

Einleitung: Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten

Das Prekäre wird »normal«, das Normale droht prekär zu werden. Die Prekariisierung und Zerklüftung der Arbeitswelt hat gefährliche Ausmaße erreicht. Prekäre Beschäftigung hat vielerlei Gestalt: Leiharbeit, Werkverträge, befristete Stellen, Minijobs, Soloselbstständigkeit, Praktika, illegale Beschäftigung, ein ausuferndes Subunternehmerwesen. Niedriglöhne und vielfach Löhne unterhalb des Existenzminimums sind Ergebnis dieses Trends. Berufseinsteiger sind anders betroffen als die mittlere Generation. Die »Ausgleiter« wiederum leiden häufig unter Gesundheitsverschleiß als Folge schlechter Arbeit und geraten in prekäre Altersübergänge. Und in jeder Branche und jedem Wirtschaftszweig zeigt sich Prekarität auf ihre eigene, typische Weise. Wer einmal in der Prekariisierungsfalle steckt, kommt nur schwer wieder hinaus. Für viele gilt das ein Leben lang, bis zur Altersarmut.

Die Gewerkschaften haben dem »Hauptsache Arbeit, egal welche« das Konzept der Guten Arbeit entgegen gestellt. In Betrieben regt sich Widerstand. Beschäftigte melden sich zu Wort. Sie wollen Sicherheit, Anerkennung, angemessenes Einkommen, eine Arbeit, die nicht krank macht. Ihr Urteil über ihre Arbeitsbedingungen, ihre Kritik, ihre Wünsche und Forderungen werden zu gewerkschaftlichen Aktionen und Alternativen verdichtet. Widerstandslinien gegen prekäre Arbeit und Zukunftskonzepte lassen sich so erfolgreich verbinden.

Prekarität heute bedeutet, dass soziale Unsicherheit in den hochentwickelten, reichen, wohlfahrtsstaatlich regulierten Kapitalismus zurückgekehrt ist, wie *Klaus Dörre* in seinem einleitenden Beitrag feststellt. In Deutschland hat sich dauerhaft ein prekärer Sektor etabliert, der mit einer »Verwilderung des Arbeitsmarktes« einhergeht. Eine Rückkehr zum fordistischen Normalarbeitsverhältnis ist nicht vorstellbar. Dörre konstatiert einen »Übergang zur prekären Vollerwerbsgesellschaft«.

Prekarität ist nicht identisch mit atypischer Beschäftigung, die sich neben der »typischen« eingenistet hat. Es handelt sich nicht einfach um eine Abweichung vom Typischen oder Normalen. Prekarität, um wiederum an Dörre anzuknüpfen, »ist mehr als die Ausbreitung unsicherer Arbeits- und Lebensverhältnisse«. Prekarität bezeichnet »unterschiedliche Ausprägungen sozialer Unsicherheit«, aber eben auch die Etablierung eines »Macht- und Kontrollsystems, das ... auch die Festangestellten diszipliniert«. »Der Begriff benennt auch einen Herrschaftsmodus.« Prekariisierung hat sich längst in alle Beschäftigungsver-

hältnisse hineingefressen, auch in die, die dem »Normalarbeitsverhältnis« entsprechen.

Prekarisierung ist durchgängig verbunden mit mehr Arbeitsintensität, mit Entgrenzung der Arbeit und der Leistungsbedingungen. Das belegt anschaulich die Beschäftigtenbefragung 2013 der IG Metall, an der sich über 500 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligten und als Experten in eigener Sache ein Urteil über ihre Arbeitsbedingungen abgaben. *Hans-Jürgen Urban* und *Klaus Pickshaus* werten die Befragungsergebnisse aus und zeigen, dass sich insgesamt drei große Problembereiche herauskristallisieren, die zum einen mit der Belastungszunahme durch gestiegenen Leistungsdruck und entgrenzte Arbeitszeiten, zum anderen mit Defiziten bei der alternsgerechten Arbeitsgestaltung zu tun haben. Hinzu kommen zugespitzte Prekaritätsprobleme bei jungen und alten Beschäftigtengruppen.

