



Bildung | Vorstand

Materialien für die Bildungsarbeit der IG Metall



Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Bildungsbausteine
für die örtliche und regionale Bildungsarbeit

Impressum:

Herausgeber:

IG Metall Vorstand

FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit/Bildungspolitik in Zusammenarbeit mit

FB Sozialpolitik, Ressort Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt

Tel. 069 - 6693 2577, bildung@igmetall.de

Text: Günter Brauner, Dorothee Fetzer

Redaktion: Bernd Kassebaum, Rolf Nutzenberger

Bearbeitungsstand: Dezember 2006

Bestell-Nr. 10406-16809

Inhalt

Vorbemerkung	10
A. Allgemeine Hinweise	11
1. Die Thematik des Ordners	11
2. Der Umgang mit dem Ordner	13
3. Übersicht über die Bausteine	15
B. Rahmenbedingungen	16
1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	16
2. Subjektive Rahmenbedingungen	18
3. Gewerkschaftliche Rahmenbedingungen ¹	18
C. Allgemeine Ziele und Leitgedanken	21
D. Erfahrungen mit teilnehmerorientierten Methoden	25
E. Einsatzmöglichkeiten der Bausteine - Beispiele	36
<u>Baustein 1</u>	
Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse	42
1.1. Neoliberalismus und seine Folgen	42
1.2. Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“	45
1.3. Arbeitszeitverlängerung	46
1.4. Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnissen und sozialem Abstieg	48
1.5. Zusammenhang von Erwerbseinkommen und Arbeitslosengeld II bzw. Grundsicherung im Alter	50
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	53
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	54
4. Methodische Vorschläge	55
5. Literaturhinweise und Links im Internet	58

Baustein 2

Arbeitsmarktpolitik unter den aktuellen Bedingungen	59
1.1. Ursachen von Erwerbslosigkeit im Betrieb	59
1.2. Veränderungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente	62
1.3. Arbeitsmarktpolitik am Scheideweg	64
1.4. Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten	66
1.5. Vorbereitung auf den Niedriglohnsektor	67
1.6. Leiharbeit und Tarifverträge	70
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	73
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	74
4. Methodische Vorschläge	75
5. Literaturhinweise und Links im Internet	78

Baustein 3

Arbeitsmarkt(politik) für Jugendliche und Ältere	79
1.1. Arbeits- und Ausbildungsmarkt für Jugendliche	79
1.2. Ausbildungspakt	81
1.3. „Generation Praktikum“	82
1.4. Arbeitsmarktsituation älterer Beschäftigter	83
1.5. Weitere Frühverrentung oder längeres Verbleiben im Betrieb	85
1.6. Wiederentdeckung der Älteren	86
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	88
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	89
4. Methodische Vorschläge	91
5. Literaturhinweise und Links im Internet	93

Baustein 4

Kombilöhne	94
1.1. Was sind Kombilöhne?	94
1.2. Verschiedene Modelle von Kombilöhnen	95
1.3. Kombilöhne als Lösungsansatz	97
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	99
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	100
4. Methodische Vorschläge	101
5. Literaturhinweise und Links im Internet	103

Baustein 5

Persönliche Auswirkungen von Erwerbslosigkeit	104
1.1. Die finanziellen Folgen	104
1.2. Die sozialen und familiären Folgen	107
1.3. Die gesundheitlichen und psychosozialen Folgen	108
1.4. Bewältigungsvoraussetzungen und Stärkungsmöglichkeiten	109
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	110
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	111
4. Methodische Vorschläge	112
5. Literaturhinweise und Links im Internet	117
Anhang: Arbeitslosengeld I	118
Arbeitslosengeld II	119
Was brauche ich/wir für unser tägliches Leben	124
Was verbirgt sich hinter dem Regelsatz von 345e im Monat?	125

Baustein 6

Gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen	126
1.1. Definition „gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen“	126
1.2. Gesellschaftliches Mobbing	129
1.3. Bewältigungsstrategien	129
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	133
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	134
4. Methodische Vorschläge	135
5. Literaturhinweise und Links im Internet	137
Anhang: Fallbeispiel: Gewerkschaftliche Unterstützung bei der Bewältigung der Situation der Erwerbslosigkeit	138
Arbeitsblatt	140
Materialien	141

Baustein 7

Demografischer Wandel und Folgen für die sozialen Sicherungssysteme	148
1.1. Demografischer Wandel	148
1.2. Beschäftigungsrisiken und Beschäftigungschancen älterer Menschen	149
1.3. Die Folgen und Konsequenzen des demografischen Wandels für die Gewerkschaften	151
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	152
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	153
4. Methodische Vorschläge	154
5. Literaturhinweise und Links im Internet	156
Anhang: Generationenvertrag	157
Entwicklung der Rentenversicherung	158

Baustein 8

Die Spaltung der Gesellschaft in arm und reich	160
1.1. Definition von Armut und Reichtum	160
1.2. Armut und Reichtum in Deutschland	162
1.3. Öffentliche Armut	165
1.4. Soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit	165
1.5. Kinderarmut in Deutschland	166
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	168
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	169
4. Methodische Vorschläge	170
5. Literaturhinweise und Links im Internet	173

Baustein 9

Veränderung der Erwerbsbiografien	174
1.1. Wandel der Erwerbsarbeit	174
1.2. Änderungen der Erwerbsbiografien	176
1.3. Änderungen der Lebensläufe	178
1.4. Erzwungene Veränderungsprozesse	180
1.5. Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Präsenz	182
1.6. Anforderungen an die gewerkschaftliche Mitgliederarbeit	183
1.7. Gewerkschaftliche Ansatz- und Handlungsmöglichkeiten	185
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	188
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	189
4. Methodische Vorschläge	190
5. Literaturhinweise und Links im Internet	194
Anhang: Schaubilder 1 - 7	195

Baustein 10

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA)	202
1.1. Gewerkschaftsmitgliedschaft im Wandel	202
1.2. Was ist „AGA“	204
1.3. Satzungsauftrag und Beschlüsse	205
1.4. Die Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen	206
1.5. Struktur und Aufgaben der AGA-Arbeit	207
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	209
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	210
4. Methodische Vorschläge	211
5. Literaturhinweise und Links im Internet	214
Anhang: Subjektive politische Kompetenz von Mitgliedern und Funktionären	215

Baustein 11

Erwerbslose in der IG Metall	216
1.1. Gewerkschaftliche Erwerbslosenarbeit - eine Aufgabe für die IG Metall?	216
1.2. Ansprache erwerbsloser Mitglieder	221
1.3. Es geht immer auch um Beteiligung und Mitbestimmung (§2 der Satzung)	224
1.4. Aufgaben und Ziele gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit	225
1.5. Felder gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit	225
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	228
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	229
4. Methodische Vorschläge	230
5. Literaturhinweise und Links im Internet	232

Baustein 12

Seniorinnen und Senioren in der IG Metall	233
1.1. Aufgaben und Ziele gewerkschaftlicher Seniorenarbeit	234
1.2. Felder gewerkschaftlicher Seniorenarbeit	235
1.3. Ansprache und Einbeziehung von Seniorinnen und Senioren	237
1.4. Seniorenpolitik in der IG Metall	239
1.5. DGB-Arbeit vor Ort	240
1.6. „Neue“ Ehrenamtlichkeit	242
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	243
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	244
4. Methodische Vorschläge	245
5. Literaturhinweise und Links im Internet	247

Baustein 13

Wohnbereichsarbeit	248
1.1. Was ist Wohnbereichsarbeit?	248
1.2. Ziele und Handlungsfelder	251
1.3. Vertrauensleute und Ansprechpartner im Wohnbereich	253
1.4. B-Teams / KMU / ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte	254
1.5. Kooperationen und Netzwerke	255
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	256
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	257
4. Methodische Vorschläge	258
5. Literaturhinweise und Links im Internet	261

Baustein 14

Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Betrieben	262
1.1. Warum Zusammenarbeit von Beschäftigten und Erwerbslosen?	262
1.2. Erlebnisswelten von Beschäftigten und Erwerbslosen	265
1.3. Schnittstellen der gemeinsamen Arbeit	266
1.4. Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeit	267
1.5. Ausscheidende im Betrieb abholen und begleiten	268
1.6. B-Teams bilden und in die Handwerksarbeit integrieren	268
2. Leitkompetenzen und allgemeine Zielsetzungen	269
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	270
4. Methodische Vorschläge	271
5. Literaturhinweise und Links im Internet	273
Anhang Argumentationshilfe: Beschäftigte und Erwerbslose haben gemeinsame Interessen	274
Muster für einen Antrag an die Delegiertenversammlung	275

Baustein 15

Wir haben Alternativen - Arbeitnehmerbegehren für eine soziale Politik	276
1.1. Es geht um die Zukunft des Sozialstaates	276
1.2. Themenbereiche des Arbeitnehmerbegehrens	277
- Solidarische Einfachsteuer	277
- Solidarische Rentenreform	277
- Solidarische Gesundheitsreform	277
- Arbeitsplätze sichern - Innovationen fördern	277
- Arbeit und Bildung statt Armut - Stellen schaffen statt Arbeitslose abstrafen	278
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	279
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	280
4. Methodische Vorschläge	281
5. Literaturhinweise und Links im Internet	283

Baustein 16

Arbeitszeitverkürzung	284
1.1. Pro und Kontra Arbeitszeitverkürzung	284
1.2. Arbeitszeitverkürzung als Beschäftigungssicherung	285
1.3. Arbeitszeitverkürzung als Verteilungsinstrument	286
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	288
3. Ausgesuchtes Material	289
4. Methodische Vorschläge	290
5. Literaturhinweise und Links im Internet	292
Anhang: Arbeitszeit und Arbeitsplätze in der Gesamtwirtschaft 1980 - 1994	293
Arbeitszeitwünsche	294
Wochenarbeitszeit und Gesundheitsbeschwerden	294

Baustein 17

Gesetzliche Mindestlöhne	295
1.1. Pro und Kontra gesetzliche Mindestlöhne	295
1.2. Mindestlöhne in Deutschland	297
1.3. Mindestlöhne in Europa	298
1.4. Gewerkschaftliche Positionen	299
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	302
3. Ausgewählte Materialien	303
4. Methodische Vorschläge	304
5. Literaturhinweise und Links im Internet	305
Anhang: Abbildung: Reallohnentwicklung in Deutschland, Europa und den USA	306
Ausgewählte Tarifvergütungen unter 7,50 €/Std.	307
Pro und Kontra Mindestlohn	308

Baustein 18

Tauschringssysteme	309
1.1. Tauschringssysteme und regionale Wirtschaftskreisläufe als Mittel zur Selbsthilfe	309
1.2. Was sind Tauschringe und wie funktionieren sie?	311
1.3. Möglichkeiten und Grenzen von Tauschringen	313
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	314
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	315
4. Methodische Vorschläge	316
5. Literaturhinweise und Links im Internet	317

Baustein 19

Soziale Mindestsicherung	318
1.1. Zukunft der Arbeit	319
1.2. Soziale Sicherungsmodelle: Vom Bürgergeld zum bedingungslosen Grundeinkommen, bedarfsorientierte Mindestsicherung	320
1.3. Mindestsicherung und Tarifverträge	321
2. Allgemeine Ziele und Verknüpfungen mit anderen Bausteinen	323
3. Hinweise zum ausgesuchten Material	324
4. Methodische Vorschläge	325
5. Literaturhinweise und Links im Internet	326

Vorbemerkung

„Veränderte Lebensbedingungen und Lebensentwürfe wie Beteiligungs- und Autonomiewünsche der Menschen, neue Anforderungen an ihre Kreativität und Gestaltungsfähigkeit im globalisierten Kapitalismus bilden neue Herausforderungen an gewerkschaftliche Arbeit und damit an gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Diese neuen Herausforderungen erfordern eine zeitgemäße Form und Weiterentwicklung politischer Bildungsarbeit.“¹ Mit den vorliegenden Bildungsbausteinen zur „außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit“ will die IG Metall diese in der Entschließung 8 des 20. Gewerkschaftstages genannten neuen Anforderung aufgreifen und damit eine weitere Ausfächerung der bestehenden Bildungsleitfäden und –bausteine ermöglichen.

Die IG Metall reagiert damit auf die Veränderungen in der gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Wirklichkeit. Neben dem wichtigen betriebsbezogenen Bildungsangebot und den verschiedenen gesellschaftspolitischen Seminaren wird mit dem vorliegenden Ordner das Spektrum um die außerbetriebliche Arbeit erweitert. Dabei spielen nicht nur die spezifischen Inhalte und Themen der „außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit“ eine Rolle, sondern besonders auch die Verzahnung dieses neuen Arbeitsfeldes mit der betrieblichen und der internen IG Metall-Arbeit.

