dann wieder nach einer Woche, eineinhalb Wochen, vielleicht auch zwei Wochen nach Hause geschickt. Und die Leute halten natürlich ihren Mund in der Hoffnung, einen Arbeitsplatz zu erhalten. Das ist eine Form, die mittlerweile sehr verbreitet ist. Oftmals werden die Arbeitslosen ausgenutzt. Da wird gesagt: ‚Fangt mal an und dann gucken wir mal.‘ Und dann bleibt das meistens auch nur beim Gucken. (...) Beschäftigung auf Probe. Das sind genau die Lücken oder die Möglichkeiten, die der Gesetzgeber aufgezeigt hat. ‚Holt euch die Leute probeweise.‘ Ich persönlich finde das eine Katastrophe, weil auch vorher (...) jeder Arbeitgeber Möglichkeiten genug hatte, Leute probeweise zu beschäftigen. Ich habe nach dem Gesetz die Möglichkeit, ein Probearbeitsverhältnis einzugehen. Drei Monate lang kann ich jemanden erproben. Aber ich muss ihn bezahlen.“

(Sven Bönemann, IG BAU)

Mini-Jobs, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Arbeit auf Abruf

Geringfügige Beschäftigung tritt überwiegend im Bereich einfacher Dienstleistungen auf. Sie ist geprägt durch ein auffälliges Missverhältnis von überdurchschnittlichen Arbeitsbelastungen und Gesundheitsgefährdungen sowie Mängeln z. B. bei der Information und Unterweisung, der Beteiligung und Möglichkeiten zur Mitsprache (Pröll 2006).

Für die Gewerkschafter/innen ist aber auch etwas anderes von Bedeutung: Mit Minijobs bzw. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist nicht nur der Nachteil verbunden, dass der Verdienst keine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht, sondern auch stark eingeschränkte Ansprüche aus der Sozialversicherung. 400,-Euro-Kräfte haben bei Arbeitsplatzverlust keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und sie erwirken nur geringe oder gar keine Rentenansprüche. Daher ist zu erwarten, dass sie auch von der ihnen künftig zustehenden Rente kaum ihren Lebensunterhalt finanzieren können.

Darüber hinaus haben 400,-Euro-Kräfte nur selten festgelegte Arbeitszeiten. Ihre Einsatzdauer schwankt oftmals stark, da sie nach Bedarf gerufen werden. Ein Mindestmaß an Arbeitszeitsouveränität, also an individueller Kontrolle über die flexible Arbeit, ist aber eine wichtige Voraussetzung für Stressbegrenzung und Work Life Balance. Besonders problematisch ist die Situation für geringfügig Beschäftigte dann, wenn sie ausschließlich auf Abruf arbei-

ten. Beispiele hierfür gibt es aus Dortmund und Umgebung im Messebereich (Eingangskontrolle) oder in Gaststätten. Diese Beschäftigten können nicht einmal mehr abschätzen, wie viel Geld sie insgesamt im laufenden Monat verdienen. Damit wird jegliche Form der persönlichen Ausgabenplanung schon dadurch zum Risiko, dass die Einnahmen nicht planbar sind. Diese Unsicherheit ist für viele nur schwer zu ertragen.

Für einige der befragten Gewerkschafter/innen ist derzeit als zunehmenden Trend erkennbar, dass Arbeitgeber „Stammkräfte“ entlassen und als 400,-Euro-Kräfte wieder einstellen.

Niedriglohn

Das Institut Arbeit und Technik definiert die Niedriglohngrenze in Anlehnung an die OECD für Westdeutschland bei 9,83 €. Hierbei sind Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Zuschläge eingeschlossen. Dies entspricht einem Stundenlohn unterhalb von zwei Dritteln des Median-Stundenlohns<sup>3</sup>. So genannte „Armutslöhne“ sind nach dieser Festlegung Löhne unterhalb der Hälfte des nationalen Medianlohns. In Westdeutschland entspricht das einem Betrag von 7,38 € pro Stunde. (Kalina/ Weinkopf 2006)

Was im Bereich der Minijobs allein durch die geringe Arbeitszeit bedingt ist, findet sich im Niedriglohnsektor auf Grund der geringen Bezahlung. Dort gibt es zahlreiche Beschäftigte, die Armutslöhne erhalten und deren Entgelt in der Nähe des Existenzminimums liegt. Eine private Altersversorgung oder Rücklagen für Gesundheitsvorsorge etc. können sich diese Beschäftigten nicht leisten. Als Beispiele nennen die Gewerkschafter/innen folgende Berufe:

- Der Ecklohn im *Gastgewerbe* beträgt 1.426,- Euro brutto nach einer dreijährigen Ausbildung. Allerdings gibt es keine Tarifbindung für Betriebe, die nicht dem Hotel- und Gaststättenverband angeschlossen sind. Konsequenz sind

<sup>3</sup> Bei einer nach Größe sortierten Folge von Messwerten („geordnete Stichprobe“) ist der Median der Wert, der in der Mitte liegt (bei einer geraden Anzahl von Messwerten das arithmetische Mittel der beiden mittleren Werte. Im Gegensatz zum arithmetischen Mittelwert, auch Durchschnitt genannt, verhält sich der Median stabil gegenüber einzelnen Ausreißern.

niedrigere Löhne. 6,50 Euro gilt z. B. für Aushilfen als normal. Eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gibt es zumeist nicht. Entgelt erhält nur, wer tatsächlich gearbeitet hat. Auch Weihnachts- und Urlaubsgeld etc. werden nicht ausgezahlt, obwohl auch das tariflich festgelegte Leistungen sind.

Eine *Grillerin* oder *Zimmerfrau* erhält für eine Vollzeitbeschäftigung 1.246,- Euro brutto. In der *Systemgastronomie* liegt der Einstiegslohn bei 6,13 Euro.

- In NRW beträgt im *Bewachungsgewerbe/Wach- und Sicherheitsgewerbe* der Mindestlohn 6,88 €. Hier sind die sehr langen Arbeitszeiten ein Problem: Um genügend Geld für das Lebensnotwendige zu verdienen, werden zum Beispiel im Bewachungsgewerbe nicht selten 260 Stunden pro Monat, also 60 Stunden pro Woche gearbeitet.
- Im *Bäckerhandwerk* erhält eine gelernte Verkäuferin in Vollzeit 1.302,- Euro brutto, eine ungelernte im *Fleischerhandwerk* im dritten Beschäftigungsjahr 1.195,- Euro brutto.

Die ohnehin niedrige tarifliche Bezahlung wird von einigen Arbeitgebern noch als zu hoch angesehen. Sie versuchen, den Stundenlohn weiter zu drücken, was ihnen auch nicht selten gelingt:

#### Das Beispiel „Billigbäcker“:

*„Einer von diesen Billigbäckern – die nur importierte Teiglinge aufbacken – hatte in der Zeitung ausgeschrieben, dass er jemanden einstellt und hatte es auch am Ladenlokal angeschlagen. (...) Es kamen fünf Frauen – und es ist wirklich wie so ein Trep-penwitz gelaufen. Der Chef hat gesagt, also Tarif zahle er nicht, wer würde es denn für sechs Euro machen. Da sind die ersten beiden Frauen gegangen. Das waren gelernte Bäckereifachverkäuferinnen, die haben gesagt, ‚nee, das machen wir nicht‘. Es blieben also noch drei Frauen übrig. Dann hat er gefragt, wer macht es denn für fünf Euro fünfzig? Da waren es nur noch zwei. Und die eine von den beiden – sie war ungelernt -, die hat gesagt, ‚ich mache es auch für vier Euro fünfzig‘. Die hat er genommen.“*

(Torsten Gebehart, NGG)

#### Das Beispiel Schlachthöfe:

*„Besondere Situation: geköderte Kontingentarbeiter für fünf Euro in der Stunde abzüglich ein bis zwei Euro für Unterkunft und Verpflegung, wobei die Unterkünfte Massenunterkünfte sind, und die Arbeiter sich zum Teil wirklich im Schichtsystem die Betten teilen. Das sind wirklich katastrophale Zustände.“*

*Die Arbeitszeiten sind jenseits von gut und böse: Bis zu 16 Stunden am Tag – komplette Überschreitung des Arbeitszeitgesetzes.*

*Natürlich lief die Beschäftigung dann ohne Papierkram. Die richtig schöne Nummer ist eigentlich, (...) wenn dann eine Kontrolle vom Zoll kam, dann sind die illegal Beschäftigten zum Teil abgeschoben worden, ohne einen einzigen Cent. Die kriegen auch keine Kohle. Also, wenn die sagen, ‚ich hätte jetzt gerne Geld‘, dann dauert das eben. Und wenn sie sich ein bisschen mehr dahinter klemmen, dann ist es gleich mit der Beschäftigung vorbei. Dann heißt es: ‚räum deinen Spind, du kannst gleich wieder gehen‘.“*

(Torsten Gebehart, NGG)

#### Leiharbeit

In der wissenschaftlichen Literatur gilt als unumstritten, dass Leiharbeit mit einer Vielzahl von Nachteilen behaftet ist: So sind die Leiharbeitskräfte zumeist nicht richtig in das System der Arbeit und der sozialen Beziehungen im Kundenunternehmen eingebunden. Häufig werden sie nicht ausreichend unterwiesen und eingearbeitet sowie mit Techniken vertraut gemacht, die ihre Gesundheit bei der Ausübung der ihnen zugewiesenen Tätigkeit schützen. Es kommt zu einer massiven Beanspruchung bei der Arbeit.

Nach Einschätzung von Gewerkschafter/innen aus der Region ist der Einsatz von Leiharbeitnehmer/innen insbesondere in den Bereichen tendenziell steigend, in denen niedrige Qualifikationen erforderlich sind. Das bedeutet aber nicht zwingend, dass Leiharbeitnehmer/innen gering qualifiziert sind: Sie haben durchaus in manchen Fällen eine gute, allerdings häufig nicht oder nicht mehr verwertbare Qualifikation. Ein Beispiel sind ausländische Diplome. Auch mangelhafte Sprachkenntnisse sind nur selten ein Problem. Sind Leiharbeitskräfte gut qualifiziert, stellen sie für die Stammbeschäftigung ein Bedrohungspotenzial dar.



Die Gewerkschafter/innen berichten, dass Leiharbeiter/innen im industriellen Bereich häufig stärkere körperliche Anstrengungen ertragen müssen. Überwiegend verrichten sie dort monotone Arbeiten und sind somit einseitigen Belastungen ausgesetzt. Auch das ist eine Folge der eher geringen Qualifikationsanforderungen. Insbesondere langfristig entsteht gesundheitlicher Verschleiß; die stark belastenden Tätigkeiten können zumeist nicht bis zur Rente ausgeübt werden.