Unterschiedlichen Ausprägungen prekärer Arbeit in unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftsbereichen setzen drei führende Gewerkschafter ihre kritische Positionsbestimmung entgegen. *Detlef Wetzel*, bei Redaktionsschluss dieses Buches designierter Erster Vorsitzender der IG Metall, setzt sich kritisch mit der Ausbreitung von Leiharbeit auseinander und erläutert Inhalt und Ziele der IG Metall-Kampagne »Gleiche Arbeit – gleiches Geld«. In ihr geht es um Gleichbezahlung und Gleichbehandlung der Leiharbeitskräfte, um Eindämmung der Leiharbeit und darum, unter Leiharbeitenden einen aktionsfähigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu erreichen. Da die Arbeitgeber seit den erkämpften Regulierungserfolgen bei Leiharbeit in verstärktem Maß auf Werkverträge setzen, muss auch dieses Kampffeld von den Gewerkschaften besetzt werden. In welch hohem Maß Werkverträge schon längst die »Verwilderung des Arbeitsmarkts« prägen, erläutert *Claus-Harald Güster*, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung–Genuss–Gaststätten am Beispiel des Nahrungsmittelgewerbes und der Gastronomie. Werkverträge sind hier schon längst – mit tatkräftiger Unterstützung der Politik – das »Normale«. Sie beschränken sich nicht auf Aushilfstätigkeiten, sondern rücken an betriebliche Kernprozesse heran und sind stets verbunden mit einer Abwärtsspirale der Löhne.

Vor allem über ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz können Betriebsräte hier im Interesse der Beschäftigten aktiv werden. Vieles muss aber auf der politischen Ebene reguliert werden – hier kommt den Gewerkschaften die Rolle eines politischen Akteurs zu, der Druck entwickeln muss und kann zur Durchsetzung politischer Forderungen. Das unterstreicht auch der ver.di-Vorsitzende *Frank Bsirske*. Er untersucht, wie der Dienstleistungsbereich – vor allem durch die Agenda 2010 – zum Experimentierfeld neoliberaler Deregulierung geworden ist. Das zeigt sich vor allem an der Ausbreitung des Niedriglohnsektors. In der Eurokrise will die Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zen-

tralbank und Internationalem Währungsfonds sogar erzwingen, dass diese als Blaupause auch für andere Länder dienen soll. Deshalb unterstreicht die Euro-Krise die Bedeutung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns, der politisch durchgesetzt werden muss. Auch hier sehen sich die Gewerkschaften wieder in der Rolle des politischen Akteurs, der auf jede Regierungskoalition Druck ausüben muss. Gegen die Prekarisierungspolitik »von oben« hilft, wie Dörre unterstreicht, nur ein integrierter gewerkschaftlicher Politikansatz, der unterschiedliche Handlungsebenen kombiniert.

Das zeigt sich auch an einem weiteren, relativ neuen Experimentierfeld der Prekarisierung: der digital weltweit vernetzten Arbeit hochqualifizierter IT-Beschäftigter in der »Crowd«, auch Crowdsourcing genannt. *Lothar Schröder* und *Michael Schwemmler* zeigen: Hier müssen von den Arbeit- respektive Auftraggebern zumindest keine betrieblichen Regulierungen aufgebrochen werden, hier wuchern Unsicherheit, Lohndumping und Leistungsverdichtung im großen Ausmaß. Es bedeutet für Arbeitgeber enorme machtstrategische Positionsgewinne, wenn ihnen nicht wohlorganisierte, mit individuellen und kollektiven Rechten ausgestattete, von Betriebsräten und Gewerkschaften vertretene Beschäftigte gegenüberstehen, sondern atomisierte Freelancer. Auch diese Herausforderung haben die Gewerkschaften angenommen, aber Alternativstrategien gibt es erst in Ansätzen. Als einen ersten Schritt hat ver.di Leitlinien für Gute digitale Arbeit im Zuge ihrer Mitarbeit in der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages »Internet und digitale Gesellschaft« formuliert.

Von der prekären zur Guten Arbeit ist es also ein weiter Weg. Handlungsansätze dazu sondiert *Wolfgang Uellenberg-van Dawen* – und richtet dabei auch den Blick auf die europäische Dimension. Der – durch die Hartz-Gesetze, die Agenda 2010 usw. politisch gewollten – Entsicherung der Arbeitsverhältnisse stellt der Autor das Leitbild und die ver.di-Initiative Gute Arbeit entgegen und deckt auf, welche Durchsetzungsmöglichkeiten dafür im politischen Umfeld gegeben sind. Entscheidend ist dabei immer, ob und wie es gelingt, die Beschäftigten selbst zu solidarischem Handeln zu motivieren.