¹ Entschließung 8 Bildung und Qualifizierung, 20. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall 2003

A. Allgemeine Hinweise

1. Die Thematik des Ordners

Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat jeder dritte Beschäftigte in den letzten fünf Jahren in seinem Arbeitsumfeld Entlassungen erlebt, und jeder vierte musste Einschnitte beim Einkommen hinnehmen.¹ Arbeitsplatzabbau und Insolvenzen, steigende Erwerbslosigkeit und ein geringeres verfügbares Einkommen prägen zunehmend die Lebensverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Die traditionelle Erwerbsbiografie (Schule, Ausbildung, Berufstätigkeit, Rente) wird immer mehr abgelöst durch eine sogenannte „Patchwork“-Biografie oder „Bastelexistenz“. Sie bedeutet, dass es z. B. aufgrund von Befristungen oder Unternehmensveränderungen zum Wechsel des Arbeitsplatzes aber auch des Wohnorts kommt und dass Erwerbstätigkeit nicht mehr stetig andauert, sondern auch durch Erwerbslosigkeit oder Zeiten in Transfergesellschaften unterbrochen wird. Dieser Umbruch in den Arbeits- und Lebensbedingungen verunsichert viele Menschen. Nach einer Erhebung der Frankfurter Rundschau vom März 2004 fühlen sich 59 % der Befragten durch ungenügende finanzielle Absicherung im Alter bedroht. 54 % fürchten die ungenügende finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit und 53 % haben Angst vor Erwerbslosigkeit. Mittlerweile steht die Angst vor Arbeitsplatzverlust an erster Stelle.

Auch die Mitglieder der IG Metall können sich diesem Prozess nicht entziehen und sind den gleichen Verunsicherungen und Ängsten unterworfen. Auch sie sind mit Arbeitsplatzwechsel und Arbeitsplatzverlust konfrontiert.

Die IG Metall kann sich aber auch der demografischen Entwicklung nicht entziehen. Der Anteil der älteren Menschen wird in den nächsten Jahren steigen. Im Jahr 2010 werden in der Bundesrepublik über 30 % der Bevölkerung 60 Jahre und älter sein. Die Gruppe der 50 bis 60-Jährigen soll den Prognosen zufolge – gemessen an der Gesamtbevölkerung – bis 2040 um mehr als 2 % zunehmen und die Altersgruppe der über 65-Jährigen von 20 % auf 22 % steigen.

Die IG Metall hat auf diese Veränderungen in der Mitgliederstruktur durch Satzungsänderungen, durch Beschluss einer Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen und durch praktische Arbeit vor Ort reagiert. Das sog. 2. Standbein, die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA), ermöglicht die Beteiligung derjenigen Mitgliedergruppen, die nicht mehr über die traditionellen betrieblichen Strukturen zu erreichen sind, weil sie z. B. in Klein- oder Mittelbetrieben arbeiten, sich auf Montage befinden oder erwerbslos oder in Rente sind. In vielen Verwaltungsstellen findet „AGA“ in vielfältigster Weise statt. Dazu gehören z. B. die Arbeitskreise der Senioren und Erwerbslosen, aber auch die engagierten Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Mitgliederrückgewinnung oder der Betriebsbetreuung.

¹ Zitiert nach: direkt Nr. 4 2006, S. 1

Auswirkungen auf die Bildungsarbeit:

- Das Thema Erwerbslosigkeit entsteht in den Betrieben, wirkt aufgrund der veränderten Lebensläufe direkt in die Betriebe hinein und spielt in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit – wenn auch oft unausgesprochen – eine wichtige Rolle:

- Betriebsräteseminare sind geprägt durch den zunehmenden Druck auf die betrieblichen Funktionäre bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Oft macht die Angst der Kolleginnen und Kollegen um ihren Arbeitsplatz eine offensive Betriebsratsarbeit unmöglich.
- Jugendseminare beschäftigen sich mit der Perspektivlosigkeit aufgrund fehlender Ausbildungsplätze und
- in Mitgliederseminaren und Seminaren für Vertrauensleute steht „Hartz IV“ auf der Tagesordnung, da die Betroffenheit über die eigene Familie oder durch den Freundeskreis direkt erlebbar ist.

- Gleichzeitig erfordern die vielfältigen Aktivitäten, die im Bereich der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit stattfinden, eine entsprechende Qualifizierung, einen Austausch und Multiplikatorenschulungen, um die Arbeit zu verbreitern und zu verbessern.

- Auf einem Bein kann man jedoch nicht lange stehen, deshalb ist es notwendig, die beiden Standbeine – das betriebliche und das außerbetriebliche – miteinander zu verzahnen. Dazu bieten sich eine Fülle von gemeinsamen Themen und Aktivitäten an, die durch ein entsprechendes Bildungsangebot begleitet werden.

Der vorliegende Bausteinordner ist die überarbeitete Fassung der Bausteine zu Erwerbslosen- und Wohnbereichsarbeit aus dem Jahr 1998². Mit dieser aktuellen Auflage ist den Veränderungen innerhalb der IG Metall, aber auch innerhalb der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung getragen. Die vorliegende Fassung integriert die bisherigen Bausteine zu Erwerbslosen- und Wohnbereichsarbeit in Bausteine für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit. Dabei wird der Schwerpunkt auch auf die Verzahnung mit der betrieblichen Arbeit gelegt.

² Aufgrund der Aktualisierung wurden insbesondere im Bereich der Ansprache und Einbeziehung Erwerbsloser und im Bereich der Handlungsbeispiele im Wohnbereich und bei Beschäftigungsprojekten nicht mehr aufgenommen. Auch Materialien zur gesellschaftspolitischen Debatte sind nicht mehr aufgenommen. Dies liegt jedoch nicht daran, dass sie überholt sind, sondern dass sich die gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Rahmenbedingungen in eine andere Richtung entwickelt haben. Wer sich dafür interessiert, sollte auf die Erstauflage zurückgreifen.

2. Der Umgang mit dem Ordner

Der Ordner besteht aus 19 Bausteinen.

Inhaltlich sind sie vier großen Bereichen zugeordnet

- Situation auf dem Arbeitsmarkt
- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen
- Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit
- Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Alternativen

Die Bausteine sind in ihrer Konzeption so angelegt, dass sie sich als eigenständige Seminareinheiten, z. B. für eine Tagesveranstaltung eignen. Nach einer kurzen Beschreibung des Inhalts werden die spezifischen Lernziele genannt und verschiedene methodische Vorschläge und Möglichkeiten beschrieben.

Die Bausteine können aber auch in andere Seminare integriert werden. So können z. B. Mitgliederseminare oder Seminare mit Vertrauensleuten oder Betriebsräten um die einzelnen Bausteine erweitert werden. Die einzelnen Bausteine eignen sich auch zum Einsatz in Betriebsräteseminaren.

Die gesamten Bausteine dienen auch als Qualifizierungspaket für die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit. Sie sind so konzipiert, dass die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen in die Lage versetzt werden, durch politisch-strategische und soziale Kompetenzen die AGA-Arbeit vor Ort zu entwickeln und durchzuführen, sowie die Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeit zu gewährleisten.

Die allgemeinen Lernziele werden in diesem Einführungsteil benannt und in den einzelnen Bausteinen wird auf die Verknüpfungsmöglichkeit der einzelnen Bausteine untereinander eingegangen, denn sie sollen nicht numerisch abgearbeitet werden.

Die Inhalte und Materialien der Bausteine können auch in Besprechungen der Arbeitskreise (Referentenarbeitskreise, Betriebsräte-AKs, Arbeitskreis Senioren und Arbeitskreis Erwerbslose, AGA-Ausschuss, Vertrauensleutebesprechungen usw.) verwendet und z. B. bei Betriebsversammlungen oder Delegiertenversammlungen aufgegriffen werden.

Die Themen und Materialien sind so angelegt, dass sie für verschiedene Veranstaltungsformen benutzt werden können. Sie können zur Eigenqualifizierung verwendet werden, in dem einzelne Bausteine und Themen in Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen selbstorganisiert erarbeitet und diskutiert werden. In den einzelnen Bausteinen finden sich Hinweise zur verwendeten Literatur, jedoch auch zu weiteren wichtigen und interessanten Quellen sowie zu Fundstellen und Links im Internet.

Fachlichspezifische Kompetenzen wie Sozialberatung, Rückholgespräche, Betriebsbetreuung usw. müssen jedoch in entsprechenden Fachqualifizierungen erworben werden.

Entscheidend für die Verwendung der Bausteine ist

- die Situation in der Verwaltungsstelle
- die angestrebte thematische Verwendung
- die Zielsetzung der Bildungsmaßnahme sowie
- das Interesse der Teilnehmenden.

Beim Einsatz der Bausteine in Seminaren sollte das Team vorher untereinander diskutieren, welche Rahmenbedingungen es in der Verwaltungsstelle gibt, welche Ziele mit der Bildungseinheit erreicht werden sollen und welcher Baustein sich dafür eignet.

Die Bausteine sind darum so angelegt, dass sie neben einer kurzen inhaltlichen Beschreibung Hinweise zum Einsatz und zum Material enthalten. Außerdem werden verschiedene methodische Möglichkeiten benannt.

Der beispielhaften Verwendung dient die Konzeption eines Wochenseminars zur außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

In den Bausteinen werden viele aktuelle Statistiken und politische Entscheidungen genannt. Alle aktuellen Daten und politischen Entscheidungen nach April 2006 sind in die Bausteine nicht aufgenommen worden. Das Referententeam muss sich diese Daten und Fakten dann selbst beschaffen. Am Ende der jeweiligen Bausteine wird auf Fundstellen und links hingewiesen.

Aktuelle Informationen sind über die Netze der IG Metall, z. B. das Extranet, oder den Inforundbrief der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (A-Info) abrufbar.

Zur Zeit ist keine allgemeinpolitische Trendwende in Sicht, so dass die Grundaussagen in den Bausteinen weiterhin Bestand haben werden und durch die neuen Daten und Fakten aktualisiert werden können.

3. Übersicht über die Bausteine

I. Arbeitsmarkt

- Baustein 1 Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse
- Baustein 2 Arbeitsmarktpolitik unter den aktuellen Bedingungen
- Baustein 3 Arbeitsmarkt (politik) für Jugendliche und Ältere
- Baustein 4 Kombilöhne

II. gesellschaftliche Rahmenbedingungen

- Baustein 5 persönliche Auswirkungen von Erwerbslosigkeit
- Baustein 6 gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen
- Baustein 7 demografischer Wandel und Folgen für die sozialen Sicherungssysteme
- Baustein 8 Die Spaltung der Gesellschaft in arm und reich

III. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

- Baustein 9 Veränderungen der Erwerbsbiografien
- Baustein 10 außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit
- Baustein 11 Erwerbslose in der IG Metall
- Baustein 12 Senioren und Seniorinnen in der IG Metall
- Baustein 13 Wohnbereichsarbeit
- Baustein 14 Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Betrieben

IV Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Alternativen

- Baustein 15 Arbeitnehmerbegehren
- Baustein 16 gesetzliche Mindestlöhne
- Baustein 17 Arbeitszeitverkürzung
- Baustein 18 Tauschringe
- Baustein 19 soziale Mindestsicherung

B. Rahmenbedingungen

1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die IG Metall und auch die anderen Gewerkschaften befinden sich zur Zeit in einer Defensivposition:

- „Kapitalismus pur“ und „Shareholder value“ (die Verschleierung des Begriffs Gewinnmaximierung) verbessern die Gewinne und stärken die Unternehmer und Unternehmen. Ohne Rücksicht auf die Beschäftigten werden Arbeitsplätze aus reiner Profitgier verlagert. Oft wird das Argument der Betriebsverlagerung auch nur benutzt, um die Belegschaft zu Zugeständnissen zu erpressen. Die kontinuierlichen Angriffe auf die erkämpften gewerkschaftlichen Errungenschaften, z. B. 35-Stunden-Woche, Streichung von Zusatzleistungen, aber auch die Deregulierung der tariflichen Arbeitsverhältnisse zielen darauf ab, die Gewerkschaften zu schwächen
- Die bundesrepublikanische Gesellschaft ist zu Beginn des 21. Jahrhunderts immer noch geprägt von anhaltend hoher Massenarbeitslosigkeit. Das angestrebte Ziel der Politik in den letzten Jahrzehnten, die Arbeitslosigkeit zu senken, wurde nicht erreicht. Heute liegt die Erwerbslosigkeit – trotz statistischer Reduzierungsversuche – auf dem Rekordniveau von ca. 5 Millionen. Werden alle Arbeitssuchenden mit eingerechnet, suchen über 7 Millionen Menschen einen Arbeitsplatz.
- Das Normalarbeitsverhältnis (Vollzeit, unbefristet, tariflich bezahlt) wird immer mehr zu Gunsten von deregulierten Arbeitsverhältnissen zurückgedrängt. Geringfügige Arbeit, Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Zeitarbeit haben zugenommen. Ein breiter Niedriglohnsektor hat sich etabliert, tarifliche Bezahlung wird unterlaufen und die Tarifbindung insgesamt nimmt ab. Die Arbeitgeber drängen immer mehr auf Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich. Diese Entwicklung wurde durch eine entsprechende Gesetzgebung (z.B. die Hartz-Gesetze und die Gesetze im Rahmen der Agenda 2010, wie Verschlechterung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes oder der Zumutbarkeit von Arbeit) unterstützt.
- Mit immer wieder aufgelegten Faulenzer- und Missbrauchskampagnen werden die Einschnitte in den sozialen Sicherungssystemen verbrämt und die Angst vor Erwerbslosigkeit bei den Beschäftigten geschürt. Die Spaltung innerhalb der Arbeitnehmerschaft – die Beschäftigten auf der einen und die Erwerbslosen auf der anderen Seite – wird durch diese Kampagnen vorangetrieben. Durch diese Spaltung gelingt es immer weniger, Solidarität zu üben.
- Mit dem Argument, der Sozialstaat sei zu teuer, wurde die bundesrepublikanische Gesellschaft umgebaut. Der angestrebte Ausstieg der Arbeitgeber aus der paritätischen Finanzierung der Sozialversicherungssysteme wird mit der zunehmenden privaten Belastung der Arbeitnehmerschaft kompensiert (siehe die Verschlechter-

rungen in der Kranken- und Rentenversicherung). Um die Ausgaben der Agentur für Arbeit zu reduzieren, wurden Einschnitte im Leistungsrecht vorgenommen und die Entwicklung zielt auf die Abschaffung der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung.