Bemerkenswert ist die „Verweildauer“ von Leiharbeitskräften in Betrieben der Region: Manchmal beträgt sie nur einen oder zwei Tage. Hierfür verantwortlich sind Vorgesetzte – aber auch Kolleg/innen. Leiharbeiter/innen sind in einigen Betrieben stark vom guten Willen der Stammebelegschaft abhängig. Diese entscheidet darüber, ob die Zusammenarbeit funktioniert. Ist das nicht der Fall, wird der Verleiher davon informiert, dass der Betreffende nicht mehr zu kommen braucht. Diese Machtposition wird von einzelnen Mitgliedern der Stammebelegschaft ausgenutzt.

*„Leiharbeiter sind Rechtlose. (...) Der Betriebsrat merkt selber, dass die Stammebelegschaft gegenüber den Leiharbeitnehmern Verhaltensmuster zeigt, die er eigentlich von der Stammebelegschaft nicht kennt, sondern nur von den Vorgesetzten.“*

*(Torsten Gebehart, NGG)*

*„Es gibt Firmen, die beschäftigten Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen, die zu mir kommen und mir berichten, dass beim Entleiher welche von der Stammebelegschaft das Sagen haben. Eine große Kette im Lebensmittelbereich. Wenn dort im Lager einem Festangestellten die Nase des Zeitarbeiters nicht passt, dann ruft der bei der Zeitarbeitsfirma an und sagt: ‚Den will ich nicht mehr sehen, den will ich morgen nicht mehr sehen‘. Die behandeln diese Beschäftigten nach deren Schilderungen wie Sklaven. Ich sag mal, einmal nicht richtig begrüßt oder wenn die Stammkraft gerade schlecht drauf ist: ‚Du brauchst morgen nicht wieder zu kommen!‘. Fertig. (...) Gegen diejenigen, die Zeitarbeiter so behandeln, unternimmt keiner etwas. Der Unternehmensführung des Entleihers ist das egal. Hauptsache der Laden läuft. Ob da welche sind, die nach unten ganz fürchterlich treten, das ist denen offensichtlich egal. Personalführung, motivierte Mitarbeiter – das ist denen egal. Humanressourcen – die sind austauschbar und dann werden halt immer neue Leiharbeitskräfte hingestellt.“*

*(Reiner Kajewski, ver.di)*

Das Gefühl, als Leiharbeiter/In ausgeliefert zu sein, wird für die Betroffenen verstärkt, wenn sie nicht wissen – was häufig der Fall ist –, dass der Betriebsrat des ausleihenden Unternehmens auch für sie zuständig ist. Manchmal wissen das nicht einmal die Betriebsräte selbst. Aber auch, wenn Leiharbeiter/innen die Zuständigkeiten der betrieblichen Interessenvertretung kennen, wenden sie sich in der Regel nicht an sie, weil sie sich vor Sanktionen fürchten. Diese Vorsicht ist berechtigt: Die Gewerkschafter/innen berichten, dass Leiharbeiter/innen, die sich beim Betriebsrat beschweren, im Regelfall nicht wieder kommen dürfen.

Scheinselbstständigkeit, prekäre Selbstständigkeit, Outsourcing

Die Neigung zur Selbstausbeutung ist das größte Risiko prekärer Selbstständigkeit. Deshalb wird in der wissenschaftlichen Literatur eindringlich gefordert, dass vor allem den so genannten „kleinen“ Selbstständigen Wissen vermittelt werden muss, das sie davor bewahrt, ihre Gesundheit bei der Arbeit zu verschleißen. So sollten sie zum Beispiel in ihrer Fähigkeit zur Work Life Balance gestärkt werden und mit Techniken zur Stressbewältigung und Entspannung vertraut sein. (Pröll 2006)

Nicht nur die Ich-AG ist dafür verantwortlich, dass die Anzahl der Soloselbstständigen deutlich zugenommen hat: Fast alle befragten Gewerkschafter/innen berichten davon, dass Outsourcing nach wie vor stark im Trend liegt, wobei es in manchen Tätigkeitsbereichen kaum noch Arbeiten gibt, die davor geschützt sind. Typischerweise werden dieselben Personen wieder in das Unternehmen geholt, die auch vorher beschäftigt waren, allerdings zu schlechteren Bedingungen: mit schlechteren Tarifen, ohne Tarifbindung und auf Basis von Werkverträgen bzw. als Selbstständige:

*Das Beispiel Großbäckerei:*

*Eine Großbäckerei hat die Mehrzahl ihrer Filialen verpachtet. Pächter sind oftmals Familien, die sich aufgrund der schlechten Rahmenbedingungen selbst ausbeuten. Müssen sie zusätzlich jemanden einstellen, dann erfolgt das zu den „miserabelsten Bedingungen. Da wird sich dann kaum noch an den Tarifvertrag gehalten. Die können das zum Teil auch gar nicht, weil die Erlöse in diesen verpachte-*

*ten Filialen in der Regel nicht besonders hoch sind. Da arbeiten Papa, Mama, vielleicht auch noch Oma und Kind, denn irgendwie müssen die Euros ja reinkommen und die arbeiten so lange, bis möglichst das letzte Brötchen verkauft ist.*

*(Torsten Gebehart, NGG)*

## Prekäre Beschäftigung. Abstieg oder Aufstieg? – Die Sicht der Prekären

Fakt ist, dass zahlreiche Arbeitnehmer/innen denken, lieber prekär als gar nicht beschäftigt zu sein. Fakt ist auch, dass sie mit prekärer Arbeit immer noch eine Chance auf ein standardisiertes Arbeitsverhältnis verbinden. In welchem Verhältnis Chancen und Risiken prekärer Beschäftigung stehen, ist abhängig von unterschiedlichen Einflüssen. Empfindet jemand seine Situation ohne Arbeit als absolut unerträglich, ist es für sie/ihn womöglich besser, irgendeinen Job anzunehmen, als keinen zu haben. Kann sie oder er Arbeitslosigkeit für sich selbst z. B. auch als Phase der Neuorientierung sehen, ist der Leidensdruck durch den Mangel an Erwerbsarbeit wesentlich niedriger und die Wahl eines Jobangebots möglicherweise anspruchsvoller. Auch persönliche Merkmale wie Alter und Berufserfahrung üben Einfluss darauf aus, ob ein prekäres Beschäftigungsverhältnis als Chance wahrgenommen werden kann. Je älter ein/e Betroffene/r ist, desto eher wird er/sie auch zu der Haltung neigen, damit zufrieden zu sein, überhaupt noch einen Job gefunden zu haben.

Weitere Einflussgröße ist das Qualifikationsniveau: Die Situation hoch qualifizierter Leiharbeiter/innen stellt eine Ausnahme unter den Zeitarbeiter/innen dar. Sie verfügen über eine besondere Fähigkeit, die zwar nur für eine begrenzte Dauer, aber unverzichtbar in einem Unternehmen benötigt wird. Diese Phase lassen sich diese Spezialist/innen sehr gut bezahlen.

Größere Möglichkeiten haben prekär Beschäftigte auch durch eine starke betriebliche Interessenvertretung und eine positive Organisationskultur. Herrscht ein Klima vor, in dem von den betrieblichen Akteuren Verantwortung für alle Beschäftigten übernommen wird, gibt es z. B. größere Chancen für eine Übernahme von Zeitarbeiter/innen, als wenn Arbeitskräfte als austauschbare Massen-

ware am Arbeitsmarkt gesehen werden. Darüber hinaus ist das Verhalten des Arbeitgebers entscheidend: Hat er ausschließlich ein Verwertungs- oder Profitinteresse, wird er eine Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen nicht zulassen, eine Besserstellung verhindern.

Mit dem Vorhandensein einer - wenn auch noch so kleinen - Chance prekärer Beschäftigung, ist gleichermaßen aber auch ein Dilemma verbunden: Prekäre haben die Hoffnung, dass aus ihrem 400,- Euro-Job einmal eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung wird, dass aus der befristeten Beschäftigung einmal eine unbefristete wird, dass aus dem Leiharbeiterstatus einmal ein direktes Beschäftigungsverhältnis entstehen könnte. Deshalb lassen sich Prekäre nichts zu schulden kommen und übererfüllen ihr Soll. Sie haben die Neigung, sich stärker ausbeuten zu lassen und sich nicht gegen Missstände zu wehren. Auch die befragten Gewerkschafter/innen bestätigen: Wenn Menschen nicht nach wie vor die Einschätzung teilen würden, dass mit dieser Art der Beschäftigung auch Chancen verbunden sind, wären die Arbeitskräfte nicht so erpressbar und die Arbeitsverhältnisse nicht so prekär.

Die Erpressbarkeit prekär Beschäftigter erklärt sich aber auch durch einen weiteren Aspekt: Viele prekär Beschäftigte befinden sich in einer deutlich schwierigeren Gesamtsituation als Angehörige von Stammebelegschaften, weil sie bereits längere Zeit in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen verweilen. Durch geringe Verdienste und unterbrochene Erwerbstätigkeit entsteht nicht nur aktueller Geldmangel; auf Dauer werden auch die Rücklagen aufgebraucht und private Investitionsgüter wie Auto, Elektrogeräte oder andere Ausstattungsgegenstände überaltern, werden reparaturanfällig und drohen auszufallen. Deshalb: Je enger die individuelle finanzielle Gesamtlage ist, je mehr finanzielle Verbindlichkeiten (z. B. durch Schulden oder Hypotheken belastetes Wohneigentum) die Betroffenen haben, desto gravierender ist ihre Zwangssituation und desto größer die Angst vor Arbeitsplatzverlust.

### Das Beispiel Bewachungsfirma:

*Eine große Bewachungsfirma zahlte die Löhne nicht pünktlich. „Was sich da abgespielt hat, das hat mir verdeutlicht, wie sehr die Beschäftigten auf die pünktliche Lohnzahlung angewiesen sind. Deren Vermieter fragt nicht, warum sie ihre Miete nicht bezahlen können. Banken fragen schon gar nicht, wenn bestimmte Rechnungen nicht bezahlt bzw. Verbindlichkeiten nicht bedient werden - auch Versicherungen nicht. Es zählt jeder Tag. Als das Geld nicht pünktlich auf den Konten war, ist es einem richtig bewusst geworden, über welchen Personenkreis wir reden. Es gibt dort viele, die Schulden haben, die Verbindlichkeiten haben, die abgetragen werden müssen. Und wenn dann einmal eine Rate nicht bezahlt wird, wissen die genau, welche Probleme auf sie zukommen. Das war wirklich unglaublich, was sich dort abgespielt hat ... Der Arbeitgeber macht sich keinen Kopf darüber. Der Arbeitgeber sagt: ‚Ja habe ich im Moment nicht, geht nicht – fertig‘. Der weiß genau, die Leute sind loyal und machen ihren Job weiter. (...) Man sieht ganz deutlich, wie eng deren Spielraum ist bzw., dass kein Spielraum mehr da ist. - Zu mir kommen auch Leute, die weit mehr als 200 Stunden im Monat arbeiten müssen, um ihre monatlichen Verbindlichkeiten decken zu können. Und wenn ein Arbeitgeber das weiß, dann hat der eine prima Belegschaft. Mit denen kann er alles machen, denn sie sind erpressbar!“*

*(Reiner Kajewski, ver.di)*

An Betriebsräte wenden sich Prekäre wie Leiharbeiter, 400,-Euro-Kräfte oder Kurzzeitjobber kaum. Zum Teil haben sie per Gesetz keine Interessenvertretung (z. B. Werkvertragnehmer) oder sie nehmen die Interessenvertretung faktisch nicht wahr. Festangestellte wissen, dass es einen Betriebsrat gibt und haben vielleicht auch Vertrauen in dessen Tätigkeit aufbauen können.