Auswirkungen und Folgen der Prekarisierung in verschiedenen Bereichen untersuchen mehrere Beiträge dieses Buches. Wie Leiharbeit mit spezifischen psychischen Belastungen verbunden ist, zeigen *Karina Becker*, *Ulrich Brinkmann* und *Thomas Engel*: Vielfältige Diskriminierungen, Perspektivlosigkeit, Verletzung von Gerechtigkeitserwartungen und Ressourcendefizite sind hier die Stichworte. Wie prekär Beschäftigungssituation und Arbeitsqualität Älterer sind, belegen *Markus Holler*, *Ernst Kistler* und *Falko Trischler*. Die daraus erwachsenden negativen sozialen und gesundheitlichen Folgen sind deutlich erkennbar. Die Defizite in alters- und altersgerechter Arbeitsgestaltung sind enorm groß. Das unterstreicht auch der Beitrag von *Evelyn Räder* am Beispiel

des vielfältig gegliederten Dienstleistungssektors. Die Autorin benennt zugleich wichtige Handlungsfelder alternsgerechter Arbeitsgestaltung und hebt hervor, in welchen Bereichen ver.di bereits Regelungen erzielen konnte. Die Beschäftigten selbst haben durchaus klare Erwartungen und Anforderungen an alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung, wie *Klaus-Peter Buss* und *Martin Kuhlmann* auf der Basis eigener Studien in Betrieben deutlich machen. Je nach Branche und Art des Betriebs sind spezifische, unterschiedliche Problemlagen festzustellen, aber der jeweilige Handlungsbedarf ist stets klar zu benennen.

Wie weit schon die mit geradezu krimineller Energie vorangetriebenen unfairen und illegalen Beschäftigungspraktiken in der Bauwirtschaft und im Gebäudereinigungsgewerbe vorangeschritten sind und das Normalarbeitsverhältnis zerrüttet haben, analysiert *Frank Schmidt-Hullmann*. Er nimmt zugleich auch die Gegenstrategien auf betrieblicher und politischer Ebene in den Blick.

Die prekären Perspektiven der jungen Beschäftigtengeneration – wie oben erwähnt einer Generation, die in besonderem Maße von Prekaritätsproblemen betroffen ist – untersuchen *Sabine Blum-Geenen*, *Eric Leiderer* und *Jan Machnig*. Sie stützen sich dabei auf eine Umfrage der IG Metall unter jungen Beschäftigten bis 34 Jahre. Die Befragung gibt auch Aufschluss über wichtige Handlungsfelder, auf denen dem Prekarisierungstrend – beispielsweise der ausufernden befristeten Beschäftigung – begegnet werden muss. Eine andere in hohem Maß von Prekarisierungsproblemen betroffene Beschäftigtengeneration, die Älteren, steht im Zentrum der Betrachtung von *Axel Gerntke*, *Detlef Gerst*, *Klaus Pickshaus* und *Lion Salomon*. Die Autoren ziehen eine Zwischenbilanz der IG Metall-Kampagne »Gute Arbeit – Gut in Rente«. Diese setzt zum einen auf die Aktivierung der Beschäftigten und der Betriebsräte, zielt aber auch darauf, den Druck auf die Politik hoch zu halten. Prekarität älterer Beschäftigter äußert sich auch in den bereits skizzierten Defiziten alternsgerechter Arbeitsgestaltung. Es gibt aber auch von Betriebsräten und Gewerkschaften erkämpfte Beispiele guter und alternsgerechter Arbeit in einigen Betrieben: Aufhänger sind u. a. Schichtarbeit, belastende und monotone Arbeit am Band, Lärmarbeit oder auch körperlich schwere Arbeit. *Michaela Böhm* stellt gelungene Beispiele humaner Arbeitsgestaltung in Betrieben der Metallindustrie vor.

Zentrales Element humaner Arbeitsgestaltung in der ver.di-Initiative Gute Arbeit ist die Partizipation. Der Kern einer solchen Arbeitspolitik von unten, so erläutern *Nadine Müller*, *Hans-Joachim Schulz* und *Anke Thorein*, ist die Absage an ein Stellvertreterhandeln über die Köpfe der Betroffenen hinweg und eine entschiedene Parteinahme für die Selbstbestimmungs-Ansprüche der Beschäftigten. Das bedeutet eine Neuakzentuierung gewerkschaftlichen Selbstverständnisses. Der strategische Stellenwert der Beteiligung als arbeitspolitisches Gestaltungsmittel wird aufgewertet. Im Kontext der ver.di-Initiative Gute Arbeit

geht es um eine weitgehende Mitwirkung von Beschäftigten an der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die bestmöglich durch die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung unterstützt wird.