- Durch Kürzungen bei den Lohnersatzleistungen im Falle von Erwerbslosigkeit werden immer mehr Menschen in Armut abgedrängt. Mit der Einführung des SGB II wurde die Arbeitslosenhilfe abgeschafft und durch die „Grundsicherung für Arbeitssuchende“ ersetzt, welche nichts anderes ist als eine pauschalisierte Form der alten Sozialhilfe. Die neuen Regelleistungen, in denen die bisherigen einmaligen Leistungen der Sozialhilfe auf einem niedrigen Niveau integriert sind, wie die niedrig angesetzten Kosten für Wohnung bedeuten für mehr als 7 Millionen Menschen¹ ein Leben auf einem Niveau, das kaum zur Existenzsicherung reicht. Schon vor Inkrafttreten des Hartz IV-Gesetzes hatte die rot-grüne Bundesregierung in ihrem 2. Armuts- und Reichtumsbericht 2004 festgestellt, dass Armut zugenommen hat und gleichzeitig der Reichtum einiger weniger weiter gestiegen ist. Ein Drittel der Bevölkerung ist dauerhaft von der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ausgeschlossen. Szenarien sprechen auch von einer neuen Zivilisation der „20 zu 80 Gesellschaft“. „20 Prozent der arbeitsfähigen Bevölkerung würden im kommenden Jahrhundert ausreichen, um die Weltwirtschaft in Schwung zu halten...Ein Fünftel aller Arbeitssuchenden werde genügen, um alle Waren zu produzieren und die hochwertigen Dienstleistungen zu erbringen, die sich die Weltgesellschaft leisten könne. Diese 20 Prozent werden damit aktiv am Leben, Verdienen und Konsumieren teilnehmen – egal, in welchem Land.“² 80 Prozent sind ohne Job und müssen irgendwie ruhiggestellt werden - mit Gewalt, Unterhaltung oder einer Mischung aus beidem.³
- Die Folgen des demografischen Wandels, d. h. dass es immer mehr ältere und alte Menschen gibt und deshalb weniger Beschäftigte das auf dem Generationenvertrag basierende Rentensystem finanzieren müssen, ist Anlass für die Politik auch die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung weiterhin in Frage zu stellen. Besteuerung der Renten, Hochsetzung des Rentenalters und Nullrunden bzw. Kürzungen in Bezug auf die Rentenhöhe sind beschlossen bzw. stehen zur Beschlussfassung an.

¹ ca. 5 Millionen Menschen zwischen 15 und 65 plus ca. 2 Millionen Kinder

² Martin, Hans-Peter und Schumann, Harald. Die Globalisierungsfalle. Hamburg 1998. S.12. Gemeint ist das 21. Jahrhundert.

³ Der Fisch stinkt vom Kopf her, in: Die Woche, Nr. 4/17. Januar 1997

2. Subjektive Rahmenbedingungen

Die gesellschaftlichen Bedingungen haben direkte Auswirkungen auf die Menschen:

- die Angst vor Erwerbslosigkeit nimmt bei den Beschäftigten zu
- die Menschen leiden unter der verschlechterten Situation: die Arbeit wird überwiegend als Belastung empfunden und der Wunsch nach dem Ende der Arbeit wird bei den älteren Kolleginnen und Kollegen immer größer
- die Angst um die Zukunft wird bei Beschäftigten und Erwerbslosen größer
- die Zukunft wird als unsicher und wenig planbar erlebt
- die Entsolidarisierung innerhalb der Beschäftigten selbst, zwischen den Beschäftigten und Erwerbslosen, aber auch zwischen den Erwerbslosen und anderen von Armut Betroffenen schreitet weiter fort
- die Abhängigkeit von Behörden wird als Repression (umfangreiche Laufarbeit, Begründungszwang, Sanktionsandrohung bei Fehlverhalten) erlebt
- die Planung eines abgesicherten Lebens nach der Erwerbsarbeit wird immer unsicherer und dadurch werden Unsicherheit und Ängste hervorgerufen
- die Angst vor Altersarmut steigt
- Rentner, Rentnerinnen und Erwerbslose erleben sich als Kostenfaktor und unerwünscht
- mit der Ausgrenzung aus dem gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Leben geht ein Ansehensverlust hergeht.

3. Gewerkschaftliche Rahmenbedingungen

Die Gewerkschaften haben Schwierigkeiten, diesem für die Mehrheit der Beschäftigten nachteiligen Prozess gegenzusteuern und ihn umzukehren.

Die gesellschaftliche und betriebliche Entwicklung schreitet rascher voran als der Wandel gewerkschaftlicher Themen und Inhalte, so dass die Orientierung auf die Mitglieder und Beschäftigten verloren zu gehen droht. Ausdruck davon ist der Mitgliederverlust, dem alle Einzelgewerkschaften unterworfen sind. Auch die vielerorts erfolgreiche Mitgliedergewinnung und Mitgliederrückgewinnung kann die Austritte nicht kompensieren. Mit den Veränderungen in der Mitgliederstruktur, aber auch durch die Deindustrialisierung nimmt die Erreichbarkeit der Mitglieder über die traditionellen Struktu-

ren ab. Die IG Metall versucht durch neue Ansatzpunkte in der Tarifpolitik dem entgegenzuwirken, z. B. durch „Tarif aktiv“ und „Besser statt billiger“ im Bezirk NRW.

Weiterhin stellen sich auch folgende Herausforderungen

- Die Betreuung, insbesondere in den KMU-Betrieben, ist sehr zeit und personalintensiv und erfordert neue Strukturen und Wege
- Die vielen Kolleginnen und Kollegen, die nicht (mehr) im Betrieb beschäftigt sind, sollen die IG Metall weiterhin als die für sie zuständige Organisation ansehen
- Neue Mitglieder müssen gewonnen und die Mitgliedschaft auch im außerbetrieblichen Bereich erhalten werden
- Der Ausbau der Ehrenamtlichkeit ist erforderlich und mehr ehrenamtlich aktive Kolleginnen und Kollegen werden benötigt, um die vielfältigen Aufgaben zu erledigen.

Die „außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ kann hier unterstützend wirken:

- Mitglieder sollen gewonnen und gehalten werden, um die gewerkschaftliche Attraktivität und Bindekraft zu steigern
- Mitglieder sollen beteiligt werden, um Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu erlangen
- Die Organisationsstrukturen und –formen sollen verbessert werden, da die bisherigen nicht mehr ausreichen
- neue Schritte sollen in der gewerkschaftlichen Arbeit unternommen werden, da die gesellschaftlichen Veränderungen und die Veränderungen in der Arbeitswelt diese erfordern.

Die Grundsätze für die Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA-Arbeit) sind:

- „AGA ist die allgemeine Gewerkschaftsarbeit für und mit Mitgliedern (unabhängig von ihrer Lebenssituation), die über betriebliche Organisationsstrukturen nicht erreicht werden.
- Senioren- und Erwerbslosenarbeit sind genauso Bestandteile der außerbetrieblichen Gewerkschafts- und Mitgliedergruppenarbeit wie auch andere Mitgliedergruppen, die nicht durch betriebliche Strukturen betreut werden (Einzelzahler 1 %)

- Betreuungs- und Beteiligungsangebote für Mitglieder in KMU, Montage- und Heimarbeiterinnen / Heimarbeiter entwickeln, die nicht direkt eine betriebliche Ansprache vorfinden, ist auch Aufgabe von AGA.⁴
- Zwar ist die IG Metall insgesamt immer noch zu sehr ausgerichtet auf die klassische Erwerbsbiografie und nur zögerlich werden Antworten wie z.B. außerbetriebliche Betreuungsstrukturen für die Umbruchphasen der Mitglieder gefunden.
- Durch Änderungen der Satzung, durch die Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen und durch Entschlüsse der vergangenen Gewerkschaftstage sind die Grundlagen für eine entsprechende Umorientierung und Neugestaltung der Arbeit gegeben.

⁴ VB 04 Ressort Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA)

C. Allgemeine Ziele und Leitgedanken

Erwerbslosigkeit ist Bestandteil der bundesdeutschen Gesellschaft wie auch der anderen marktwirtschaftlich organisierten Staaten geworden: Im Durchschnitt müssen statistisch gesehen abhängig Beschäftigte damit rechnen, mindestens einmal in ihrem Leben von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein. Ein sicherer Arbeitsplatz ist zu einem Ausnahmeprivileg geworden.

Zu Beginn der sechziger Jahre konstatierte der schwedische Ökonom Gunnar Myrdal Vollbeschäftigung als größte Errungenschaft des modernen Wohlfahrtsstaates. Heute gehen Prognosen über die Erwerbslosigkeit im neuen Jahrtausend von einer anhaltend hohen Sockelerwerbslosigkeit aus, so z.B. der Prognos-Report, wonach im Jahr 2010 noch 3,5 Millionen Menschen erwerbslos sein werden und das obwohl die Personen im erwerbsfähigen Alter insgesamt abgenommen haben.

Die Ursachen liegen in einem Wandel der Produktionsverhältnisse und ihrer Strukturen. Sie liegen aber auch darin, dass es den Unternehmen leichter gelingt, mittels Personalabbau und anderer Wege der Reduzierung der Personalkosten ihre Gewinne schneller zu vergrößern. Auch ist der Weg an die Börse lukrativer als die Investition in Beschäftigung.

Seit Jahren setzen Bundesregierung und Arbeitgeberverbände unter dem Vorwand, Erwerbslosigkeit abzubauen, auf die politische Strategie des Sozialabbaus und der Entsolidarisierung der Gesellschaft. „Unter Berufung auf internationale Konkurrenzzwänge und öffentliche Haushaltsdefizite soll der Sozialstaat zurückgedrängt und die sozialstaatliche Verfassung der Gesellschaft nach den Kriterien der Markt- und Konkurrenzlogik umgebaut werden“.¹

Während unter dem Motto des „Sparens“ gewerkschaftlich erkämpfte soziale Errungenschaften abgeschafft wurden bzw. nach wie vor auf dem Prüfstand stehen, und die sozialstaatlichen Absicherungen in den Risikofällen Erwerbslosigkeit, Alter und Krankheit immer mehr eingeschränkt werden, findet eine umfassende Entlastung von Unternehmen und Reichen von Abgaben und Steuern statt. Der Sozialstaat wird immer weiter abgebaut zugunsten eines neoliberalen Wirtschafts- und Staatskonzepts.

In diesem Rahmen wird Erwerbslosigkeit immer mehr zu einem Bestandteil der menschlichen Lebens- und Erwerbsgeschichte. Während es zu Zeiten des sogenannten Normarbeitsverhältnisses „normal“ war, dass nach der Berufsausbildung der Beruf bis zum Rentenalter ausgeübt wurde², gehören heute Zeiten der Erwerbslosigkeit und der beruflichen Umorientierung ebenso zum Leben. Für manche bedeutet Erwerbslo-

¹ aus: Entschließung 6 des 18. Gewerkschaftstages der IG Metall 1995 in Berlin

² Für die westlichen Bundesländer galt diese Erwerbsbiografie allerdings immer nur für Männer. Frauen hatten oft aufgrund von Kindererziehung und Familienphasen kein durchgängiges Erwerbsleben. Gearbeitet haben sie allerdings schon durchgängig.

sigkeit eine Unterbrechung, für andere das Ende der Erwerbstätigkeit und viele hatten noch nie die Möglichkeit, erwerbstätig zu sein.

Um so verwunderlicher erscheint es, dass Erwerbslose immer noch und immer wieder als Faulenzer und Sozialschmarotzer abgestempelt werden und es gelingt, die Opfer im gesellschaftlichen Ansehen zu Tätern zu machen. Die wahren „Täter“ stellen sich als Opfer dar - als Opfer von zu hohen Löhnen und Abgaben. Die Diskriminierung von Erwerbslosen ist Teil dieser Strategie, mit der die Auflösung des Normarbeitsverhältnisses und die Installierung eines Niedriglohnsektors verfolgt wird. Diese Strategie hat - mit Hilfe der meisten Medien - in der Vergangenheit schon gut funktioniert und das tut sie heute auch noch.

Die Bausteine informieren über das Spektrum der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit sowohl in arbeitsmarktpolitischer wie sozial und gesellschaftlich relevanter Sicht.