Nach Einschätzung der Gewerkschafter/innen sind mit prekären Beschäftigungsverhältnissen in der Praxis kaum Chancen, aber viele Risiken verbunden. Chancen existieren allenfalls dort, wo eine funktionierende betriebliche Interessenvertretung besteht. Achtet der Betriebsrat darauf, dass die Quote an Leiharbeiter/innen und der Anteil befristet Beschäftigter nicht zu groß wird? Bewirkt er, dass bei Ausschreibungen Mitarbeiter/innen bevorzugt werden, die aus einer 400,-Euro-Beschäftigung heraus eine Vollzeitbeschäftigung wünschen? Geschieht dies, bestehen Chancen für

Prekäre. Gibt es keine funktionierende Interessenvertretung, gibt es auch so gut wie keine Chancen für Prekäre. Im Gegenteil: Oftmals werden ihnen Verbesserungsmöglichkeiten bewusst vorenthalten. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigen die Leistungen, die der Arbeitgeber Beschäftigten zukommen lassen muss, weswegen er oftmals gar kein Interesse daran haben, zum Beispiel die Anzahl an Befristungen oder 400,-Euro-Kräfte zu reduzieren.

### Prekäre Beschäftigung: Individuelle oder strukturelle Bedrohung? – Die Sicht der „Stammkräfte“

Auf die Stammebelegschaft wirken Leiharbeit oder befristete Beschäftigung disziplinierend, weil sie spürt, ersetzbar zu sein. Dieser „Nebeneffekt“ ist für manche Arbeitgeber besonders wünschenswert: Ihr Ziel scheint es zu sein, die Stammebelegschaft durch den Einsatz Prekärer zu verunsichern. Geschürt wird die Angst davor, dass der eigene Arbeitsplatz gefährdet sein könnte. Auch die Betriebsratsarbeit wird geschwächt. Nach Erfahrungen der befragten Gewerkschafter/innen führt eine solche Situation nicht zu einer Solidarisierung der Beschäftigten, sondern dazu, dass Druck auf die Schwächeren - also die Prekären - ausgeübt wird.

Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die Bedrohung genau genommen nicht von den prekär Beschäftigten selbst, sondern von der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse ausgeht. Denn unabhängig davon, ob es bereits Prekäre im Betrieb gibt, erleben die so genannten Stammebelegschaften bisweilen Entwicklungen, die zeigen, dass der Begriff „Stammebelegschaft“ nicht mehr angemessen ist. So kommt es vor, dass Beschäftigte mit guten arbeitsvertraglichen Konditionen eine Änderungskündigung erhalten und unter schlechteren Bedingungen weiterbeschäftigt oder neu eingestellt werden. Oder ganze Belegschaften werden „prekariert“: „Stammkräfte“ werden entlassen und als 400,-Euro-Kräfte wieder eingestellt oder outgesourced und wieder in das Unternehmen geholt – typischerweise mit schlechteren Bedingungen über Werkverträge, über eine Leiharbeitsfirma oder über Tochterfirmen mit schlechteren Tarifen oder Tariffreiheit.

*Das Beispiel Brauerei:*

*Die Flaschensortierung und -reinigung sind teilweise outgesourct. Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen aus der Gebäudereinigerbranche. „Die Arbeitnehmer werden für die gleiche Tätigkeit nicht mehr nach Brauertarif, sondern nach dem Tarifvertrag der Gebäudereiniger bezahlt. Der Stundenlohn nach Gebäudereinigertarifvertrag beträgt 6,12 € brutto, der Mindestlohn nach dem Tarifvertrag für die Brauer 9,38 € brutto. Das betrifft allein den Lohn. Ganz zu schweigen von anderen tarifvertraglichen Leistungen.“*

*(Torsten Gebehart, NGG)*

Eine deutliche Steigerung der Bedrohung erleben Stammebelegschaften nach Einschätzung der Gewerkschafter/innen durch die Hartz-Gesetze: Beschäftigte wollen nicht arbeitslos werden und schon gar nicht langzeitarbeitslos. Viele wissen, dass sie durch ALG II-Empfänger/innen schnell ausgetauscht sind, die wegen der Zumutbarkeitsregelung qualifizierter sind, auf Grund der Möglichkeiten zur untertariflichen Bezahlung billiger sind und die ihrerseits nicht ablehnen können, weil ihnen dann Sanktionen drohen. Konsequenzen für das Verhalten „noch“ Beschäftigter sind: freiwilliger Verzicht und Unterbietungswettbewerb.

*Das Beispiel Restaurant:*

*„Der Geschäftsführer eines Restaurants zahlte kein Weihnachtsgeld, obwohl die Belegschaft einen Anspruch darauf hat. Das halbe Gehalt brauchen viele dringend, um die eine oder andere notwendige oder gewünschte Anschaffung zu tätigen. 15 Beschäftigte taten sich zusammen und wollten gemeinsam ihren Anspruch durchsetzen. Der Geschäftsführer schrieb einen Brief, dass der Sommer nicht so gut gewesen sei und er deshalb kein Weihnachtsgeld zahlen könne. Später korrigierte er sich und gab an, dass der Sommer zwar gut gewesen sei, es aber trotzdem nicht reiche, um Weihnachtsgeld zu zahlen. Als die Beschäftigten ihre Ansprüche gelten machen wollten und über NGG Klage einreichten, setzte ihr Chef einige der Kläger so unter Druck, dass alle die Klage wieder zurückzogen.*

*(Sabine Alker, NGG)*

Allgemeiner formuliert ist ein zunehmender Verzicht auf Arbeitnehmerrechte und gesetzliche Ansprüche wie z. B. tarifliche Ansprüche, individualrechtliche Ansprüche (z. B. aus dem Bürgerlichen Gesetz-

buch) oder Ansprüche aus dem Arbeitszeitgesetz auf Seiten der Beschäftigten zu beobachten. Zudem gibt es Arbeitgeber, die bewusst gesetzliche Regelungen missachten - „Wildwest-Manieren“ zeigen. Eine Drohung mit Kontrollorganen seitens der Gewerkschaften hilft oft nicht, denn die Arbeitgeber wissen, dass diese Einrichtungen in der Regel überlastet und zu dünn besetzt sind.

*Das Beispiel Bäckereilogistik:*

*Eine Großbäckerei produziert industriell Teigwaren für den Einzel- und Großhandel. „Das industriell gefertigte Brot muss irgendwie in die Regale des Handels kommen. Dafür haben sie Arbeitskräfte, welche die Bestellung erledigen, die Regale auffüllen, die Ware ausräumen, wenn das Haltbarkeitsdatum abgelaufen ist, und, und, und. Die Beschäftigten waren bisher alle bei (...) angestellt und fielen unter deren Tarifvertrag. Sie hatten noch einen für die Branche relativ guten Tarifvertrag. Dann fand ein Betriebsübergang statt. Der Übernehmer – ein Marketingunternehmen – rühmte sich dafür, dass § 613a<sup>4</sup> eingehalten werde. Tatsächlich haben die ca. 100 Mitarbeiter von der übernehmenden Firma (...) vor kurzem ein Schreiben bekommen, in dem sehr verklausuliert steht, dass dies eine Kündigung ist. Eine Änderungskündigung (Verschlechterung der Arbeitsbedingungen) und gleichzeitig eine Kündigung für den Fall, dass die Änderungskündigung nicht angenommen wird. Sämtliche Mitarbeiter/innen sollen als 400,--€-Kräfte arbeiten, sechs Euro in der Stunde verdienen. Es gibt kein Weihnachtsgeld, kein Urlaubsgeld, nur vier statt sechs Wochen Urlaub - ach, ich weiß nicht, Bedingungen wirklich am untersten Minimum. Vor dem Hintergrund, dass das ein Betriebsübergang nach § 613a war und der Erwerber sämtliche Rechte und Pflichten des alten Besitzers übernehmen muss und damit auch die Regelungen aus den Arbeitsverträgen der Kolleginnen und Kollegen, die da betroffen sind, war das eine Nummer im großen Stil, um zu sagen, wir umgehen hier mal wieder Gesetze. (...) Das Unternehmen hat auf Zeit gespielt. Und tatsächlich ist es ja so, dass unabhängig davon, ob das jetzt nun legitim ist oder nicht, die Kündigung ausgesprochen ist. Du hast als Arbeitnehmer bei unserem tollen Kündigungsschutz drei Wochen Zeit, um dir zu überlegen, ob du gegen die Kündigung Klage einlegst oder nicht. (...) Gestern habe ich mit den Mitarbeiter/innen gesprochen. Was ich am Anfang*

<sup>4</sup> Gemeint ist ein Paragraph im Bürgerlichen Gesetzbuch. Er regelt, dass bei einem Betriebsübergang nach BGB 613a die neue Firma die Verpflichtungen der alten Firma gegenüber den Beschäftigten übernimmt und gleichzeitig die alte Firma von diesen Verpflichtungen befreit ist.

gesagt habe, ist eingetreten: die haben sich aus unserer Sicht mit 50 % dessen zufrieden gegeben, was sie vorher hatten. Teilweise aus dem Druck heraus, einen Job haben zu müssen, teilweise, weil sie sich sagten, ‚na gut, ich gucke einfach mal in der neuen Firma‘. Das ist meiner Meinung nach ein Paradebeispiel dafür, wie sich Arbeitgeber mittlerweile um Gesetz und Ordnung kümmern. Gerade auch, weil sie wissen, erstens ist der Großteil meiner Beschäftigten nicht gewerkschaftlich organisiert. Wer nicht organisiert ist, hat auch keinen Rechtsschutz. Wer nicht organisiert ist, weiß zweitens auch gar nicht, was ihm zusteht und wird sich auch nicht wehren. Und sollte sich doch jemand wehren - da gucken wir mal. Entweder bezahlen wir den aus der Portokasse – das kriegen wir schon hin – oder wir schmeißen ihn heraus, oder beides, also zahlen erst einmal und schmeißen ihn später heraus.“

(Die Kalkulation eines Unternehmers erfolgt auf Basis bestehender Gesetze und Tarifverträge. Gezahlt und gearbeitet wird aber unter viel schlechteren Standards. Die Differenz ist zusätzlicher Gewinn für den Arbeitgeber.)