Da von Prekarisierung und Leistungsverdichtung geprägte Arbeitsbedingungen erhebliche Gesundheitsrisiken bergen, muss auch zeitgemäße Prävention die direkte, aktive Beteiligung der Beschäftigten einschließen. Das ist der Grundgedanke des Beitrags von *Uwe Lenhardt* und *Michael Ertel*. So konsensfähig dieser Ansatz weithin auch erscheinen mag, so wenig wird er in der betrieblichen Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes allerdings umgesetzt, wie die Autoren zeigen – dies vor allem, weil so verstandene Beteiligung Eingriffe ins betriebliche Machtgefüge beinhaltet und auch mit einem erheblichen Organisationsaufwand verbunden ist. Allerdings müssen auch die Faktoren in den Blick genommen werden, die es den Beschäftigten selbst erschweren, sich an der kollektiven Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen aktiv zu beteiligen.

Eine besonders starke Bedeutung erhält diese Problematik im Fall der digitalen Wissensarbeit, bei der sich der Mensch mit seinen produktiven und vor allem kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen soll. Auch hier werden spezifische Seiten von Prekarität sichtbar: Digitale Wissensarbeit erfolgt häufig freiberuflich, befristet, dezentral, projektförmig und teilautonom organisiert. Permanente Reorganisation, die Entgrenzung von Arbeit und damit einhergehende psychische (Fehl-)Beanspruchungen auf der einen Seite stehen im Widerspruch zu Kooperations- und Selbstorganisationanforderungen von Wissensarbeit auf der anderen Seite. Betriebsräte und Gewerkschaften, sofern sie dem herkömmlichen Stellvertreterhandeln noch verhaftet sind, stoßen hier alsbald an ihre Grenzen. Partizipationsstrategien, die sich diesen neuen Herausforderungen stellen, leisten auch einen Beitrag zu neuen Formen beteiligungsorientierter Demokratie.

Die Gewerkschaften, um auf den eingangs genannten Beitrag von Klaus Dörre zurückzukommen, haben die enormen Herausforderungen angenommen, vor die sie sich durch die Prekarisierungstrends gestellt sehen, und begreifen sich wieder stärker als soziale Bewegung, das zeigen die Beiträge dieses Buches auf vielfältige Weise. Sie entwickeln und erproben neue Formen direkter Mitglieder- und Beschäftigtenpartizipation und erschließen im Bündnis mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren neue Einflussmöglichkeiten in den Betrieben und außerhalb. Dieser Weg ist nicht frei von Widersprüchen und Rückschlägen. Aber es ist deutlich zu sehen, dass die Gewerkschaften dabei sind, im prekären Sektor handlungs- und konfliktfähig zu werden und der Prekarisierung Konzepte Guter Arbeit entgegenzustellen.

Solche Alternativen Guter Arbeit im privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich stehen im Mittelpunkt der Beiträge von *Michael Halberstadt*,

Heike Lattekamp/Arno Peukes und Renate Sternatz. Michael Halberstadt fasst neuere Erfahrungen tarifpolitischer Aktivitäten von ver.di vor allem für den Bereich der Telekommunikation zusammen. Hier geht es nicht nur um »klassische« Aspekte wie Entgelt- oder Arbeitszeitfragen, sondern auch um neue tarifpolitische Ansätze z.B. zum unmittelbaren Schutz der Beschäftigten vor Überlastung. Dass diese dann wirksam werden konnten, ist auch einem neuen Herangehen zuzuschreiben, das den Forderungen die aktive Beteiligung und Einbeziehung der Beschäftigten zugrunde legt. Mit gänzlich neuen Problemen ist auch die Tarifpolitik im Bereich des Groß- und Einzelhandels in Hamburg konfrontiert. Heike Lattekamp und Arno Peukes erläutern, wie staatlich geförderte Deregulierung auch die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse im Handel anheizt – vor allem durch Teilzeitstellen, Minijobs und Niedriglohnbeschäftigung. Die traditionelle Interessenvertretungspolitik, die zu einem gehörigen Anteil in Stellvertreter-Handeln bestand, griff nicht mehr. Ohnehin war sie nie ganz unproblematisch gewesen, funktioniert aber unter den aktuellen Bedingungen gar nicht mehr und führte zu einem Neuorientierungsprozess, in dem die ver.di-Mitglieder und die Beschäftigten selbst intensiv einbezogen wurden. Heraus kam eine neue Beteiligungsorientierung: Die Themen Lohn und Einkommen werden seither im Zusammenhang mit den prekären, belastenden Arbeitsbedingungen insgesamt angepackt. Arbeitsgestaltung wird als eine partizipativ zu lösende Aufgabe angegangen – gemäß dem Leitsatz: »Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird«. Als Kernstück beteiligungsorientierter Politik fungieren Beschäftigtenumfragen zur Arbeitsgestaltung, wofür mit dem DGB-Index Gute Arbeit bereits ein Instrument entwickelt wurde.