Schwerpunkte der Bausteine 1 bis 4 sind „Situation auf dem Arbeitsmarkt“ und der Bausteine 5 bis 8 die „gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“. Dabei geht es im Wesentlichen um die Funktion von Erwerbslosigkeit und die Umstrukturierung der Gesellschaft aufgrund des zunehmenden Älterwerdens der Bevölkerung wie auch der Umverteilung von unten nach oben.

Ziele dieser Bausteine sind ist es, dass sich die Teilnehmer/innen, mit den einzelnen inhaltlichen Schwerpunkten und Problemen auseinandersetzen (z. B. Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse, Entwicklung der Demografie). Zielsetzung ist jedoch auch, dass sie in die Lage versetzt werden, sich zu dem „Ist-Zustand“ eine eigene Meinung zu bilden, ihn zu bewerten in Bezug darauf, ob sich ihre Lebenschancen verbessern und für sie eine zukunftsfähige gesellschaftliche Perspektive ergeben. In den Bausteinen werden anhand der Materialien verschiedene unterschiedliche Positionen zu Arbeitsmarkt und Sozialpolitik sichtbar gemacht. Dadurch wird es den Teilnehmendenermöglicht, diese kontroversen Sichtweisen zu betrachten und ihre eigene Verstrickung zu thematisieren und auch zu hinterfragen.

Einen breiten Raum nimmt aber das gewerkschaftsinterne Feld, die Möglichkeiten und Aktivitätsbereiche innerhalb der IG Metall ein.

Die Bausteine 9 bis 14 „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ geben dazu eine Übersicht.

Ziel ist, in der Verwaltungsstelle Aufmerksamkeit für diese Probleme und Fragen zu erzeugen, konkrete Arbeitsvorhaben zu entwickeln und Kolleginnen und Kollegen zum Erhalt der Mitgliedschaft, aber auch zum Mitmachen zu ermutigen.

Eine Voraussetzung dafür ist neben den inhaltlichen Handlungsfeldern die Kenntnis des Aufbaus und der Struktur der IG Metall. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, sich innerhalb dieser Strukturen zu bewegen und ihre satzungsmäßigen Rechte zu gebrauchen.

Es geht deshalb darum

- über die verschiedenen Handlungs- und Aktivitätsfelder zu informieren,
- die Strukturen der Organisation kennen zu lernen,
- die satzungsgemäßen und strukturellen Bedingungen für AGA zu kennen und in der Lage zu sein diese umzusetzen.

Die Bausteine 15 bis 19 „Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Alternativen“ geben eine Übersicht über soziale und arbeitsmarktpolitische Reformalternativen. Kernpunkte sind dabei die Vorstellungen der IG Metall, die anhand des Arbeitnehmerbegehrens vorgestellt werden. Die Bausteine greifen darüber hinaus andere Positionen und Sichtweisen im Zusammenhang mit diesen Themen auf.

Die Schwierigkeiten, gesellschaftliche wie auch gewerkschaftliche Akzeptanz zu finden, soll in diesen Bausteinen ebenfalls thematisiert werden. In Zeiten von Massenerwerbslosigkeit ist Solidarität und Widerstand gegen Verschlechterungen der Situation der Beschäftigten wichtiger denn je, aber auch sehr schwierig umzusetzen.

Die Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeit ist ein zentrales Anliegen der Bausteine:

- Teilnehmende aus den Betrieben sollen die Felder der außerbetrieblichen Arbeit kennen lernen
- Es sollen Gemeinsamkeiten zwischen Betrieb und AGA entdeckt werden
- Vorurteile sollen abgebaut werden (z. B. „wer arbeiten will, findet auch einen Job“)
- Gemeinsame Handlungsfelder und gegenseitige Unterstützung sollen entwickelt und umgesetzt werden

Ausgangspunkt sind die Erfahrungen und Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und deren persönliche Lebensbedingungen und -erfahrungen.

Wir wollen hier kurz auf die Befindlichkeit von Teilnehmenden eingehen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, da sich unserer Meinung nach das Team darauf einrichten sollte. Eine wichtige Rolle spielt dabei, wie sich dieses Ausscheiden vollzogen hat: freiwillig (z. B. über Altersteilzeitregelungen) oder unfreiwillig (durch Erwerbslosigkeit), dauerhaft (z. B. Altersrente) oder für eine bestimmte Zeit (Erwerbslosigkeit).

- Viele dieser Mitglieder (auch Funktionäre und Funktionärinnen) leiden darunter, dass sie nicht die gleiche Wertschätzung bekommen wie betriebliche Kolleginnen und Kollegen: Sie erleben den „Abstieg“ von der Kollegin oder vom Kollegen zum Sozialfall. Dies wird u.a. auch immer wieder im Sprachgebrauch deutlich: sie sollen betreut, statt beteiligt werden, sie gelten als „sozial schwach“, sie gelten nicht mehr als kompetente Gewerkschaftsfunktionäre, usw. - Ein wichtiges Ziel ist es deshalb, zu einer Veränderung des Ansehens und des Umgangs beizutragen.

- In Anbetracht einer hohen Dauererwerbslosigkeit, die auch in den kommenden Jahren nicht wesentlich abgebaut werden wird, wird es für immer weniger Menschen möglich, dauerhaft einen Arbeitsplatz zu erhalten bzw. zu behalten. Ein wichtiges Ziel ist es deshalb, über Strategien zur Bewältigung von Erwerbslosigkeit bzw. eines Lebens ohne Erwerbsarbeit nachzudenken, damit den Selbstfindungs- und Selbstlernprozess zu unterstützen („Hilfe zur Selbsthilfe“) und der Gewerkschaftszugehörigkeit dabei einen wichtigen Stellenwert einzuräumen.
- Passivität und fehlende Handlungsfelder können verheerende Folgen haben. Durch Motivierung zu gewerkschaftlichem Handeln kann deshalb zur besseren Bewältigung der Situation nach dem Erwerbsleben beigetragen werden. Solidarisches Engagement ermöglicht auch eine aktive Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse, nicht zuletzt durch die Unterstützung gewerkschaftlicher und betrieblicher Forderungen und Aktionen.
- Um persönlich mit dem Leben ohne Erwerbsarbeit fertig zu werden bzw. gemeinsame Handlungsperspektiven zu entwickeln, ist es wichtig, sich über den Grundwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit und den gesellschaftlichen Standort klar zu werden.
- Eine gewerkschaftliche Standortbestimmung ist Ziel dieses Bildungsangebots. Eine Auseinandersetzung mit der Stellung außerbetrieblicher Mitglieder ist notwendig, um Veränderungen zu erreichen.

D. Erfahrungen mit teilnehmerorientierten Methoden

Die verschiedenen Methoden der Bildungsarbeit werden in anderen Seminaranleitungen und Veröffentlichungen ausführlich beschrieben und sind dort nachzulesen. An dieser Stelle sollen nur die Punkte erwähnt werden, die unserer Meinung nach aufgrund unserer Erfahrung mit Teilnehmenden aus dem außerbetrieblichen Bereich wichtig sind.

Plenumsgespräch

Das Plenumsgespräch dient

- der Erschließung einer Fragestellung oder eines Themas
- der Vorantreibung eines Klärungsprozesses
- der Herausarbeitung eines gemeinsamen Ergebnisses
- der Vorstellung und dem Respektieren anderer Meinungen.

Wichtig ist dabei, dass sich die TN dabei sehen und einander direkt ansprechen können. Ein Sitzkreis bietet für Gruppenbildungen einen freien Raum in der Mitte der Gesamtgruppe, sozusagen einen „Marktplatz“ für Begegnungen und Kontaktaufnahmen. Ein Platzwechsel ist rasch möglich. Kleingruppen können sich ohne großen technischen Aufwand formieren, indem die Beteiligten sich so setzen, dass sie einander gut sehen und hören können.

Das Team sollte sich vor einem Plenumsgespräch über das Ziel (Austausch von Meinungen, Vermittlung von Informationen, Klärung eines Problems, Fassung eines Beschlusses usw.), den Gesprächsgegenstand (der Kern des Problems, die zentrale Fragestellung usw.) und die Bedingungen im Klaren sein und genügend Raum für die Möglichkeiten der Ergebnissicherung berücksichtigen.

Anmerkungen zum Sitzkreis:

Die Erfahrungen zeigen, dass es in Seminaren mit Senioren und Erwerbslosen große Widerstände gegen den Sitzkreis gibt. Der Sitzkreis sollte deshalb nicht zum Dogma erhoben werden. Plenumsgespräche, in denen die Teilnehmenden Tische vor sich haben, können genauso erfolgreich sein.

Das Sitzen auf Stühlen (die zum Teil keine Armlehnen haben und auch oft nicht mehr die besten sind) wird im Laufe des Gesprächs allmählich unbequem. Ein Tisch ermöglicht dann, z.B. die Arme aufzustützen und das Gewicht auf den Tisch zu verlagern, so dass eine bequemere Haltung eingenommen werden kann.

Will jemand mitschreiben und es gibt keine Tische, ist der-/diejenige gezwungen, dies auf den Knien zu tun. Die Unterlagen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für sich als wichtig betrachten, müssen auf dem Boden um sie herum ausgebreitet werden, was eine weitere Einschränkung der Sitzbequemlichkeit bedeuten kann. Es kann dann zu Verkrampfungen kommen.

Arbeitsunterlagen lassen sich ebenfalls schwer ablegen und Teilnehmende, die kein Ringbuch, keine Schreibmappe o.ä. dabei haben, tun sich mit Notizen schwer.

Das Team sollte deshalb je nach Inhalt und zusammen mit den Teilnehmenden entscheiden, ob ein Sitzkreis gebildet werden soll. Dabei sollten Vor- und Nachteile der Methode benannt werden.

Außerdem sollte darauf geachtet werden, dass die Dauer des Rundgesprächs beschränkt ist und - wenn die Methode gewählt wird - nicht zu viele Unterlagen bzw. Mitschriften nötig sind.

Auch wenn Menschen sich darin unterscheiden, wie sie lernen, spielt Schreiben im Lernprozess eine wichtige Rolle. Während der Handlung Schreiben materialisieren sich die Begrifflichkeiten, was dazu beiträgt, dass diese verinnerlicht und gelernt werden (siehe materialistische Lerntheorie, Lernpsychologie). Deshalb gehören eigene Notizen zum Lernprozess und sind für das Erinnern wichtig.

Gruppenarbeit:

Die Gruppenarbeit dient dazu, dass

- die Teilnehmenden ihre Fragen und Erfahrungen einbringen können,
- sich aktiv beteiligen,
- ihren vorhandenen Sachverstand einbringen,
- Problemlösungen entwickeln und
- sich im Gruppenprozess besser kennen lernen.

Eine Arbeitsgruppen-Phase sollte im Plenum eingeleitet werden,

- indem der Arbeitsinhalt aus dem bisher Diskutierten und Erarbeiteten abgeleitet wird. Es empfiehlt sich, dies ganz am Anfang und vor der Gruppeneinteilung zu besprechen, da erfahrungsgemäß diese Einteilung die gesamte Aufmerksamkeit in Anspruch nimmt.
- indem das Team begründet, warum diese Gruppenarbeit in diesem Zusammenhang sinnvoll ist und warum nicht im Plenum verweilt wird. Dieser Punkt ist deshalb wichtig, weil auch die Teilnehmenden in die Klärung der Wahl der Methode einbezogen werden sollten.

Das Team sollte sich aber darauf einstellen, dass es Teilnehmende gibt, die Schwierigkeiten mit der Arbeit in Kleingruppen haben und lieber „Fachvorträge“ im Plenum bevorzugen.

Die Arbeitsgruppenaufträge müssen vor Beginn der Gruppenarbeit klar sein, ebenso der zeitliche Umfang und die Räumlichkeiten. Auch die Frage der Präsentation bzw. der Ergebnissicherung muss vorher abgesprochen sein.

Die Gruppenzusammensetzung kann erfolgen nach

- Zufall
- Wahl
- Nebeneinandersitzen

Für Zufallsgruppen spricht, dass sich die Teilnehmenden zunächst nicht für/gegen bestimmte Mitglieder der Gesamtgruppe oder einen bestimmten Inhalt entscheiden müssen. Zufallsgruppen tragen zum besseren Kennenlernen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander bei.

Wahlgruppen empfehlen sich dann, wenn die einzelnen Arbeitsgruppen unterschiedliche Themen bearbeiten. Dann können sich die Teilnehmenden „ihr“ Thema aussuchen und sich dafür entscheiden. Wahlgruppen tragen zur weiteren Gruppenentwicklung bei den Teilnehmenden bei.

Nachbarschaftsgruppen bieten sich an, wenn es sich

- nur um eine kurze Gruppenarbeitsphase handeln soll oder
- wenn die Zeit knapp ist oder
- keine Räume für Kleingruppenarbeit vorhanden sind.

Sie lassen sich mit geringem organisatorischen Aufwand unter allen möglichen Rahmenbedingungen einsetzen.

Während des Gruppenprozesses sollte das Team zur Klärung von Verständnisfragen zur Verfügung stehen. Bei der inhaltlichen Arbeit sollte es sich weitgehend zurückhalten und die Gruppen eigenständig arbeiten lassen.

Im Plenum werden die Gruppenergebnisse vorgestellt, wobei die einzelnen Gruppen die Möglichkeit haben, das Wichtigste einzubringen und evtl. auch ihren Gruppenprozess zu schildern.