(Torsten Gebehart, NCG)

Das Beispiel Wach- und Sicherheitsgewerbe:

„Arbeitgeber sagen: ‚Ich kann nicht tarifgerecht bezahlen. Jetzt kannst du dir überlegen, was wir machen. Du kannst die große Welle machen, dann mache ich den Laden dicht‘. Immer wieder kommt dieses Argument. Trotz eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages im Wach- und Sicherheitsgewerbe. ‚Du bist gerne hier und jetzt kannst du dir das überlegen. Ich kriege von dem Kunden nicht mehr das Geld. Entweder du verzichtest darauf oder ich mache hier dicht oder ich setze dich auf ein anderes Objekt und, und, und.‘ Dann haben die Leute Angst. (...) Es gibt aber auch einige Arbeitgeber, die nutzen einfach die Gunst der Stunde, ohne dass der betriebswirtschaftliche Handlungsdruck da ist. Dann heißt es einfach, ‚wir müssen uns anders aufstellen, um gut gerüstet zu sein für schlechte Zeiten‘. Hier sind die Argumente einfach austauschbar.“

(Reiner Kajewski, ver.di)

Bedauerlich finden Gewerkschafter/innen, dass viele Arbeitgeber die Schutzfunktion verbindlicher Tarifverträge für sich noch nicht erkannt haben. Wenn alle Unternehmen die gleichen tariflich geregelten Entgelte zahlen müssten, würde sich Konkurrenzfähigkeit an anderen Merkmalen – z. B. einer optimierten Organisationsstruktur – festmachen. Auch Arbeitgeber müssten nicht mehr häufig

wiederkehrende, zeitraubende und ungeliebte Verhandlungen mit Betriebsräten oder Einzelpersonen um Reduzierung von Entgelten führen.

### Prekär Beschäftigte: Unorganisierbares oder unausgeschöpftes Mitgliederpotenzial? - Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit

Die befragten Gewerkschafter/innen wissen sehr genau, dass Gewerkschaftsarbeit sich durch den Einsatz prekär Beschäftigter zum Teil deutlich verändert. Nimmt ihr Anteil in Betrieben zu, können Betriebsräte kaum mehr etabliert werden. So zeigen zum Beispiel befristete Beschäftigte oder Leiharbeiter/innen keine Bereitschaft, für Betriebsräte zu kandidieren. Oftmals kommt hinzu, dass sie die Voraussetzungen für eine Kandidatur nicht erfüllen. Gibt es keine Betriebsräte, ist der Anteil an gewerkschaftlich Organisierten gering: Es entsteht eine „Deorganisationsspirale“. Gewerkschaftspolitische Ziele sind kaum mehr durchsetzbar und die Entfernung von Normalarbeitsverhältnissen nimmt zu.

Fehlen Betriebsräte, ist eine weitere Folge, dass die Anzahl an Einzelfallberatungen steigt. Damit ist ein extrem hoher Aufwand für die Gewerkschaftssekretär/innen verbunden, der sich manchmal kaum noch rechtfertigen lässt.

Auch Tarifverhandlungen werden immer schwieriger. In einigen Branchen sind die gewerkschaftlich ausgehandelten Abschlüsse mittlerweile in Teilen so schlecht, dass es fraglich ist, ob sie überhaupt noch ihre Funktion erfüllen, Mindeststandards zu setzen. Hierfür gibt es Beispiele aus dem Bewachungsgewerbe, dem Bäckerhandwerk, dem Fleischerhandwerk, dem Hotel- und Gaststättengewerbe usw.

Das Beispiel Tarifverhandlungen im Bäckerhandwerk:

„Im Bäckerhandwerk haben die Arbeitgebervertreter in Tarifverhandlungen ein Angebot unterbreitet, das für die Bäckereifachverkäuferin einen Verlust von bis zu 45 % bedeutet: Es soll eine neue Tarifgruppe „Bistroverkäuferin“ eingeführt werden. Das trifft faktisch alle Bäckereifachverkäuferinnen, weil sie in Bäckereien arbeiten, in denen Kaffee und geschmierte Brötchen verkauft werden. Diese Bistroverkäuferinnen sollen pro Stunde sechs Euro be-

kommen, ohne zukünftige Steigerung. Zudem: Wiedereinführung der 40-Stundenwoche ohne Lohnausgleich, Abzug von drei Tagen Urlaub, Verlust des Weihnachtsgelds und aller Zuschläge - Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge. Die Zuschläge sind z. T. steuerfrei und ein wesentlicher Bestandteil des Nettoeinkommens. – Verglichen mit einer gelernten Bäckereifachverkäuferin im fünften Berufsjahr – die verdient in Vollzeit 1.677,- Euro - macht das in der Summe einen Einkommensverlust von bis zu 45 %.“

(Torsten Gebehart, NGG)

Für Gewerkschafter/innen kommt als besondere Arbeitsbelastung hinzu, dass sie manchmal sehr enttäuschende Erfahrungen machen – ihre Frustrationstoleranz zunehmend strapaziert wird. Sie erleben täglich, dass Beschäftigte auf Rechte verzichten und sich nicht wehren. Gemeinsamer Widerstand gegen massive Arbeitgeberforderungen wird nicht gebildet. Typisch sind Beispiele wie die folgenden.

#### Beispiel Wach- und Sicherheitsgewerbe:

Eine in der Branche erstreikte geringfügige Erhöhung des Entgeltes wird kurze Zeit später vom Betriebsrat eines Unternehmens, das sich am Streik beteiligt hat, mittels Konzernbetriebsvereinbarung unterwandert. „Die Belegschaft wird eingeschüchtert und unter Druck gesetzt. Die üblichen Argumente wieder. ‚Wir müssen uns am Markt behaupten, die Preise sind nicht mehr zu erzielen‘. Und wenn ich dann diese Diskussion um die betrieblichen Bündnisse sehe, weg von Tarifverträgen zu den Regelungen vor Ort, dann weiß ich, was dort passieren wird. Die Betriebsräte und die Belegschaften sind erpressbar mit der Drohung, ‚ihr verliert euren Arbeitsplatz, wenn ihr das nicht mit uns vereinbart.‘ Und schon hat der Arbeitgeber alle wieder auf Kurs.“

(Reiner Kajewski, ver.di)

#### Das Beispiel Call-Center:

„Es wird immer mehr aus den Leuten herausgepresst. Ich habe eine Betriebsversammlung erlebt, bei der der Vorstand die Kürzung des Weihnachtsgelds verkündet hat. Erst wollte er es ganz wegfällen lassen. Hinterher hat er dann im ersten Jahr nur 25 % weggenommen. Auf den Hinweis, eine Kürzung sei nicht notwendig, weil es dem Unternehmen doch gut gehe, sagte der doch ganz frech zu den Beschäftigten: ‚Das machen alle im Moment‘. Und wie sieht die Reaktion der Beschäftigten aus? Die starren den Vorstand nur an, aber es passiert

nichts. Im Gegenteil - sie denken viel mehr: ‚Na gut. 75 % habe ich noch.‘

Da haben wir gesagt: ‚Passt mal auf, heute sind es 25 %. Im nächsten Jahr kriegt ihr nichts mehr. Wenn die Nummer jetzt einmal läuft und der Arbeitgeber merkt, da kommt kein Widerstand, dann macht er so weiter.‘ Und genau so ist es gekommen. Im nächsten Jahr haben sie dann mitgeteilt, dass sie kein Weihnachtsgeld mehr zahlen können. Und was haben die Beschäftigten gesagt? ‚Na ja, Hauptsache ich habe meinen Arbeitsplatz.‘

Die Geschichte mit dem Weihnachtsgeld hat dazu geführt, dass die Presse informiert worden ist und es einen Artikel in der Zeitung gegeben hat. Der Arbeitgeber hat sich zwar fürchterlich aufgeregt. Er brauchte dies aber nicht einmal selber, weil die eigenen Mitarbeiter sich auf der Betriebsversammlung empörten: ‚Wie konnte die Informationen an die Zeitung gelangen? Wie konnte das öffentlich werden? Was sollen die Kunden denken? Dies hat dem Unternehmen geschadet. Das schadet uns allen.‘ So reden die. Wenn du dann sagst, ‚Verdammt noch einmal, wir wollten euer Weihnachtsgeld retten. Weil wir geglaubt haben, dass das über öffentlichen Druck vielleicht möglich ist.‘ Statt dessen werden wir von den Beschäftigten angegriffen. – Dies ist so die Stimmungslage in den Unternehmen!“

(Reiner Kajewski, ver.di)

#### Das Beispiel Gewerkschaftssekretär:

„Das macht mich krank! Mich macht es nicht krank, dass die Arbeitgeber so sind, wie sie sind. Daran habe ich mich gewöhnt, das ist mein Job, das ist in Ordnung. Mich macht das krank, dass die Leute sich nicht wehren. Dass ich mir den Mund fusselig reden kann. Wenn ich mit den Arbeitnehmern zusammen sitze, dann nicken die alle und sagen, ‚ja, du hast Recht, das stimmt, so ist das, das kennen wir alles‘. Aber den weiteren Schritt, sich zu bewegen und an diesen Zuständen etwas zu verändern, den gehen sie häufig - noch - nicht mit ...“

(Reiner Kajewski, ver.di)

## Prekäre Beschäftigung: Regionale Auswirkungen

Die Gespräche mit Gewerkschafter/innen aus dem östlichen Ruhrgebiet zeigen auch für unsere Region die drohende Gefahr, dass Prekarisierung sich zu einem vielschichtigen Problem auswächst. Dafür ist nicht nur die stetige Zunahme prekärer Beschäftigung verantwortlich. Vielmehr sind die innerbetrieb-

lichen Auswirkungen selbst einer geringen Anzahl Prekärer sowie die fortschreitende Prekarisierung standardisierter Beschäftigung durchschlagend.

Prekäre Beschäftigung ist im östlichen Ruhrgebiet durch massive Arbeitsbelastungen gekennzeichnet. Vielfach kommen hohe Flexibilitätsanforderungen in der Arbeitszeitgestaltung hinzu. Vor allem kombiniert sind diese Belastungen mit einem überdurchschnittlichen gesundheitlichen Verschleiß verbunden. Mit den ökonomischen Spätfolgen werden neben den Betroffenen insbesondere die Krankenversicherungen belastet. Nimmt die Anzahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse zu, steigen auch die Risiken dieser ohnehin instabilen Säule der Sozialversicherung.

Geringe, vielfach nicht Existenz sichernde Entgelte, gekoppelt mit beschäftigungslosen Zeiten führen zu einer Verarmung Erwerbstätiger – zu den so genannten „working poor“. Ihre Arbeits- und Lebensbedingungen sorgen dafür, dass sie geringere Chancen zu einer längerfristigen und halbwegs realistischen Lebensplanung haben. Dies wiederum bedeutet zum Beispiel Verzicht auf eigene Kinder. Darüber hinaus sinkt das regional verfügbare Einkommen. Es entstehen Kaufkraftverluste, die eine prosperierende Entwicklung der Region beeinträchtigen. Zudem ist mit einer stärkeren Belastung der kommunalen Haushalte zu rechnen, da prekär Beschäftigte kaum zu einer ausreichenden sozialen Absicherung und Altersvorsorge in der Lage sind. Bedrohlich ist auch der zunehmende Verzicht auf (Arbeitnehmer-) Rechte. Die individuelle Zwangslage führt dazu, dass sich ökonomische Erfordernisse gegen demokratische Grundregeln durchsetzen – Markt schlägt Demokratie. Welche Folgen für einzelne Betroffene damit verbunden sind, die sich - aus ihrer Sicht - erpressen lassen müssen, und die teilweise unter Bedingungen arbeiten, die nicht mehr als würdevoll angesehen werden können, ist noch unklar. Auch die gesellschaftlichen Konsequenzen sind noch nicht eindeutig absehbar. Zu befürchten ist allerdings eine Entdemokratisierung und Radikalisierung der Gesellschaft (vgl. Brinkmann u. a. 2006). Der gesamte Prozess wird zusätzlich befördert, wenn parallel in den Betrieben die Interessenvertretungsorgane der Arbeitnehmer/innen weg brechen.