Dass sich auch im öffentlichen Dienst die Arbeitsbedingungen im freien Fall befinden, zeigt der Beitrag von *Renate Sternatz*. Stichworte dafür sind Personalabbau, Privatisierungen und die Ausbreitung befristeter Beschäftigung. Selbst Leiharbeit ist in manchen Verwaltungen nicht mehr unüblich. Die Leistungsanforderungen werden härter, die Alterung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst verschärft die Probleme weiter. Der DGB-Index Gute Arbeit erwies sich hier als geeignetes Erhebungsinstrument: Er motivierte die Beschäftigten, ihre Interessen und Forderungen selbstbewusst zu artikulieren. Auch basierend auf diesen Ergebnissen hat der ver.di-Fachbereich Gemeinden ein Konzept für die Umsetzung der ver.di-Initiative Gute Arbeit entwickelt mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit, Schulungskonzepten und Pilotprojekten für Gute Arbeit, die sich zur Verallgemeinerung eignen.

Das Konzept Gute Arbeit ist auch auf anderer Ebene Gegenstand politischer und theoretischer Debatten. Das zeigen die drei Beiträge von *Hans-Jürgen Urban/Andrea Fergen*, *Rolf Gehring* sowie von *Gerhard Ernst* und *Sigrid Skarpelis-Sperk*. Hans-Jürgen Urban und Andrea Fergen ziehen eine Zwischenbilanz der

Anti-Stress-Initiative der IG Metall, in deren Mittelpunkt die Forderung nach einer Anti-Stress-Verordnung steht. Hier ist ein Beispiel erfolgreichen Agenda-Settings zu sehen. Insgesamt hat die IG Metall hier die Rolle eines »*konstruktiven Vetospielers*« eingenommen, hat mit ihrer Vetomacht in der Betriebs- und Gesellschaftspolitik Widerstand gegen die den Leistungsdruck verschärfenden Modernisierungsstrategien aufgebaut. Zugleich hat sie Bewegung in die Diskussion über ein zeitgemäßes, der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts angepasstes Arbeitsschutzrecht gebracht.

Rolf Gehring zieht aus gewerkschaftlicher Sicht eine kritische Bilanz der Konzepte und Strategien der EU im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er zeigt, dass nach positiven und fortschrittlichen Ansätzen früherer Jahrzehnte seit den späten 1990er Jahren bis heute Dogmen der Deregulierung immer mehr an Einfluss gewonnen und die EU-Strategie zu Arbeit und Gesundheit in die Defensive gedrängt haben. Dennoch sind auch hier noch ausbaufähige Bestände vorhanden, so etwa zu Themenfeldern wie psychische Belastungen, Prekarisierung oder auch zur Asbestproblematik.

Gerhard Ernst und Sigrid Skarpelis-Sperk diskutieren das Konzept der »gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen«. Gemeint sind solche Dienstleistungen, die für die Lebensgestaltung und Entwicklung einer Gesellschaft unentbehrlich sind. Es wird hier verbunden mit dem Anspruch an soziale Gerechtigkeit. Ernst und Skarpelis-Sperk gehen davon aus, dass der Staat eine regulierende und ausgleichende Funktion hat, um die Unterschiede in Einkommen und Vermögen auszugleichen, um Arbeitsbedingungen menschengerechter zu machen und Armut zu verhindern. Das geschieht nicht nur mit Steuern und monetären Transfers, sondern eben auch mit Dienstleistungen in Bildung, Gesundheit, Forschung, Sicherheit, Netzinfrastrukturen wie Energie, Wasser, Information, sozialer Wohnungsbau, Mobilität usw.

Der von *Joseph Kuhn, Uwe Lenhardt, Jürgen Reusch* und *Sabrina Scholz* zusammengestellte Datenanhang mit zahlreichen Grafiken und Tabellen bietet eine Materialsammlung zur aktuellen Entwicklung der Arbeitsbedingungen und rundet den gegenwärtigen Diskussionsstand ab.

Herausgeber und Redaktion