Bei der Präsentation der Ergebnisse können sich aber auch neue, weiterführende Fragen ergeben, an denen dann weiter gearbeitet wird.

Wir beschreiben im Folgenden Beispiele für den Seminarbeginn und machen noch Anmerkungen zum Seminarende.

1. Begrüßung – „Warm-up“ zu Seminarbeginn

Um eine Seminaratmosphäre zu erzeugen und ein Gruppengefühl entstehen zu lassen, bietet sich dieses Begrüßungsspiel an. Es ist dabei unerheblich, ob sich die Teilnehmenden kennen oder sich fremd sind.

Die Teilnehmenden stellen sich im Kreis auf und das Team ruft anhand vorbereiteter Schwerpunkte einzelne Kolleginnen oder Kollegen in die Mitte des Kreises. Sie werden mit Händeklatschen begrüßt.

Als Begrüßungsaufrufe eignen sich:

„Wir begrüßen alle diejenigen, die.....

aus Norddeutschland, aus der Stadt x, kommen

unter 30 sind, zu den älteren Beschäftigte ab 54 gehören, im Rentenalter sind

noch beschäftigt sind, erwerbslos sind, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind ...“

Es kann auch schon ein Zusammenhang mit dem Thema hergestellt werden, indem diejenigen begrüßt werden, die schon AGA - Arbeit machen, die neu einsteigen wollen, die AGA initiieren wollen usw.

Wichtig ist, dass alle Teilnehmenden begrüßt werden.

2. Zwei Möglichkeiten des Kennenlernens

Wir wollen für die Kennenlernphase zwei Alternativen genauer beschreiben:

das Porträt
den „Steckbrief“.

Beide bieten Möglichkeiten der Verknüpfung mit den Themen der Bausteine. Unserer Meinung nach ist es wichtig, dass die persönlichen Äußerungen der Teilnehmenden in der Kennenlernphase nicht einfach so im Raum stehen bleiben und dann nicht mehr weiter beachtet werden, sondern als wichtige Bestandteile im Seminar aufgegriffen werden. Wenn mit den Ergebnissen nicht weitergearbeitet werden soll, ist diese zeitaufwendige Methode nicht sinnvoll.

Auch bei einer kurzen Veranstaltungszeit (z.B. Tages- oder Abendveranstaltung) oder einer sehr großen Zahl von Teilnehmenden bietet es sich nicht an, die Kennenlernphase in zu großer Breite durchzuführen. Hier kann eine Runde mit Äußerungen zur Person (z.B. Name, Verwaltungsstelle, was macht Ihr in der IG Metall bzw. habt Ihr gemacht?) und Erwartungen genügen.

Bei Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb für ein Mitmachen gewonnen werden sollen, bietet sich, an auch nach der Qualifikation bzw. der bisherigen beruflichen Tätigkeit zu fragen. Dadurch können Teilnehmende, die nur Hilfsarbeiten oder angelernte Tätigkeiten ausgeübt haben, feststellen, dass auch höher qualifizierte Menschen erwerbslos oder vorzeitig in Rente gegangen sind. Diese Erkenntnis baut Hemmschwellen ab und zeigt auf, dass die Situation Erwerbslosigkeit nicht nur eine Frage der Qualifikation ist, sondern andere Ursachen hat.

Bei Teilnehmenden, die bereits aktiv sind, kann noch nach einem Kernproblem ihrer Arbeit gefragt werden. Dabei sollten die Probleme auf eins maximal zwei begrenzt werden.

Der Prozess des Kennenlernens findet bei der kurzen Kennenlernphase dann im weiteren Verlauf des Seminar statt.

Ziele der Kennenlernphase sind,

- die Teilnehmenden und das Team sollen sich gegenseitig kennen lernen. Es sollen erste Eindrücke von den anderen Beteiligten gewonnen und erste Informationen über sich selbst mitgeteilt werden
- die Teilnehmenden sollen sich schon zum Thema äußern
- bei erwerbslosen Teilnehmerinnen und Teilnehmern soll deutlich werden, dass die Beteiligten mit dem Thema Erwerbslosigkeit bereits eigene Erfahrungen gemacht haben. Die Probleme des/der anderen können im wesentlichen nur aus der eigenen Betroffenheit heraus verstanden und ernst genommen werden. Gerade bei den erwerbslosen Mitgliedern überwiegen die negativen Eindrücke und Erfahrungen beim Umgang mit der Erwerbslosigkeit. Davon sind in der Regel alle Lebensbereiche betroffen, wie Familie, Freunde, soziales Umfeld, Arbeitsamt bzw. andere Ämter, Vereine und Organisationen, Gewerkschaft, Betriebsräte usw. Deshalb ist es gerade in der Auftaktphase wichtig, den teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen deutlich zu machen, dass sie Gleiche unter Gleichen sind und das Seminar sich um ihre Bedürfnisse und Probleme dreht.

Alternative 1: Das Porträt

Ziele:

- über sich selbst informieren können
- andere Menschen kennen lernen
- Erfahrungen mit dem Leben ohne Erwerbsarbeit austauschen
- das Erleben dieser Situation ausdrücken (nicht nur mit Sprache, sondern auch bildhaft)
- „ein bisschen kreativ sein“

Durchführung:

In Zweiergruppen (Zusammensetzung nach dem Zufallsprinzip) wird jeweils das Porträt des andern gezeichnet, gemalt, skizziert und es soll versucht werden, die Empfindungen, nach denen gefragt wird, darzustellen. In einer Plenumsphase stellen sich die Gruppenmitglieder dann gegenseitig vor.

Wenn sich die Teilnehmenden schon (auch oberflächlich) kennen, kann durch entsprechende Fragestellungen das Wissen voneinander vertieft werden.

Ablauf:

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen finden sich in Zweiergruppen zusammen. Sie interviewen sich gegenseitig und fertigen ein Porträt ihres Interviewpartners bzw. -partnerin an. Die Fragen könnten z. B. lauten:

- zur Person: Name, Beruf, Dauer des Ausscheidens aus dem Betrieb
- eine negative und eine positive Seite des Lebens ohne Erwerbsarbeit
- wie wurde die IG Metall beim Ausscheiden aus dem Betrieb erlebt

Diese Fragen sind auf die Teilnehmerstruktur und das Bildungsthema abzustimmen und können durchaus anders lauten. Es sollten allerdings Fragen sein, die mit dem Thema der Bildungsveranstaltung allgemein etwas zu tun haben.

Wir schlagen jedoch vor, die konkreten Erwartungen der Teilnehmenden nicht in das Porträt mit aufzunehmen, sondern in einer eigenen Seminarphase zu thematisieren.

Die Porträts werden im Seminarraum aufgehängt und sollten dort auch während der gesamten Dauer der Veranstaltung hängen bleiben.

Alle Teilnehmenden stellen kurz den Menschen vor, der von ihnen interviewt worden ist.

Zeit:

½ Stunde Gruppenarbeit

Material:

große Wandzeitungen, dicke Filzstifte, Tesafilm oder Stecknadeln

Alternative 2: Der „Steckbrief“

Einsatz:

Diese Methode bietet sich insbesondere bei Teilnehmern und Teilnehmerinnen an, die bereits in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit aktiv sind, da sie einen Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, das Schreiben von Texten, aufgreift.

Ziele:

Es gelten dieselben Ziele wie beim Porträt.

Mit der schriftlichen Erstellung werden jedoch drei weitere Ziele verbunden:

1. Die „Steckbriefe“ sollen für alle Teilnehmenden kopiert werden und zusammen mit der Teilnehmenden-Liste eine Erinnerung an das Seminar und die Beteiligten darstellen, um so auch eine möglicherweise spätere Kontaktaufnahme untereinander erleichtern. Zudem soll das Wir-Gefühl verstärkt werden (Wir wissen von einander).

Die Vervielfältigung muss aber der absoluten Freiwilligkeit unterstellt sein. Die „Steckbriefe“ sollten während der Dauer des Seminars auf einer Wandzeitung ausgehängt sein und erst am (vor)letzten Tag (je nach Möglichkeit) für alle kopiert werden. Wenn die Kopien gemacht werden, sollte noch einmal darauf hingewiesen werden, dass es keinem übel genommen wird, wenn er eine Vervielfältigung nicht wünscht.

2. Mit dem Erstellen der „Steckbriefe“ wird eine Möglichkeit von Öffentlichkeitsarbeit vorgestellt, die zur Öffentlichkeitsarbeit einer Gruppe genutzt werden kann. Mit diesen „Steckbriefen“ können in der örtlichen oder gewerkschaftlichen Presse Menschen aus der Gruppe vorgestellt und damit die Arbeit der Gruppe (was macht er/sie dort und warum) bekannt gemacht werden.
3. Ein weiterer Effekt ist, dass die Teilnehmer/innen darüber reflektieren können, wie sie sich in der Öffentlichkeit darstellen und wie sie sich nach außen geben wollen.

Durchführung:

Der „Steckbrief“ ist dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Journalismus entlehnt. In dem „Steckbrief“ soll die jeweils andere Person vorgestellt werden. Der „Steckbrief“ ist schriftlich zu verfassen und soll maximal eine DIN A4-Seite betragen.

Ablauf:

Das Team erklärt die Vorgehensweise beim Steckbrief und was damit bezweckt ist.

Der Aufbau des „Steckbriefs“ muss kurz erläutert werden (vorher auf Flipchart schreiben).

Bestandteile sind:

1. Überschrift (der Mensch soll interessant gemacht werden)
2. Einleitungssatz (nicht mehr als 13 Wörter)
3. „wörtliche Rede“ (lasst den Menschen sprechen)
4. interessant, aber verständlich machen (keine Fremdwörter)

Um die Teilnehmenden untereinander bekannt zu machen, werden zunächst „Partnerinterviews“ durchgeführt. Die Paare werden durch vorbereitete „Lose“ (jeweils zwei gleiche Zahlen (1-1, 2-2, 3-3, ...) entsprechend der Teilnehmenden-Zahl - bei ungerader Zahl gibt es eine Dreiergruppe mit einer Teamerin oder einem Teamer - zugeordnet.

Der Steckbrief soll die Personenbeschreibung enthalten und das Erleben sowie den Umgang der Person mit dem Leben nach der Erwerbsarbeit oder die Gründe für sein gewerkschaftliches Engagement beschreiben.

Es können dieselben Fragen gewählt werden wie beim Porträt. Die Fragen bringen Erkenntnisse für den weiteren Ablauf des Seminars mit sich.

Die „Steckbriefe“ werden dann im Plenum jeweils von der Person vorgelesen, die gefragt hat. Nachfragen aus dem Plenum sollten zugelassen werden. Die Antwort sollte aber die vorlesende Person geben. Bei weiterem Klärungsbedarf sollte darauf hingewiesen werden, dass dafür noch die Pausen und die Abende zur Verfügung stehen. Es kann ruhig darauf hingewiesen werden, dass die nachfragende Person die vorgestellte Person in der nächsten Pause noch einmal ansprechen kann, um die Unklarheit zu beseitigen.

Zeit:

Der zeitliche Rahmen für die Erstellung des „Steckbriefs“ sollte eng gesetzt werden, damit sich auf das Wesentliche beschränkt wird. Es macht auch nichts, wenn die Sätze nicht ausformuliert sind, sondern nur Stichworte auf dem „Steckbrief“ stehen. Es kommt nicht auf die Formvollendung an. Das muss den Teilnehmenden gesagt werden, damit sie die Messlatte nicht zu hoch hängen.

Für die Befragung der Teilnehmenden untereinander sollten jeweils 10 Minuten zur Verfügung stehen. Für die Erstellung des „Steckbriefs“ anschließend 30 Minuten. Da die Orientierungspunkte vorgegeben sind, reicht diese Zeit aus.

Material:

DIN A4-Blätter, Schreiber, Tesafilm, Wandzeitung

Hinweise für das Team

Mögliche Verknüpfungspunkte mit den Bausteinen:

a. *Ein positives und negatives Erlebnis des Lebens ohne Erwerbsarbeit*

Das Team erhält Informationen über die persönliche Befindlichkeit der Teilnehmenden.

Die negativen Empfindungen können im weiteren Seminarverlauf (Stichwort: „gesellschaftliches Mobbing“, Sozialpolitik, Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Armut im Alter, Bedeutungs- und Ansehensverlust) aufgegriffen werden. Ziel ist es, die Teilnehmenden bei der Bewältigung ihrer Situation zu stärken.

Die positiven Empfindungen (u.a. mehr Zeit für Familie, Verein, Garten, Hobby, selbstbestimmtes Arbeiten) können im Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Forderungen wie Arbeitszeitverkürzung, Abbau von Überstunden, wirtschaftliche Mitbestimmung etc. aufgegriffen werden. Sie dienen weiterhin zur Motivierung zu gewerkschaftlicher ehrenamtlicher Mitarbeit.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass immer wieder angeführt wird, dass zu wenig Menschen sich gewerkschaftliche engagieren und sich einmischen. Dies wird insbesondere bei Erwerbslosen bemängelt. Hier sollte nach Möglichkeit näher auf dieses Problem eingegangen werden. Wer die Situation bewältigt bzw. mit ihr umgehen will, muss die positiven Seiten dieser Situation erkennen und für sich nutzen.