Die Zeit ist also längst reif für Gegenstrategien: So befürchten z. B. Arbeits- und Gesundheitsschützer, dass die Arbeitsqualität in vielen Bereichen bis hinter die Mindestvorschriften des technischen, sozialen und medizinischen Arbeitsschutzes fällt. Sie fordern, den öffentlichen Kontroll- und Sanktionsdruck gegen solche Grenzverletzungen als elementare Sozialstaatsfunktion glaubhaft aufrecht zu erhalten. (Pröll 2006) Auch das diesjährige Motto des DGB zum 1. Mai überrascht vor dem beschriebenen Hintergrund nicht: „Deine Würde ist unser Maß“.

Klaus Kock

## Was heißt hier fair? – Kriterien zur Bewertung und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen

Anders als beispielsweise in der Diskussion um das Normalarbeitsverhältnis (Bosch 2003, Keller /Seifert 2005) geht es bei dem hier verfolgten Untersuchungs- und Handlungsansatz nicht in erster Linie um materielle und rechtliche Standards von Beschäftigungsverhältnissen. Ergänzend dazu soll hier die moralisch-ethische Dimension der Beschäftigung betont werden. Prekarisierung bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur materielle Schlechterstellung und Abbau von Schutzrechten. Sie wird auch als ungerecht und unfair empfunden. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

Laut „Digitalem Wörterbuch der deutschen Sprache des 20. Jahrhunderts“ ([www.dwds.de](http://www.dwds.de)) bedeutet „fair“ so viel wie *anständig in seinem Verhalten anderen gegenüber*. Im Bereich des Sports, aus dem das Wort stammt, gilt es als fair, sich Vorteile nur im Rahmen der Regeln des Wettkampfes zu verschaffen. Dabei zählt nicht nur der Wortlaut der Regeln, sondern auch ihre kollektiv geteilte Interpretation, ihr Geist. Präziser noch ist der Wortgehalt zu bestimmen in Konfrontation mit seinem Gegenteil. Unfaireres Verhalten definiert das Digitale Wörterbuch folgendermaßen: *einem Mitmenschen gegenüber einen Vorteil in einer den ethischen Verhaltensnormen widersprechenden hinterhältigen Weise ausnutzend und ihn dadurch benachteiligend*. Unfair handelt ein Sportler, der zum eigenen Vorteil und zum Nachteil des Spielpartners (bewusst) gegen die sportlichen Regeln verstößt.

Der Fairnessbegriff ist inzwischen weit über den Sport hinaus in viele Bereiche der deutschen Sprache eingewandert. Faires Verhalten meint allgemein ein anständiges, an ethischen Grundsätzen (analog zu sportlichen Regeln) orientiertes Verhalten. Faires Verhalten resultiert aus dem Bewusstsein, dass Menschen aufeinander angewiesen sind. Nur wer auf mögliche einseitige Vorteile verzichtet, wenn andere dadurch geschädigt würden, kann seinerseits erwarten, dass andere ebenso Rücksicht nehmen.

In der US-amerikanischen Debatte über das Problem der „Working Poor“ spielen moralische Argumentationen schon seit längerem eine prominente Rolle (Shulman 2005; vgl. auch den Beitrag von Ulrich Pröll in diesem Heft). Das mag darin begründet liegen, dass rechtliche Garantien für die Beschäftigten in den USA sehr viel geringer ausgeprägt sind als in Europa. Schutznormen, Tarifregelungen und sozialstaatliche Garantien des deutschen Systems sollten deshalb unbedingt verteidigt und möglicherweise auch ausgebaut werden. Andererseits wird eine breitere gesellschaftliche Unterstützung zu mobilisieren sein, wenn auch die Geltung allgemeiner moralischer und ethischer Normen für die lohnabhängige Beschäftigung wieder stärker eingefordert wird. Faire Beschäftigung zu verlangen, heißt Prekarisierung mit der in ihr angelegten Degradierung arbeitender Menschen zu Objekten des Marktes zurückzudrängen zugunsten moralisch legitimer Umgangswesen selbständiger Subjekte.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen im Folgenden einige ethische Standards in Bezug auf abhängige Beschäftigung kurz beschrieben werden mit dem Ziel, einen vorläufigen Begriff von „fairer Beschäftigung“ zu gewinnen, der in weiteren Analysen, Diskussionen und auch Aktionen konkreter zu bestimmen wäre.

### Ein ausreichendes Einkommen

Beschäftigung gilt dann als problematisch, wenn eine Person trotz aller Anstrengung von dem erzielten Einkommen ihren Lebensunterhalt (und den ihrer Kinder) nicht oder nur mit Abstrichen bestreiten kann. Oft ist sie/er auf staatliche oder familiäre Unterstützungsleistungen angewiesen und damit



abhängig von Anderen. Der allgemein geltende Lebensstandard wird nicht erreicht, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist der/dem Beschäftigten nicht wie den anderen möglich.

Fair hieße in diesem Zusammenhang: Eine Beschäftigung muss ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten für die arbeitende Person wie auch für ihre Kinder. Das Einkommen sollte ausreichen für den allgemein üblichen Lebensstandard und eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dazu ist nicht allein die Höhe des Einkommens ausschlaggebend, auch seine Regelmäßigkeit und Planbarkeit spielen eine große Rolle.

#### Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Beschäftigung ist auch dann als problematisch anzusehen, wenn sie besondere Risiken für die Gesundheit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer birgt. Dazu gehören u.a. eine höhere Unfallgefährdung und eine höherer Verschleiß, aber auch durch Unsicherheitserfahrungen und Angst verursachter Stress. Gesundheitsgefährdungen können sich darüber hinaus auch durch soziale Ausgrenzung und Stigmatisierung ergeben.

Fair wäre in diesem Zusammenhang eine (betriebliche) Beschäftigungspolitik, die auf eine Angleichung der Verhältnisse im Sinne der Gesundheitsförderung abzielt. Dazu gehören ein verbesserter Arbeitsschutz und eine verbesserte ergonomische Gestaltung der bislang benachteiligten Arbeitsplätze, eine bessere soziale Integration aller Beschäftigtengruppen und auch eine transparentere Unternehmenspolitik, die geeignet ist, Ängste und Unsicherheiten abzubauen. Die Interessenvertretung durch einen Betriebsrat kann hierbei wesentliche Fortschritte bedeuten.

#### Soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter

Arbeit und soziale Sicherung sind eng miteinander gekoppelt. Durch Arbeit erwerben die Beschäftigten Ansprüche in den verschiedenen Sozialversicherungssystemen. Beschäftigungsverhältnisse sind dann problematisch, wenn diese Kopplung in der einen oder anderen Weise aufgehoben wird, ohne dass eine andere Form der Absicherung in Kraft tritt. Die Risiken des Lebens werden damit individu-

alisiert, was umso problematischer ist, als die betreffenden Beschäftigungsverhältnisse häufig im Niedriglohnbereich liegen.

Fair wäre es, wenn alle Beschäftigten in ein kollektives Sicherungssystem – sei es beitrags- oder steuerfinanziert – einbezogen werden, das geeignet ist, die Risiken auf solidarische Weise abzufangen, von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall über ausreichende Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit bis hin zu Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit und einer angemessenen Rente im Alter.

#### Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit nur „funktionieren“ sollen, kann das dazu führen, dass sie in ihren Kompetenzen vereinseitigen und den Überblick über den Zusammenhang, in dem ihre Tätigkeit steht, verlieren. Unterforderung führt ebenfalls zum Verlust von Kompetenzen. Zudem sind solche Beschäftigungsverhältnisse auch zutiefst inhuman, weil sie jegliche Arbeitsfreude untergraben und das Individuum in seiner persönlichen Entwicklung behindern. Vielen Beschäftigten wird jede Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen verwehrt. Es droht der Verlust der Beschäftigungsfähigkeit, d.h. der Kompetenzen, die notwendig sind, sich selbständig auf neue Anforderungen einzustellen – sei es aufgrund von Umstrukturierungen im Betrieb oder durch Wechsel des Arbeitsplatzes.

Fair hieße in dieser Hinsicht, dass den Beschäftigten ermöglicht wird, in der Arbeit selbst und durch Weiterbildung ihre Fähigkeiten zu bewahren und weiter zu entwickeln. Qualifikationsgerechter Arbeitseinsatz ist eine der Grundvoraussetzungen dafür. Dazu gehören aber auch eine Begrenzung der Arbeitsintensität und ein angemessener Handlungsspielraum sowie Möglichkeiten zu Kommunikation und Erfahrungsaustausch.

#### Recht auf gewerkschaftliche Organisation und kollektive Interessenvertretung

Unternehmen, die versuchen, eine gewerkschaftliche Organisation ihrer Beschäftigten und die Wahl von Betriebsräten zu verhindern, sind auch in Deutschland längst keine Ausnahme mehr. Den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird damit die Möglichkeit genommen, ihre

Interessen kollektiv wahrzunehmen und Willkürmaßnahmen des Arbeitgebers einzuschränken. Als Einzelne können sie nur geringe Durchsetzungsmacht entwickeln.

Fair wäre eine Beschäftigung dann, wenn gewerkschaftliches Engagement ohne Repressionen des Arbeitgebers möglich ist, wenn ein Betriebsrat nicht nur gewählt werden kann, sondern auch vom Arbeitgeber als gleichberechtigter Verhandlungspartner akzeptiert wird. Löhne und Arbeitsbedingungen werden nicht individuell ausgehandelt, sondern unterliegen tariflichen und betrieblichen Regelungen, die auf demokratische Weise – dazu gehört auch ein Streik – zustande kommen.

#### Gleichbehandlung und Freiheit von Diskriminierung

In vielen Betrieben gibt es so etwas wie eine Randbelegschaft, deren Einkommens- und Arbeitsbedingungen systematisch schlechter und vor allem unsicherer sind als die der Stammbeslegschaft. Nicht selten werden Frauen allein aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Solche Ausgrenzungen kommen nicht nur durch das Vorgehen des Arbeitgebers zustande, oft liegen sie auch im Interesse der (männlichen) Stammbeslegschaft, deren Mitglieder ihre Bedingungen dadurch gesichert glauben, dass Verschlechterungen und Stellenabbau zuerst die Anderen treffen. Zugleich macht es ihnen jedoch Angst zu sehen, dass auch sie ersetzbar wären.

Fair wäre eine Beschäftigungspolitik, die auf soziale Integration und Gleichbehandlung aller Beschäftigten ausgerichtet ist. Verlässliche Regelungen und eine transparente Unternehmenspolitik sind wichtige Voraussetzungen. Eine integrierende Politik mit Beteiligung des Betriebsrats und wirksame Maßnahmen gegen Diskriminierung z.B. bei der Arbeitseinteilung, bei betrieblichen Leistungen oder bei Beförderungen können nicht nur Benachteiligungen entgegenwirken, sondern auch Ängste und Konkurrenzen abbauen.

#### Respekt und Rücksichtnahme

Als unfair wird es von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern empfunden, wenn man sie wie Objekte behandelt, d.h. ihr Handeln durch Anordnungen und Befehle zu steuern versucht, ohne ihnen eine

Mitsprachemöglichkeit einzuräumen; wenn man sie mit Drohungen unter Druck setzt und für jede kleinste Unregelmäßigkeit abstraft. Als rücksichtslos und unfair wird es empfunden, wenn persönliche Angelegenheiten als „Privatsache“ abgetan werden und z.B. familiäre Verpflichtungen bei der Arbeitszeitgestaltung keinerlei Berücksichtigung finden.

Fair hieße demgegenüber, einen Umgang miteinander zu pflegen, wie er zwischen gleichberechtigten Personen üblich ist. Dies umfasst nicht nur den Umgangston zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, sondern auch Möglichkeiten zur Mitsprache, die Vereinbarung von Handlungsspielräumen und die symbolische wie materielle Anerkennung von Leistungen. Rücksichtnahme heißt zum einen, dass Vorgesetzte auch mal „fünfe gerade sein lassen“, d.h. Vorschriften im Sinne einer guten Zusammenarbeit weiter auslegen, zum anderen, dass persönliche Angelegenheiten in der einen oder anderen Weise Berücksichtigung finden.

#### Legitimität des Unternehmerhandelns und Beteiligung der Beschäftigten

Das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt versetzt Unternehmer in die Lage, ihren Gewinn und den der Aktionäre zu Lasten der Beschäftigten immer weiter zu erhöhen. In manchen Unternehmen erwecken Arbeitgeber den Anschein, als wären moralische Verpflichtungen und ethische Grundsätze dann nichts mehr wert, wenn durch Machtausübung einseitige Vorteile zu erlangen sind. Entsprechend verschlechtern sich die Bedingungen für die ArbeitnehmerInnen durch erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit, Verringerung der Mitsprachemöglichkeiten, Abbau von materiellen Leistungen usw.

Fair hieße in diesem Zusammenhang, dass Arbeitgeber ihre starke Stellung auf dem Arbeitsmarkt nicht dazu ausnutzen, einseitig ihre Interessen den Beschäftigten zu diktieren. Fair ist, wenn der Arbeitgeber sich nicht allein auf die Machtverhältnisse beruft, sondern sein Verhalten auch unter Bezug auf Moral und ethische Grundsätze rechtfertigt. Über die Rechtfertigung hinaus wird eine faire Beschäftigungspolitik immer auch die Partizipation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei wichtigen Unternehmensentscheidungen beinhalten.

So allgemein diese Grundsätze klingen mögen – in Gesprächen mit Beschäftigten, Betriebsräten und GewerkschaftssekretärInnen werden sie sehr schnell konkret (vgl. dazu den Beitrag von Martina Stackelbeck in diesem Heft). Neben Einkommenskürzungen und Arbeitszeitverlängerungen wird immer häufiger auch eine unfaire Behandlung durch Arbeitgeber, Vorgesetzte und KollegInnen als Hauptproblem der betrieblichen Arbeitsbeziehungen genannt. Oft nimmt Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen dort ihren Ausgang, indem einige wenige ausgegrenzt und schlechter gestellt werden. Prekarisierung ist ihrem Wesen nach ungerecht, sie trifft zunächst eher die Schwächeren, den Stärkeren ist sie als Drohung aber ebenfalls ständig präsent. Auf Dauer bleibt es nicht dabei, auch scheinbar sichere Verhältnisse werden dereguliert, die Beschäftigten gegeneinander ausgespielt.

Die Empörung über Ungerechtigkeit und unfaires Verhalten hat allerdings noch kaum eine eigenständige Ausdrucksform gefunden. Die Krise auf dem Arbeitsmarkt lässt schnell vergessen, dass es nicht allein um den Erhalt von Arbeitsplätzen geht, sondern auch um die Qualität der Arbeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz. In der Debatte um Prekarität und Prekarisierung wird eben dies thematisiert. Es käme jetzt darauf an, die Diskussionen zu konkretisieren auf die Verhältnisse vor Ort, präzise Forderungen für eine faire Beschäftigung aufzustellen und differenzierte Handlungsstrategien zu entwickeln.

Ulrich Pröll

## Regionale Allianzen für faire Beschäftigung – Bündelung und Vernetzung lokaler Handlungspotenziale gegen die sozialen Risiken prekärer Beschäftigung

Die voraus gegangenen Beiträge zeigen in aller Deutlichkeit, dass die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse im östlichen Ruhrgebiet bereits ein erhebliches Ausmaß erreicht hat und bislang ungebremst voran schreitet. Zwischen der Besorgnis erregenden Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit auf der einen Seite und der — noch deutlich dominierenden — Beschäftigung im formalen „Normalarbeitsverhältnis“ dehnt sich eine „Sphäre der Prekarität“ immer weiter aus.

In der amerikanischen Gemeindepsychologie wird dieses Phänomen als „Unterbeschäftigung“ behandelt. Unterbeschäftigung bezeichnet „ökonomisch inadäquate Beschäftigung“ (Dooley 2003, 9), der eine allgemeine *Idee wirtschaftlicher Gerechtigkeit* zu Grunde liegt: Entspricht der Austausch zwischen dem System der Wirtschaft und den Bedürfnissen der Arbeitskraftanbieter allgemein geachteten Kriterien von Fairness? Unterbeschäftigung als Form unfairen Tausches zeigt sich danach vor allem auf vier Dimensionen (Friedland/ Price, 2003):

*Arbeitszeit:* Die Vergütung pro Zeiteinheit entspricht zwar den Fairnessregeln, das Arbeitszeitvolumen aber nicht den Wünschen und Ansprüchen der Beschäftigten (Beispiel: unfreiwillige Teilzeitarbeit);

*Einkommen:* Das Arbeitszeitvolumen ist prinzipiell nicht begrenzt, der Lohn ist bei normalem Arbeitszeitvolumen jedoch nicht Existenz sichernd (Beispiel: Niedriglohn-Jobs, Mehrfachbeschäftigung, arbeitende Arme);

*Qualifikation:* Die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitskraft bleiben qualitativ unterfordert, persönliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit sind eingeschränkt (weit verbreitet in der Leiharbeit);

*Sozialer Status:* Die Beschäftigung entspricht nicht dem nach dem Bildungsniveau eigentlich zu erwartenden gesellschaftlichen Status (häufige Folge

verschärfter Zumutbarkeitskriterien der neuen Arbeitsmarktpolitik).

Das Konzept „Unterbeschäftigung“ zielt auf die paradoxe Beobachtung, dass das vermeintliche Jobwunder der USA in den 90er-Jahren zwar zu sinkenden Arbeitslosigkeitsraten geführt hatte, gleichzeitig jedoch die Anzeichen wirtschaftlicher Unsicherheitserfahrungen der Menschen und damit verknüpfter psycho-sozialer Probleme (Stress, Depression, selbst schädigendes Gesundheitsverhalten etc.) beharrlich zunahm. Nichtbeschäftigung (Erwerbslosigkeit) und Unterbeschäftigung scheinen sich folglich in ihren individuellen sowie sozial- und gemeindepsychologischen Auswirkungen nicht wesentlich zu unterscheiden. Mit dem Wohlfahrt-durch-Arbeit-Prinzip der neuen deutschen Arbeitsmarktpolitik und ihrem Ansatz, Arbeitslosigkeit durch systematische Unterbeschäftigung zu therapieren, scheinen auch in Deutschland die Weichen für eine ähnliche Entwicklung gestellt. Selbst bei anziehender Konjunktur und positiven Tendenzen der amtlichen Arbeitslosigkeitsziffer dürften also diejenigen psycho-sozialen Probleme weiter anwachsen, die bislang eher der Massenarbeitslosigkeit zugeordnet wurden.

Diese gesellschaftlichen Folgekosten systematischer Unterbeschäftigung zeigen sich in all ihren Verästelungen am unmittelbarsten auf der Ebene der Gemeinwesen. Chronische Unterbeschäftigung erschwert berufliche Orientierungen und unterminiert Qualifizierungsbedürfnisse, was in einem Teufelskreis zu sinkender Beschäftigungsfähigkeit führen kann. Soziale Netzwerke wie Familien, Verwandtschaften und Freundeskreise werden durch ausgedehnte Arbeitszeiten, erzwungene Flexibilität, Mehrfachjobs und wachsende Mobilitätsanforderungen extrem belastet und verlieren zunehmend ihre Funktion als soziale Ressourcen und Regenerationsquelle. Kaum untersucht, aber nicht weniger problematisch sind die mittelbaren Auswirkungen auf familiäre Sozialisationsprozesse, Sozialkompetenz und Bildungschancen von Kindern in Haushalten „arbeitender Armer“. Hoch problematisch sind nach vorliegenden empirischen Indizien und theoretischen Modellen auch die direkten gesundheitlichen Auswirkungen von Unterbeschäftigung, die sich vor allem in Stress durch finanzielle und sozia-

le Unsicherheit, beruflichen Gratifikationskrisen und mangelhaftem Arbeits- und Gesundheitsschutz äußern (Pröll 2004; Pröll/ Gude 2003).

Wie der Beitrag von Martina Stackelbeck veranschaulicht, ist nicht zuletzt eine nachhaltige Beschädigung der Arbeits- und Beschäftigungskultur vor Ort zu befürchten, wenn große und kleine Unternehmen sowie private Arbeitgeber in großem Stil den Verlockungen der wachsenden Machtasymmetrie am Arbeitsmarkt erliegen. Lohndumping, Entwürdigung von ArbeitnehmerInnen, faktischer Abbau von Arbeitnehmerrechten und Behinderung gewerkschaftlicher Organisation gehen schnell an die Substanz des oft beschworenen „Europäischen Sozialmodells“. Prekäre Erwerbsarbeit ist schließlich kaum geeignet, Selbstwirksamkeit und Wertschätzung zu erleben und die persönliche Entwicklung anzuregen. Darunter leidet unter anderem das zivilgesellschaftliche und kulturelle Engagement, auf das eine vitale Gemeinwesenarbeit dringend angewiesen ist.