Um die Schwierigkeit der Ansprache von erwerbslosen Kolleginnen und Kollegen im Wohnbereich deutlich zu machen, kann auch ein kurzes Schaubild aufgezeichnet werden. Danach gibt es drei Hauptkriterien, wie die Menschen auf die Situation Erwerbslosigkeit reagieren. Sie können

- sich mit der Situation abfinden,
- sich in der Situation einrichten oder aber
- lernen, die Situation zu bewältigen bzw. mit ihr umzugehen.

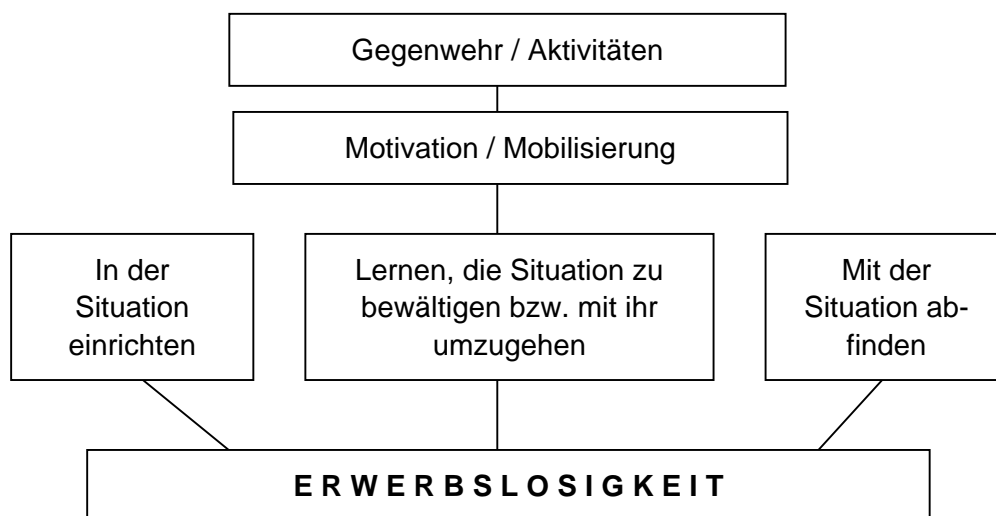
Nur aus der letzteren Ebene heraus kann es gelingen, erwerbslose Menschen für die Mitarbeit in der IG Metall zu gewinnen und gemeinsam Gegenwehr in den Wohnbereichen zu entwickeln.

Wer sich mit der Situation abgefunden hat, hat keine Kraft mehr zur Gegenwehr oder Handlung und kann ohne die Hilfe Dritter bzw. psychotherapeutischer Betreuung nicht mehr positiv motiviert werden.

Wer sich in der Situation eingerichtet hat, benötigt nichts mehr und sieht keinen Grund mehr in der Mitarbeit einer Gewerkschaft, die die Situation verbessern will. Oft haben diese Menschen ihre finanzielle Situation durch Nebenverdienste, die sie allerdings keiner Behörde oder dem Finanzamt bekannt gegeben haben, stabilisiert. Wenn sie

aktiv werden oder mit anderen für eine Situationsverbesserung kämpfen, könnte ihr „eingichtetes“ Leben gestört werden bzw. in Gefahr geraten oder „auffliegen“.

Wichtig ist zu erkennen, dass es gelernt werden will, mit der Situation „Erwerbslosigkeit“ umzugehen. Dazu gehört auch eine positive Betrachtung.



b. Erleben der IG Metall beim Ausscheiden aus dem Betrieb

Die Beantwortung dieser Frage kann Anregungen geben für konkrete Aktivitäten und Forderungen.

Was positiv erlebt wurde, könnte von anderen aufgegriffen und auf die jeweilige Situation übertragen werden. Was negativ erlebt wurde, könnte Beispiel für die Anforderung an eine erfolgreiche AGA-Arbeit vor Ort sein.

Hier kann auch schon ein erster Austausch über die AGA-Arbeit stattfinden.

Die Schlussphase des Seminars

Am Ende eines Seminars steht eine abschließende Auswertung, auf deren methodische Durchführung wir hier nicht weiter eingehen wollen. Dazu gibt es in anderen Anleitungen und Leitfäden genügend Beispiele.

Wichtig ist es unserer Meinung nach, dass in dieser Auswertung auch nach kritischen und schwierigen Elementen gefragt wird, die in jedem Seminar vorkommen. Das Team bekommt für sich von den Teilnehmenden noch einmal ein abschließendes Feedback und kann gegebenenfalls in weiteren Bildungsveranstaltungen sein Vorgehen verändern. Wichtig ist auch, dass sich das Team vergewissert, dass bei keinem Teilnehmer und keiner Teilnehmerin Probleme aufgebrochen sind, die nicht bewältigt werden können.

Mögliche Fragen könnten sein:

- Was hat das Seminar mir gebracht?
- Was hat mich angesprochen?
- Was hat mich erschreckt?
- Was werde ich nun unternehmen?

In der Schlussphase des Seminars befinden sich Teilnehmende und Team in einer ähnlich schwierigen Situation wie in der Anfangsphase des Seminars. Sie befinden sich in einer Schwellensituation: vor ihnen liegt der Alltag zuhause. Besonders wenn sich im Seminar ein gutes Gruppengefühl entwickelt hat, fällt der Abschied und der Weg in die Normalität mit all ihren Schwierigkeiten schwer.

Wichtig ist es deshalb, den Teilnehmenden etwas mit nach Hause zu geben und Kontaktmöglichkeiten und -verabredungen zu treffen.

Zusammen mit einer Teilnehmenden-Liste mit Anschrift und Telefon kann der persönliche „Steckbrief“ der Teilnehmenden verteilt werden, sofern diese Methode als Seminareinstieg gewählt wurde. Wichtig ist, dass auf die Verteilung der „Steckbriefe“ am Seminarende bereits bei der Anwendung hingewiesen wird und die Weitergabe an die anderen Teilnehmenden freiwillig ist. Das Team sollte auch bewusst dazu auffordern, weiter in Kontakt zu bleiben.

Da es ein zentrales Anliegen der Bausteine ist, konkrete Aktivitäten, Aktionen, Arbeitsvorhaben und Projekten zu befördern, sollten die Verabredungen am Seminarende zusammengefasst und wenn möglich einzelne Schritte für die gemeinsame Weiterarbeit mit terminlichen Festlegungen verabredet werden.

E. Einsatzmöglichkeiten der Bausteine - Beispiele

In den Bausteinen selbst haben wir auf eine genaue Zeitangabe für den Einsatz der Bausteine insgesamt bzw. für einzelne Bestandteile bewusst verzichtet, weil die Einsatzmöglichkeiten so vielfältig und so offen wie möglich gestaltet sein sollen.

An dieser Stelle wollen wir jedoch ein paar Einsatzmöglichkeiten darstellen

Beispiel für eine eigenständige Seminareinheit (Wochenseminar)

Thema:

Einrichtung und Weiterentwicklung von AGA-Strukturen auf Verwaltungsstellenebene

Seminarphasen	Inhalte	Ziele	mögliche-Methoden
Kennenlernen	verschiedene Varianten, je nach TN-Struktur z.B. Porträts	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen von Teilnehmenden und Team ▪ Seminaratmosphäre schaffen ▪ über sich selbst informieren können ▪ andere Menschen kennen lernen ▪ Erfahrungen mit dem Leben ohne Erwerbsarbeit austauschen ▪ Das Erleben in dieser Situation ausdrücken ▪ „ein bisschen kreativ sein“ 	Partner/innen-Interviews in unterschiedlicher Ausgestaltung
	z.B. Steckbrief	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen von TN und Team ▪ Seminaratmosphäre schaffen ▪ Ausdrücken, wie mensch sich ohne Erwerbsarbeit fühlt ▪ Erfahrungen mit dem Leben ohne Erwerbsarbeit austauschen 	

Seminarphasen	Inhalte	Ziele	mögliche-Methoden
Erfahrungen/ Erwartungen der Teilnehmer/-innen	Erwartungen, Vorstellungen und Wünsche der Teilnehmer/-innen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formulierungen von Erwartungen an die Gesellschaft, den Arbeitsmarkt, die IGM, sich selbst ▪ evtl. Stärken und Schwächen der Arbeit benennen ▪ Zielrichtungen formulieren ▪ Festlegung d. Inhalte u. d. Zeitrahmens 	Einzelarbeit Plenum
Bestandsaufnahme Je nach inhaltlichem Schwerpunkt	alternativ: Baustein 1 - Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse Baustein 2 - Der Arbeitsmarkt unter den aktuellen Bedingungen Baustein 3 - Arbeitsmarktpolitik für Jüngere bzw. Ältere	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informieren über die Situation auf dem Arbeitsmarkt ▪ Kennenlernen der Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse ▪ Den Zusammenhang zwischen politischen Entscheidungen und Prämissen und der Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse und der Situation auf dem Arbeitsmarkt erkennen ▪ Erkennen, dass Profitmaximierung das zentrale Prinzip des Wirtschaftens ist 	Arbeitsgruppen oder Plenums-gespräch
Analyse	alternativ: Baustein 5 – Persönliche Auswirkungen von Erwerbslosigkeit Baustein 6: gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen Baustein 7 demografischer Wandel und Folgen für die sozialern Sicherungssysteme Baustein 8: Die Spaltung der Gesellschaft in arm und reich Baustein 9: Veränderungen der Erwerbsbiografien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erkennen, dass politische Verhältnisse Ausdruck des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit sind ▪ Begreifen, warum es Arbeitslosigkeit gibt und welche Rolle Erwerbslose spielen ▪ die Zusammenhänge bei der Diskussion um den demografischen Wandel erfassen ▪ Hintergründe und Folgen der aktuellen „Spar“ideologie aufzeigen ▪ Funktion der gesellschaftlichen Schuldzuweisung bei Erwerbslosigkeit erkennen ▪ Stärkung des individuellen Befindens ▪ Umgang mit dem Leben ohne Erwerbsarbeit erleichtern ▪ erste Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Gegenwehr und Gestaltung entwickeln 	Input im Plenum Arbeitsgruppen

Seminarphasen	Inhalte	Ziele	mögliche-Methoden
Handlungsteil	<p>alternativ:</p> <p>Baustein10 – außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit</p> <p>Baustein 11 - Erwerbslose in der IG Metall</p> <p>Baustein 12 – Senioren/innen in der IGM</p> <p>Baustein 13 – Wohnbereichsarbeit</p> <p>Baustein 14 - Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Betrieben</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufbau und Vertiefung der außerbetrieblichen Arbeit in der Verwaltungsstelle ▪ Felder und Möglichkeiten von AGA entwickeln ▪ Gewinnung neuer Aktivist:innen ▪ Sicherheit im innergewerkschaftlichen Umgang gewinnen ▪ Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Nicht-mehr-Beschäftigten beitragen ▪ Erkennen, dass sich ohne Eigeninitiative nichts bewegt ▪ Den Schritt nach außen tun ▪ Benennen von Handlungsmöglichkeiten ▪ Erarbeiten eines Aktionsplans ▪ ein konkretes inhaltliches Projekt planen und Schritte festlegen ▪ Entsprechend der jeweiligen Varianten sollen konkrete Handlungsmöglichkeiten aufgegriffen werden ▪ z.B. Erstellung eines Flugblattes (gleiche Interessen von Erwerbslosen und Beschäftigten) ▪ z.B. Vorbereitung einer Aktion ▪ z.B. Malen eines Transparentes 	<p>Plenum</p> <p>Arbeitsgruppen</p>
Seminar-ende	<p>Auswertung und Zusammenfassung</p> <p>Seminauswertung und weitere Absprachen</p>	<p>Festlegung der nächsten Schritte über das Seminar hinaus</p> <p>Bewertung der Woche</p>	<p>Plenum</p>

Themeneinsatz im F I-/A I- und J I-Seminar

Seminarphasen	Inhalte	Ziele	Mögliche Methoden
Einstieg in den Themenschwerpunkt	<p>Das Bild von Erwerbslosen bzw. Senioren/innen</p> <p>Siehe</p> <p>Baustein 5 – Persönliche Auswirkungen von Erwerbslosigkeit</p> <p>Baustein 6 – Gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen</p> <p>Baustein 7 – Demografischer Wandel und Folgen für die sozialen Sicherungssysteme</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informieren über die Situation Erwerbsloser bzw. der Senior/innen ▪ Erkennen von Vorurteilen gegenüber den aus dem Betrieb Ausgeschiedenen ▪ Erkennen, dass politische Verhältnisse Ausdruck des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit sind ▪ Begreifen, warum es Arbeitslosigkeit gibt und welche Rolle Erwerbslose spielen ▪ die Zusammenhänge bei der Diskussion um den demografischen Wandel erfassen ▪ Hintergründe und Folgen der aktuellen „Spar“ideologie aufzeigen ▪ Funktion der gesellschaftlichen Schuldzuweisung bei Erwerbslosigkeit erkennen 	Plenumsgespräch
Analyse	<p>Alternativ:</p> <p>Baustein 1 – Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse</p> <p>Baustein 2 – der Arbeitsmarkt unter den aktuellen Bedingungen</p> <p>Baustein 3 – Arbeitsmarktpolitik für Jüngere und Ältere</p> <p>Überleitung:</p> <p>Baustein 9 – Veränderung der Erwerbsbiografien</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informieren über die Situation auf dem Arbeitsmarkt ▪ Kennenlernen der Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse ▪ Den Zusammenhang zwischen politischen Entscheidungen und Prämissen und der Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse und der Situation auf dem Arbeitsmarkt erkennen ▪ Erkennen, dass Profitmaximierung das zentrale Prinzip ist ▪ erste Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Gegenwehr und Gestaltung entwickeln 	Plenum oder Arbeitsgruppen

Seminarphasen	Inhalte	Ziele	Mögliche Methoden
Handlungsteil	Alternativ: Baustein 10 – Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit Baustein 14 – Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Betrieben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufbau oder Vertiefung der außerbetrieblichen Arbeit der Verwaltungsstelle ▪ Felder von AGA ▪ Zusammenarbeit von aus dem Betrieb ausgeschiedenen und beschäftigten Kollegen/Innen fördern, ▪ Aufbau von Solidarität ▪ Entwicklung eines konkreten Projektes 	Arbeitsgruppen mit Auswertungsplenum
		Entwicklung eines konkreten Projektes	Arbeitsgruppen

Beispiel: Wohnbereichsarbeit

Seminarphasen	Inhalte	Ziele	mögliche Methoden
<p>Alternative 1</p> <p>Analyse</p>	<p>Situation in der Verwaltungsstelle (Arbeitsmarkt in der Region, Mitgliederstruktur, Erreichbarkeit der Mitglieder, Zuständigkeiten usw.)</p> <p>Überleitung: Ziele und Ideen für Wohnbereichsarbeit</p> <p>Entwicklung eines konkreten Projekts / eines kleinen Aktionsplans</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Genauere Informationen über die Verwaltungsstelle erhalten ▪ Benennen des Ist-Zustands ▪ Soll-Zustand entwickeln ▪ Ziele und Themen benennen ▪ - konkrete Ansätze zur Umsetzung festlegen 	<p>Arbeitsgruppen mit Datenmaterial oder Bericht von Sekretär/-in</p> <p>Plenum (Metaplan)</p>
<p>Handlungsteil</p>			<p>Arbeitsgruppen mit Plenum zur Auswertung</p>
<p>Alternative 2</p> <p>Analyse</p>	<p>Wohnbereichsarbeit als zweites Standbein (Thesen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notwendigkeit von Wohnbereichsarbeit erkennen ▪ Argumente dafür entwickeln ▪ Damit verbundene notwendige Veränderungen der gewerkschaftlichen Praxis erkennen 	<p>Arbeitsgruppen mit Abschlussplenum</p>
<p>Handlungsteil</p>	<p>neue Handlungsfelder und -möglichkeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soll-Zustand entwickeln ▪ Selbstverwirklichung ermöglichen ▪ Schritte zur Verwirklichung benennen 	

Baustein 1

Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse

1. Inhalt

- 1.1. Neoliberalismus und seine Folgen
- 1.2. Erosion des „Normarbeitsverhältnisses“
- 1.3. Arbeitszeitverlängerung
- 1.4. Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnissen und sozialem Abstieg
- 1.5. Zusammenhang von Erwerbseinkommen und Arbeitslosengeld II bzw. Grundsicherung im Alter

1.1 Neoliberalismus und seine Folgen

Arbeitgeberverbände und (neo)liberale Politiker behaupten, Niedriglöhne seien notwendig, um Beschäftigung zu sichern und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Die Arbeitskosten in der betriebswirtschaftlichen Rechnung seien zu hoch und die Unternehmen seien gezwungen in Länder abzuwandern, in denen die Lohnkosten niedrig und die Gewinnerwartungen höher seien. Der Blick auf die Befriedigung der Aktionäre und Anteilseigner verlange dieses.¹ Die Bundesregierungen, allen voran die Koalition aus SPD und Grüne, haben diese Behauptung zu ihrer politischen Leitlinie erhoben und mit einschneidenden Gesetzesänderungen umgesetzt. Die große Koalition aus CDU/CSU/SPD setzt diese Politik unvermindert fort. Gebetsmühlenartig wird behauptet, dass die Lohn(neben)kosten zu hoch seien, die Beschäftigten nicht flexibel genug und der Sozialstaat wegen des demographischen Wandels nicht mehr zu finanzieren sei.² Im Baustein 7 „Demografischer Wandel und sozialpolitische Folgen“ sind dazu Texte und Materialien zu finden.

Im August 2002 wurde von der damaligen Bundesregierung eingesetzten „Hartz-Kommission“ ein Programm für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vorge-

¹ Siehe dazu auch: Jürgen Peters im Vorwort zu: Mundorf, Hans, Nur noch Markt, das ist zu wenig, Hamburg 2006

² Vgl. dazu: Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 11 Handlungsfelder, Juli 2005, unter Handlungsfeld 4, Soziale Sicherung und Arbeitsmarkt modernisieren

stellt, das das Ziel hatte, die Arbeitslosenzahlen (August 2002 = 4.019.585) innerhalb von drei Jahren um zwei Millionen zu senken³.

Das Programm war der Ausgangspunkt für einen radikalen Umbau des Sozialstaates zu Lasten der Arbeitnehmer. Mit den sog. „Hartz-Gesetzen I - IV“ sollte den Unternehmen der „Standort Deutschland“ wieder schmackhaft gemacht werden. Dahinter verbirgt sich eine bestimmte wirtschaftspolitische Position, nämlich je billiger die Arbeitskräfte seien, desto mehr Arbeitsplätze würden entstehen. Die „solidarisch“ finanzierte Sozialversicherung wurde immer mehr auf die Schultern der Arbeitnehmer gehoben. In der gesetzlichen Krankenversicherung zahlen die Arbeitgeber inzwischen nur noch ca. sechs Prozent ein, während der Arbeitnehmeranteil durch Zuzahlungen (Praxis-, Rezept-, Krankenhausgebühr) und Sonderbeiträgen (0,5 Prozent für das Krankengeld) schon fast siebeneinhalb Prozent beträgt.

Bei den Renten wurden die Leistungen immer mehr reduziert und die Auszahlungen unterschreiten in den meisten Fällen schon die Einzahlungen. Die derzeitige Regierung will das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre anheben und denkt inzwischen laut über Kürzungen bei den laufenden Rentenzahlungen nach, da sich die durchschnittlichen Einkommen der Arbeitnehmer auch verringern.

Kernstück der „Hartz-Reformen“ aber war die Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende im neu geschaffenen Sozialgesetzbuch II (SGB II). Dabei wurden die neuen Regelleistungen noch unterhalb der bisherigen Sozialhilfe angesiedelt, da die einmalige Beihilfen für Hausrat, Bekleidung, Renovierung und sonstige besondere Anlässe pauschaliert in die Regelleistung eingerechnet und somit für den Einzelfall abgeschafft wurden.

Parallel dazu wurden die Zumutbarkeitskriterien bei der Aufnahme einer Arbeit für die Empfänger der neuen Grundsicherung nahezu auf Null gesenkt. Sittenwidrigkeit und Lohnwucher sind neuerdings die unteren Grenzen einer Entlohnung. Als Einstieg in die arbeitsrechtliche Beschäftigungswelt wurden Arbeitsgelegenheiten geschaffen, bei denen lediglich eine Aufwandsentschädigung in Höhe von einem bis zwei Euro gezahlt werden. Die Nachfrage nach diesen Arbeitsgelegenheiten ist inzwischen höher als das Angebot. Ursache ist, dass die Hilfebedürftigen gezwungen sind, die nicht existenzsichernde Grundsicherung aufzubessern. Da der Arbeitsmarkt nicht genügend Arbeitsstellen hergibt, ist die nicht entlohnte Arbeitsgelegenheit der letzte Strohalm. Ein weiterer Grund ist, dass die Mehraufwandsentschädigung nicht mit der Grundsicherung für Arbeitsuchende verrechnet wird und somit zusätzlich Geld in die Haushaltskasse bringt. Im März 2006 gab es 255.000 Stellen dieser Art. Lediglich die Kriterien „im öffentlichen Interesse“ und „zusätzlich“ bremsen eine rasantere Ausweitung, da entgegen aller Prognosen im März 2006 über sieben Millionen Menschen die neue Grundsicherung in Anspruch nehmen müssen. Darunter 1.854.731 Kinder unter 15 Jahren.

Mit der Schaffung einer Nachfrage für den Niedriglohnsektor durch die neue Grundsicherung, wurden auch die Formen der Arbeitsverhältnisse entsprechend durch gesetz-

³ Bundesregierung (Hrsg.), Kommission, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin, August 2002, Seite 5

liche Regelungen angepasst. Die Erosion des „Normarbeitsverhältnisses“ wurde weiter voran getrieben.

Trotz aller Reformfreudigkeit auf dem Arbeitsmarkt und bei den Sozialsystemen, ist die Erwerbslosigkeit weiter angestiegen. Wenn überhaupt neue Arbeitsplätze entstehen bzw. entstanden sind, so geschieht dieses weitgehend im Niedriglohnssektor, wie z.B. der geringfügigen Beschäftigung. Auf der anderen Seite werden immer mehr gutbezahlte Vollarbeitsverhältnisse in den Betrieben abgebaut. Bei der ganzen Diskussion um die „Sicherung des Standortes Deutschland“ und der Schaffung neuer Arbeitsplätze wird immer wieder völlig außer acht gelassen, dass das Arbeitsvolumen, welches notwendig ist, um das Bruttoinlandprodukt der Bundesrepublik Deutschland zu erarbeiten, seit den Siebziger Jahren kontinuierlich sinkt. Allein von 1991 bis 2003 ist das vorhandene (und zu verteilende) Stundenvolumen in Deutschland von 59,2 Millionen Stunden auf 55,2 Millionen Stunden zurückgegangen⁴.

Auf der betrieblichen Seite bedeutet dies:

„Gegenwärtig setzt sich eine neue, globale Wettbewerbsorientierung durch, die den Flächentarifvertrag und die Tarifautonomie von mehreren Seiten unter Druck setzt: über internationales Benchmarking einerseits und über Prozesse der Verbetrieblichung andererseits. Die Tarifpolitik ist mit einem Prozess fortschreitender unternehmerischer Internationalisierung und damit einhergehender Marktliberalisierung konfrontiert. Während dadurch unternehmensbezogene Handlungsstrategien aufgewertet werden, droht dies die Handlungsfähigkeit der auf nationaler Ebene agierenden Tarifvertragsparteien zu schwächen.“

„... Teile der Arbeitgeberschaft versuchen, ihr Idealbild des vollständig liberalisierten, tarifvertragsfreien Einzelarbeitsverhältnis als Vorbild zu etablieren.“⁵

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) fordert dazu ein Umdenken in der Arbeitsmarktpolitik. Es müsse der Grundsatz gelten, dass erst Arbeit geleistet werden müsse, bevor es eine Lohnersatzleistung gebe. Dabei müsse es zumutbar sein, Arbeit zu Stundenlöhnen von drei Euro anzunehmen.⁶

Auf der Seite der Erwerbslosen bedeutet dies: Seit 1993 werden immer mehr gesetzliche Regelungen geschaffen, die die untertarifliche Bezahlung von Beschäftigung zulassen. Überwiegend im öffentlichen Interesse geschaffene Arbeitsgelegenheiten weisen den Betroffenen den Einstieg in den Niedriglohnssektor. Der Druck auf Erwerbslose, diese Arbeiten auch anzunehmen, wurde durch die drastische Senkung der Lohnersatzleistungen, Kürzung der Bezugsdauer, Reduzierung der Zumutbarkeitsregelungen und durch die drastische Verschärfung der disziplinarischen Instrumente (Verlust der Leistung für sich und seine Familie) Schritt für Schritt erhöht.

⁴ Tabelle G 1.2 in, IG Metall (Hrsg.), Report 2004, Produktion, Einkommen, Beschäftigung, Seite 8

⁵ aus: Entschließung 3 des 20. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall 2003 in Hannover, unter Punkt 1 und 2.2.

⁶ zitiert nach : Welt am Sonntag vom 5. Februar 2006, Erst Arbeit, dann Staatsgelder

Einen Berufs- und Qualifikationsschutz gibt es nicht mehr. Alle Formen von Arbeitsverhältnissen gelten als zumutbar. Leiharbeit wurde durch die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) „normalisiert“, befristete Arbeit durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ebenfalls.

Die verstärkte Aufnahme von prekären Arbeitsverhältnissen wird damit staatlich erzwungen.