Wie unsere Recherchen zeigen, sind auch im östlichen Ruhrgebiet die arbeitsmarktseitigen Antriebskräfte für ein solches Szenario längst in Kraft. Sie sind dabei, die noch tragenden Fundamente einer durch Montanmitbestimmung, Sozialdemokratie und christliche Sozialethik geprägten regionalen „Kultur der Erwerbsarbeit“ aufzulösen. Zukunftsorientierte Konzepte, z.B. im Sinne des im Beitrag von Klaus Kock angesprochenen „Flexicurity“, lassen im Kontext prekärer Beschäftigung noch auf sich warten.

Woran es offenkundig mangelt, ist eine bessere Vernetzung lokaler Akteure und Politikfelder mit dem Ziel

- regionale Entwicklungstrends prekärer Beschäftigung kontinuierlich zu erfassen und ihre arbeits- und sozialpolitischen Risiken für die Gemeinwesen frühzeitig abzuschätzen und aus kommunal- und strukturpolitischer Sicht zu bewerten,
- lokale Potenziale für die Gestaltung prekärer Beschäftigung zu erkennen und möglichst präventiv zu nutzen,

- prekär Beschäftigten geeignete Maßnahmen und Leistungen zur besseren Bewältigung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen auf niedriger Schwelle anzubieten.

Bei der Suche nach möglichen Lösungsansätzen lohnt sich ein Blick über den Atlantik, denn vor allem in Nordamerika wird seit einiger Zeit mit spezifischen Netzwerk- und Aktionskonzepten auf dem Feld prekärer Beschäftigung experimentiert.

### „Allianzen für faire Beschäftigung“ - Anregungen aus Nordamerika

Vor dem Hintergrund radikaler Arbeitsmarktflexibilisierung der 90er-Jahre wird in den USA und in Kanada in zunehmender Breite und Intensität über die Auswirkungen und Bewältigungsmöglichkeiten prekärer Beschäftigung diskutiert. Die Promotoren sind vor allem im universitären Wissenschaftsbereich (Gemeindepsychologie, Public- und Occupational-Health, Sozialwissenschaft) und in der Sozial- und Kommunalpolitik zu finden. Inzwischen haben sich aus dieser Bewegung eine Reihe von stabilen Netzwerken heraus kristallisiert (Dooley/ Catalano 2003; NAFFE 2002; Lewchuk/ Cranford/ Ladd 2003; Reiss 2005). Die derzeit aktivsten und bekanntesten sind wohl:

*Alliance on Contingent Employment (ACE) und Toronto Organizing For Fair Employment (TOFFE)*, zwei eng kooperierende Teilnetzwerke in der Region Toronto (Kanada), wobei ACE vor allem die regionalen Universitäten und TOFFE die praktische Kommunalpolitik für das Thema prekäre Beschäftigung organisiert ([www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org); [www.justlabour.yorku.ca](http://www.justlabour.yorku.ca));

*Carolina Alliance for Fair Employment (CAFE)*, ein bereits in den 1980er-Jahren aus örtlichen Arbeitnehmerschutz-Initiativen (*Worker's Right Projekt*) hervor gegangenes Netzwerk im US-Bundesstaat Carolina ([www.cafesc.org](http://www.cafesc.org));

*North American Alliance For Fair Employment (NAFFE)*, ein Dachnetzwerk von über 50 kommunalen Initiativen, Gewerkschaften und Beratungseinrichtungen in den USA ([www.fairjobs.org](http://www.fairjobs.org));

Historisches Vorbild und z.T. Keimzellen (z.B. bei NAFFE) der Allianzen für faire Beschäftigung sind

lokale Initiativen der Worker-Center-Bewegung. Dabei handelt es sich um Projekte zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen prekär Beschäftigter, die sich zumeist auf eine bestimmte Teilgruppe (häufig nach ethnischen Kriterien definiert), eine Beschäftigungsform (z.B. Leiharbeiter, moderne Tagelöhner) oder aber ein besonders problematisches Branchensegment konzentrieren. Auch ist das Handlungsrepertoire der *worker center* in der Regel auf eine oder wenige Unterstützungsformen beschränkt, häufig Rechtsberatung, Sprachkurse oder die Förderung der Selbstorganisation. Politisch verstehen sich *worker-center*-Projekte mehrheitlich als *kommunale Initiativen*, nur eine Minderheit verfolgt genuin gewerkschaftliche Ziele wie die Organisierung prekär Beschäftigter bzw. den Aufbau vor-gewerkschaftlicher Interessenvertretungen (NAFFE 2002).

Die hier betrachteten Allianzen für faire Beschäftigung wollen über die begrenzte Reichweite der *worker center* deutlich hinaus: Sie betrachten sich als dauerhaft angelegte, Zielgruppen übergreifende und unterschiedliche Aktionsformen nutzende Netzwerke. Gemeinsam ist ihnen die Perspektive einer sozialintegrativen Gemeinwesenentwicklung (*community development*), d.h. sie wollen über die Verhinderung von sozialen Abwärtsspiralen und Ausgrenzungsprozessen bzw. die Herstellung gleichwertiger Lebenschancen ökonomisch benachteiligter Bevölkerungsgruppen den Zusammenhalt lokaler Gemeinschaften – und damit letztlich der Gesellschaft – sicher stellen.

Eine wesentliche Triebfeder für *worker center* und Allianzen waren die sozialen Auswirkungen von Flexibilisierung und Deregulierung, deren zerstörerische Kräfte sich auf den ethnisch gespaltenen Arbeitsmärkten der U.S.A. und Kanadas in Form „arbeitender Armer“, sozialer Ausgrenzung und wirtschaftlicher Diskriminierung sehr viel früher und drastischer zeigten als z.B. in der Europäischen Union (Shulman 2003; Ehrenreich 2001; Quinlan/Mayhew/Bohle 2001; Barker/Christensen 1998). In der politischen Motivation sind Anleihen an die Bürgerrechtsbewegung deutlich erkennbar, deren zivilgesellschaftliche Ziele von „Freiheit und Gleichheit“ durch eine Idee wirtschaftlicher Gerechtigkeit und Teilhabe (in Bezug auf Arbeitsmarkt und Beschäfti-

gungssystem) ergänzt wird. Eine weitere kulturelle Wurzel ist die typisch amerikanische Tradition privaten sozialen Engagements unterhalb institutioneller Arbeits- und Sozialpolitik (*charity*).

Entsprechend breit ist das Spektrum der Ziele und Aktivitäten der Allianzen. Es umfasst mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen:

#### Beobachtung, Analysen, Studien

Hier engagieren sich insbesondere die akademischen Akteure in den Netzwerken, indem sie in enger Kooperation mit Statistikbehörden und Gemeindediensten Verbreitung und Auswirkungen prekärer Beschäftigung empirisch untersuchen. Beispielhafte Fallstudien sind die Untersuchung von DeWolff et al. (2000) über gesundheitliche Auswirkungen bei atypisch Beschäftigten in Toronto, Analysen zu einzelnen Formen atypischer Arbeitsverhältnisse oder zu Outsourcing-Praktiken ortsansässiger Unternehmen. Darüber hinaus haben sich die Allianzen zu Zentren der wissenschaftlich-konzeptionellen Diskussion über prekäre Beschäftigung entwickelt, die z.B. alternative Kategoriensysteme und Statistikkonzepte oder spezifische Theorieansätze zu prekärer Beschäftigung ausarbeiten (Vosko/Zukewich/Cranford 2003; Lewchuk et al. 2003). NAFFE und ACE haben eigene Publikationsreihen, in denen auch die politische Strategie der Allianzen reflektiert wird, wie z.B. das Konzept kommunaler Interessenorganisation (*community unionism*), auf das noch kurz einzugehen ist.

#### Politische Thematisierung, Kampagnen und Lobbyarbeit

Aktionen für extrem benachteiligte Beschäftigtengruppen (bspw. Saisonarbeiter, Textilbeschäftigte, Scheinselbstständige.) bzw. gegen besonders rüde Beschäftigungspraktiken einzelner Unternehmen (*sweat shops*) sind ein weiteres Aktionselement. Die ständige Thematisierung prekärer Beschäftigung im politischen Raum, bis hin zur Anregung und Begleitung von Gesetzgebungsvorhaben, unterstreicht die politischen Ambitionen der Allianzen.

Praktische Hilfestellungen und Empowerment für prekär Beschäftigte

Wesentliches Ziel der Allianzen ist die Unterstützung prekär Beschäftigter bei der Wahrnehmung und Selbstorganisation ihrer Interessen. So hat CAFE beispielsweise ein Projekt durchgeführt, das Leiharbeitskräften in Gruppenseminaren rechtliche Handlungsspielräume und persönliche Selbstbehauptungsstrategien vermittelt hat (so genannte „temp schools“; vgl. McAllister 1998). Ein weiteres typisches Angebot zielt darauf, Angehörige ethnischer Minderheiten auszubilden, die Beschäftigungsinteressen der eigenen Bevölkerungsgruppe selbst zu organisieren. Empowerment soll also vorzugsweise über kollektive Aktion nachhaltig gemacht werden. Diese Hilfe zur Selbstorganisation betrachten die Aktivisten der Allianzen als eine ihrer schwierigsten Aufgaben, weil die Fluktuation der Klientel extrem hoch ist und sich kaum jemand freiwillig auf Dauer in prekärer Beschäftigung einrichtet.

Wie erwähnt, betrachten sich die Allianzen für faire Beschäftigung nicht als Erfüllungsgehilfen gewerkschaftlicher Interessenvertretung und Organisationspolitik, auch wenn die Schnittmenge gemeinsamer Interessen Grundlage einer stabilen Zusammenarbeit sein kann. Ziel der Allianzen ist nicht die Erfüllung konkreter Forderungen im ökonomischen Verteilungskampf (dies ist häufig Mittel zum Zweck), sondern die Stärkung des Gemeinwesens, indem ohne Ansehen von Beschäftigungsstatus oder Gewerkschaftsmitgliedschaft, ethnischer Zugehörigkeit oder Geschlecht, möglichst handlungsmächtige Individuen und sozial integrierte Gruppen angestrebt werden. Ihrem Selbstverständnis nach sind die Allianzen eher Synthesen zwischen sozial-emanzipatorischen Frühformen der Gewerkschaftsbewegung und der Philosophie der Sozialgemeinde mit starken Anleihen an das gemeindepsychologische Konzept des Empowerment (s. auch die Überlegungen zum „community unionism“ bei Crandall/Ladd 2003). Und tatsächlich scheint es den Allianzen zu gelingen an der Schnittstelle zwischen prekärer Beschäftigung, lokalen sozialpolitischen Initiativen, Gewerkschaften und kommunalen Diensten neue Kooperationsmuster, Aktionsformen und Dienstleistungen zu generieren, die Empowerment,

Selbstorganisation und soziale Integration prekär Beschäftigter unterstützen.

### Ein Modell auch für das östliche Ruhrgebiet?

Die nordamerikanischen Allianzen für faire Beschäftigung bearbeiten eine Herausforderung, mit der auch die Kommunalpolitik im östlichen Ruhrgebiet zunehmend konfrontiert ist: den durch Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes marginalisierten und diskriminierten Gruppen der Erwerbsbevölkerung neue Ankerpunkte für die Erfahrung von sozialer Sicherheit und Eingebundenheit zu vermitteln. Lokale Allianzen sind vor allem in besonderer Weise geeignet, sozialökologische und gemeindepsychologische Aspekte prekärer Beschäftigung, wie Auswirkungen auf Familien, Sozialisationsprozesse, Bildungschancen, gesundheitliche Lage, räumliche Segregationsprozesse usw. aufzugreifen und kommunalpolitisch zu bearbeiten.

So hat denn auch die Vorstellung und Diskussion des Konzeptes „Allianz für faire Beschäftigung“ im Strukturpolitischen Arbeitskreis der Kooperationsstelle großes Interesse gefunden. Zusammen mit dem DGB wurden Überlegungen angestoßen, die übertragbare Elemente des Ansatzes im Rahmen eines regionalen Modellprojektes praktisch zu erproben. Kein Zweifel bestand daran, dass der durch prekäre Beschäftigung erzeugte Problemdruck in der Region wirksame und innovative Handlungsstrategien dringend erfordert. Aber auch die für ein solches Projekt nötigen Handlungspotenziale sind im östlichen Ruhrgebiet relativ weit entwickelt. Hier gibt es stabile Kooperationsbeziehungen und themenverwandte Netzwerke zwischen wichtigen Akteuren der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Arbeitskreis Armut, Interessengemeinschaft Sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen usw.), auf denen aufgebaut werden kann. Nicht zuletzt existiert mit der Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt an der Sozialforschungsstelle Dortmund bereits ein tragfähiger organisatorischer Netzwerkknoten, der für die Thematisierung prekärer Beschäftigung in der Region erhebliche Vorleistungen erbracht hat. Hierzu zählt die gleichnamige Veranstaltungsreihe im Arbeitskreis Strukturpolitik, eine Bestandsaufnahme der regionalen Auswirkungen der neuen Arbeitsmarktpolitik (Stackelbeck 2004), die Beteili-

gung an einem arbeitspolitischen „Perspektivenkongress“ (Dortmund, Juni 2005) sowie erwerbsstatistische Analysen zu prekärer Beschäftigung. Das mögliche Profil eines regionalen Allianzen-Projektes wird derzeit gemeinsam mit potenziellen Kooperationspartnern diskutiert.



## Literaturverzeichnis

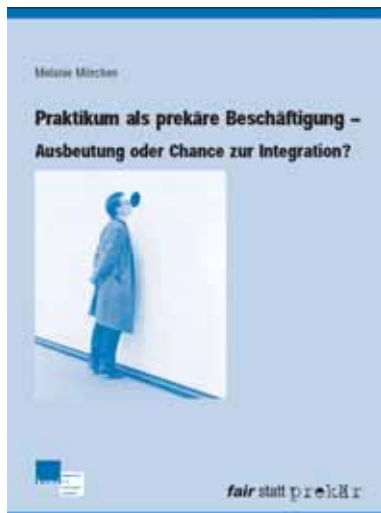
- Barker, K./ Christensen, K. (Eds.) (1998): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*. Ithaca und London: Cornell University Press 1998
- Bartelheimer, Peter (2005): Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung, in: SOFI/ IAB/ ISF/ INIFES (Hg.): *Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht*, Wiesbaden, S. 85-123
- Bosch, Gerhard (2003), *Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft*, in: *Jahrbuch des Instituts Arbeit und Technik 2002/2003*, Gelsenkirchen, S. 11-24
- Bourdieu, Pierre (1999), *Prekarität ist überall*, in: ders., *Gegenfeuer*, Frankfurt, S. 115-122
- Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke/ Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic (2006), *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn [download als pdf: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>]
- Cranford, C.J./ Ladd, D. (2003): *Community Unionism. Organising For Fair Employment In Canada*, *Just Labour* vol. 3, 46-58
- De Wolff, A. (2000): *Breaking the mystery of flexible work: Contingent work in Toronto. A study conducted by the 'Contingent Workers Project'*, Toronto
- Dooley, D. (2003): *Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum*. *American Journal of Community Psychology*, (32) 1/2, 9-20
- Dooley, D./ Catalano, R. (2003): *Introduction to Underemployment and Its Social Costs*. *American Journal of Community Psychology*, (32) 1/2, 1-7
- Dörre, Klaus (2005): *Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung*; in: *WSI Mitteilungen* 5/2005 Ehrenreich, B. (2001): *Arbeit poor. Unterwegs in der Dienstleistungsgesellschaft*. München
- Friedland, D.S./ Price, R.H. (2003): *Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers*. *American Journal of Community Psychology*, (32) 1/2, 33-45
- Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2006): *Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs?*; Institut Arbeit und Technik: IAT-Report 2006-03; Gelsenkirchen
- Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2005), *Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity*, in: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin, S. 127-148
- Kock, Klaus (1990), *Die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit*, Köln [download als pdf: [www.werkstadt-dortmund.de](http://www.werkstadt-dortmund.de)]
- Kock, Klaus (2005), *Gewerkschaftsarbeit als Regionalpolitik. Wege aus der Beteiligungsfalle*, in: Dörre, Klaus/ Röttger, Bernd (Hg.), *Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen*, Münster, S. 183-200
- Kock, Klaus (2006), *Gewerkschaftsarbeit im regionalen Kontext – ein Praxisbericht*, in: Scholz, Dieter / Glawe, Heiko / Martens, Helmut / Paust-Lassen, Pia / Peter, Gerd / Wolf, Frieder Otto (Hg.), *Turnaround? Strategien für eine neue Politik – Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft*, Münster, S.249-260

- Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic (2004), Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform, in: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, S. 117-153
- Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic (2005), Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus, in: Heitmeyer, Wilhelm / Imbusch, Peter (Hg.), Integrationsprobleme einer modernen Gesellschaft, Wiesbaden, S. 367-390
- Kronauer, Martin (2002), Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt/M. / New York
- Lewchuk, W./ de Wolff, A./ King, A./ Polanyi, M. (2002): From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment. Just Labour, Vol. 3
- Kronauer, Martin/ Linne, Gudrun (Hg.) (2005), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität; Berlin
- McAllister, J. (1998): Sisyphus at Work in the Warehouse: Temporary Employment in Greenville, South Carolina, in: Barker, K./ Christensen, K.: Contingent Work. American Employment Relations in Transition. Ithaca und London: Cornell University Press, 195-221
- NAFFE [North American Alliance For Fair Employment] (Ed.): Worker Center Strategies, 2002, Download: <http://www.fairjobs.org/docs/wp1.htm>
- Pröll, Ulrich (2006): Präventive Handlungsbedarfe und Gestaltungsmöglichkeiten im Kontext der neuen Arbeitsmarktpolitik; in: Badura, Bernhard/ Schellschmidt, Henner/ Vetter, Christian (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2005, Heidelberg, 205-216
- Pröll, U. (2004): Arbeitsmarkt und Gesundheit. Gesundheitliche Implikationen der neuen Arbeitsmarktpolitik und Ansätze zur Prävention. Forschungsbericht F 1018 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bremerhaven
- Pröll, U.; Gude, D. (2003): Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen. Risikoabschätzung und Gestaltungsanforderungen. Forschungsbericht F 986 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bremerhaven
- Quinlan, M./ Mayhew, C./ Bohle, P. (2001): The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation and Occupational Health: A Review of Recent Research. International Journal of Health Services (2001), Vol. 31, No. 2, 335-414
- Reiss, J. (2005): Social Movement Unionism and Progressive Public Policy in New York City. Just Labour 5, 37-48
- Shulman, Beth (2005), The Betrayal of Work. How Low-Wage Jobs Fail 30 Million Americans, New York / London
- Sozialbericht NRW 2004, Armuts- und Reichtumsbericht (Kurzfassung), hrsg. vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Stackelbeck, M. (Hg.) (2004): Gefälligst zur Kenntnisnahme! Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Sozialforschungsstelle Dortmund, Schriften aus der Forschung Band 149, Dortmund
- Vosko, L.F./ Zukewich, N./ Cranford, C. (2003): Precarious jobs: A new typology of employment, Statistics Canada, no. 75-001-XIE, 16-26

In der Reihe **fair statt prekär** sind bereits erschienen:



Martina Stackelbeck (Hg.)  
Gefälligst zur Kenntnisnahme -  
Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im  
östlichen Ruhrgebiet auswirkt  
Sozialforschungsstelle Dortmund  
Beiträge aus der Forschung Nr. 146  
ISSN: 0937-7379



Melanie Mörchen  
Praktikum als prekäre Beschäftigung -  
Ausbeutung oder Chance zur Integration?  
Sozialforschungsstelle Dortmund  
Beiträge aus der Forschung Nr. 149  
ISSN: 0937-7379

Bestellungen richten Sie bitte an:

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt Dortmund

Iris Kastel-Driller

Evinger Platz 17

44339 Dortmund

Tel.: 0231-8596-140

eMail: [Kastel@sfs-dortmund.de](mailto:Kastel@sfs-dortmund.de)

Besuchen Sie auch unsere Internet-Seiten [www.werkstadt-dortmund.de](http://www.werkstadt-dortmund.de) mit weiteren Informationen zum Thema fair statt prekär.

# Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

**Ziele** | Vermittlung zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt (Hochschulen, Forschungs-, Beratungs-, Weiterbildungseinrichtungen, Betriebsräte, Gewerkschaften) | Zusammenführung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen | Organisieren der Zusammenarbeit |

**Angebote** | Informationen durch Schriften, über das Internet, durch Vorträge und Gespräche | Austausch von Erfahrungen durch Gesprächskreise, Podiumsdiskussionen und Tagungen | Vermittlung von Wissen durch Seminare und Workshops | Kooperationen in arbeitsbezogenen Projekten | Vernetzung in Arbeitskreisen und Kooperationsverbänden

**Themen** | Regionale Strukturpolitik | Arbeitsgestaltung in neuen Branchen | Betriebsklima |

**www.werkstadt-dortmund.de** | Diskussionen über aktuelle Entwicklungen in Wissenschaft und Arbeitswelt | Informationen über Gewerkschaften, Initiativen und Aktionen | Tipps rund um das Thema Arbeit |

**Förderung** | Die Kooperationsstelle wird gefördert vom „Verein zur Förderung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt in NRW e.V.“ Mitglieder des Vereins sind Gewerkschaften, Hochschulen, wissenschaftliche und andere Einrichtungen der Region sowie Einzelpersonen.



Kooperationsstelle  
Wissenschaft - Arbeitswelt  
im Landesinstitut  
Sozialforschungsstelle  
Dortmund

Evinger Platz 15 · 44339 Dortmund  
Tel.: (02 31) 85 96-140  
Fax.: (02 31) 85 96-144  
EMail: [kowa@sfs-dortmund.de](mailto:kowa@sfs-dortmund.de)  
[www.kowa-dortmund.de](http://www.kowa-dortmund.de)  
[www.werkstadt-dortmund.de](http://www.werkstadt-dortmund.de)