1.2 Die Erosion oder Aushöhlung des „Normarbeitsverhältnisses“

Die Stammebelegschaft bzw. die Beschäftigung in einem Dauerarbeitsverhältnis ist durch die Personalpolitik der Unternehmer und durch Vorschläge der Beraterfirmen immer weiter reduziert geworden. Für die Erwerbslosen bedeutet dies, dass die Möglichkeit, in ein solches Arbeitsverhältnis wieder hineinzukommen, immer schwieriger, wenn nicht sogar unmöglich wird. Sie pendeln in der Regel zwischen Erwerbslosigkeit, kurzzeitiger Beschäftigung in unsteten Arbeitsverhältnissen und Maßnahmen der Agentur für Arbeit oder der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Wir nennen Arbeitnehmer, die diesem ständigen Wechsel in den Beschäftigungsverhältnissen unterworfen sind: „Rotationsarbeitnehmer“.⁷

Die Abnahme des „Normarbeitsverhältnisses“ schreitet stetig voran. Über 80 Prozent der Vermittlungen der Agenturen für Arbeit umfassen unstete Arbeitsverhältnisse, wobei der überwiegende Teil befristete Arbeitsverhältnisse sind. Ende der 90er Jahre gab es eine stetige Zunahme bei den versicherungsfreien Arbeitsverhältnissen, den sog. „400-Euro-Jobs“. In den letzten drei Jahren stagnieren die Zahlen jedoch. Sie haben sich bei etwas unter sieben Millionen eingependelt.⁸ Die Unternehmen versuchen mit Arbeitsverhältnissen außerhalb der „Normarbeit“ sich der finanziellen Beteiligung an den Sozialversicherungen zu entziehen. So ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse seit Jahren rückläufig.⁹

Damit wird die Strategie der Bundesregierung und der Unternehmer deutlich, die Arbeitslosen für den Arbeitsprozess immer kostengünstiger zur Verfügung bzw. zur Verwertung bereit zu stellen. Von daher werden die Politiker und Unternehmer nicht müde, die Kürzung der Sozialleistungen zu propagieren.¹⁰ Wer ohne sozialen Schutz ist, muss sich das Geld für sein Überleben auf dem Arbeitsmarkt holen. Ansprüche an hohe Löhne, soziale Sicherung, Arbeitsicherheit oder tariflich gesicherte Arbeitsbedingungen werden dann nicht mehr gestellt. Um den Druck der Agenturen für Arbeit bzw. den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu entgehen, treten immer mehr Menschen die „Flucht“ in die Rente mit Abschlägen oder Selbständigkeit an. Bei der Selbständigkeit werden dann zwar noch freiwillige Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt, aber für die Renten- und Arbeitslosenkasse bleibt oft nichts mehr

⁷ vgl. Schaubild in den Materialien: Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb und bei den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten

⁸ siehe Grafik in den Materialien über die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland

⁹ siehe Tabelle in den Materialien: Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Deutschland, Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte des Arbeitsmarktes, Berichtsmonat März 2006

¹⁰ Financial Times Deutschland vom 21. April 2006, Marschall, Birgit, Union wagt Tabubruch bei Hartz IV

übrig. Aber auch die Zahl der Menschen ohne Krankenversicherungsschutz nimmt immer mehr zu.

Unstete Arbeitsverhältnisse oder prekäre Selbständigkeit ziehen in der Regel auch finanzielle Einbußen nach sich. Damit wird eine an der Zukunft orientierte Lebensplanung nahezu unmöglich gemacht. Soziale Ausgrenzung und gesellschaftliche Perspektivlosigkeit sind die Folgen.

Gleichzeitig wird mit der Deregulierung der Arbeitsverhältnisse auch der soziale Schutz des Einzelnen, aber auch das gesamte Sozialversicherungssystem immer mehr in Frage gestellt. Selbstverantwortliche Vorsorge, wie sie neuerdings von den Politikern verstärkt gefordert wird, ist angesichts der immer geringeren Einkommen der Arbeitnehmer¹¹ immer schwieriger umzusetzen. Im Monatsbericht März 2006 der Bundesagentur für Arbeit wird darauf hingewiesen, dass der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsempfänger nach dem SGB II, die nicht arbeitslos waren, 2,22 Millionen betrug. Dieses sind Personen die noch zur allgemeinbildenden Schule gehen und älter als 15 Jahre sind, die sich in einer Qualifikationsmaßnahme befinden, die wegen der Betreuung eines Kleinkindes (bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres) an der Erwerbsarbeit gehindert sind und die in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, deren Verdienst unterhalb der Grundsicherung für Arbeitsuchende liegt (ihr Verdienst reicht nicht aus, um das zum Leben Notwendigste zu erwerben). Die Zahl der Letztgenannten liegt bei knapp unter zwei Millionen, aber mit zunehmender Tendenz, weil immer mehr Arbeitgeber geringere Löhne zahlen und die Arbeitnehmer ermuntern, sich den Aufstockungsbetrag vom Grundsicherungsträger zu holen.¹² Das geht soweit, dass die Kommunen einsparen wollen, in dem sie billige Reinigungsdienste in den öffentlichen Gebäuden verpflichten und diese Firmen (z.B. Dienstleister Piepenbrock) ihren Beschäftigten nur 3,50 € Stundenlohn zahlen. Die Zuzahlung nach der Grundsicherung ist dann teurer für die Kommune bzw. den Staat, wie die Einsparung.

1.3 Arbeitszeitverlängerung

In immer mehr Betrieben werden die Belegschaften angehalten länger zu arbeiten und darüber hinaus auf das dafür zustehende Einkommen zu verzichten. Immer mehr Betriebe melden den Bedarf an, ihre Belegschaften ohne Lohnausgleich länger arbeiten zu lassen. Auch die Bundesregierung verlangt von ihren Beamten inzwischen eine bis zu 42-Stunden-Woche. Bei den angestellt Beschäftigten wurde von Landesregierungen die Anhebung auf 40 Stunden pro Woche gefordert und der bestehende Tarifvertrag durch Verbandsaustritt aufgehoben. Der Gewerkschaft ver.di sah sich veranlasst, gegen die Forderung der Politik zu streiken. Als Ergebnis ist eine Arbeitszeitverlängerung von 38,5 Stunden auf 39 Stunden in der Woche tariflich festgelegt worden.

Dabei haben die Arbeitszeitverkürzungen z.B. in der Metall- und Druckindustrie auf die 35-Stunden-Woche oder im öffentlichen Dienst auf 38,5 Stunden in der Woche erheblich zur Verringerung der Arbeitslosigkeit beigetragen. Die Senkung des Arbeitszeitvo-

¹¹ siehe dazu in FR vom 21. April 2006, Hicken, Eske, Immer öfter reicht der Lohn nicht zum Überleben

¹² siehe Protokoll des Beitrags in Panorama (ARD) vom 11. Mai 2006 um 21.45 Uhr

lumen für das BIP hätte sonst eine noch wesentlich höhere Arbeitslosigkeit bewirkt. Die Arbeitszeitverkürzung hat dazu beigetragen, dass es mehr Beschäftigte gab. Denselben Effekt hatte die gesetzlich verordnete 35-Stunden-Woche in Frankreich.

Ein zweiter Effekt, der eine größere Steigerung der Arbeitslosigkeit aufgrund des Arbeitsvolumens verhindert hat, ist die „Erosion des Normarbeitsverhältnisses“. Die Abnahme der Vollzeitbeschäftigung und der Anstieg der Arbeitsverhältnisse, die sich am Auftragsstand bzw. an der Wertschöpfung orientieren hat die vorhandene Arbeit innerhalb der „Klasse“ der Erwerbspersonen verkürzend, aber auch lohnsenkend verteilt.

Die zur Zeit stattfindende Arbeitszeitverlängerung hat diesen Effekt allerdings nicht. Im Gegenteil, sie läuft der Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens auf die Erwerbsbevölkerung zu wider. Sie neutralisiert den Beschäftigungseffekt eines evtl. vorhandenen Auftragszuwachs im Betrieb, da ein erhöhtes Stundenvolumen mit der gleichen Anzahl der Beschäftigten abgearbeitet werden kann. Sie erhöht die Arbeitsproduktivität der Arbeitnehmer, die ebenfalls beschäftigungsverhindernd wirkt. Sie schwächt die Kassen der Sozialversicherungen, da Millionen von Stunden nicht entlohnt und somit keine Sozialversicherungsbeiträge dafür gezahlt werden.

Arbeitszeitverlängerung dient einzig und allein der Gewinnsteigerung der Unternehmen und Betriebe. Dieses wird von den Unternehmen auch offen ausgesprochen und gefordert. Sie erpressen die Belegschaften mit der Drohung der Abwanderung in „Billiglohnländer“. Die vermeintliche Arbeitsplatzsicherheit ist aber immer nur von kurzer Dauer. Wenn die Auftragslage das durch die Arbeitszeitverlängerung erhöhte vorhandene Arbeitsvolumen der Beschäftigten nicht ausfüllt, werden trotzdem Entlassungen getätigt oder Aufhebungs- und Altersteilzeitverträge angeboten. Zudem werden ausscheidende Arbeitnehmer nicht ersetzt.

Wenn die erhöhte Belastung der Arbeitnehmer zu weniger Leistung oder erhöhtem Krankenstand führt, wird der Betrieb dennoch verlagert oder geschlossen, weil die Gewinnerwartungen nicht mehr gesteigert werden können.

Wenn die Arbeitnehmer sich für eine Variante der Arbeitszeitverlängerung in der Form bereit erklären, dass vorhandene Arbeitszeitkonten monatlich mit einer bestimmten Stundenzahl ins Minus belastet werden, kann dieses sogar empfindliche Folgen haben.

Zum einen sind die Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitszeitkonten bereits entstanden. Sie werden allerdings erst dann an die Kassen gezahlt, wenn die Stunden den Zeitkonten entnommen werden. Im Sozialversicherungsrecht gilt das sog. Entstehungsprinzip. Die Beiträge entstehen, wenn gearbeitet wird. Denn wenn gearbeitet wird, entsteht ein Lohnanspruch und von diesem Anspruch müssen Beiträge gezahlt werden. Die Beitragsschuld besteht somit bereits, wenn Stunden auf ein Zeitkonto geleitet werden. Wenn Zeitkonten dann ohne Lohnauszahlung belastet werden, bleibt die Beitragsschuld bestehen, auch wenn die Arbeitnehmer mit der Streichung einverstän-

den sind. Dazu gibt es eindeutige Urteile einiger Sozialgerichte¹³. Die Folge ist die Nachforderung der gesamten Beiträge. Sie richtet sich zunächst gegen den Arbeitgeber.

Andererseits hat der Arbeitgeber die Pflicht zur Abführung der SV-Beiträge. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, macht er sich nach § 266a StGB strafbar. Er haftet nicht nur für die Arbeitnehmeranteile, sondern seit 1. August 2004 auch für die Arbeitgeberanteile. Als Strafe sind bis zu fünf Jahren Gefängnis vorgesehen. Ob den Arbeitnehmern, die am Straftatbestand durch ihre Zustimmung beteiligt sind, gleiches drohen kann, ist zu prüfen.

Beispielhaft sei die übliche Regelung, dass pro Monat das Zeitkonto mit 15 Stunden belastet wird. Pro Jahr immerhin 180 Stunden. Bei einem Stundenverdienst von 15 € ergibt sich grob gerechnet eine monatliche Beitragsschuld (AG- und AN-Anteil) von zweimal 45 € (15 Stunden x 15 € x 20 Prozent SV-AN-Anteil). Für den Arbeitgeber ergibt sich somit eine jährliche SV-Beitragsschuld von 1.080 € (90 € mal 12 Monate) pro Arbeitnehmer gegenüber der Sozialkasse. Bei 50 Arbeitnehmern sind das dann schon 54.000 € und bei 500 AN über eine halbe Million €. Geht die Regelung über mehrere Jahre, kommen da schon ein paar Millionen zusammen. Wird dieses Beispiel auf Deutschland übertragen, entziehen die Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch solche Regelungen den Sozialversicherungen Jahr für Jahr dreistellige Millionenbeträge und tragen dadurch selbst zur Erhöhung der Beiträge bzw. zu den Leistungskürzungen bei.¹⁴

Arbeitszeitverlängerung, egal ob auf direktem Wege (Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich) oder auf indirektem Wege (Zeitkontenbelastung oder Überstunden ohne Bezahlung) führen nicht zur Arbeitsplatzsicherung. Sie dienen nur dem Ziel der Gewinnmaximierung und schaden darüber hinaus der Sozialversicherung durch Vorenthalten von Beiträgen. Ganz zu schweigen von der erhöhten Belastung für die Arbeitnehmer und deren Gesundheit.

1.4 Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnissen und sozialem Abstieg

Mit der Deregulierung der Arbeitsverhältnisse, dem immer stärker werdenden Zwang, an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilzunehmen, die unter Tarif bezahlt werden, und den Kürzungen der bzw. erschwerten Zugang zu einzelnen Sozialleistungen für Erwerbslose wird das soziale Ansehen von Erwerbslosen immer stärker belastet und abgebaut. Je nach dem, in welchen Bereichen bzw. welcher Situation sich der Arbeitnehmer befindet, ob im Betrieb, in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme oder ganz von Sozialleistungen abhängig, ist das gesellschaftliche und familiäre soziale Ansehen

¹³ BayLSG v. 7. 12. 2004 – AZ: L 5 KR 288 / 03, BSG v. 14. 7. 2004 – AZ: B 12 KR 34 / 03 R, LSG Berlin v. 2. 9. 2004 – AZ: L 9 B 133 / 04 KR ER

¹⁴ vgl. zur Haftung: Gutzeit, Martin, Sozialversicherungsrechtliche Risiken flexibler Arbeitsentgelte, in: NZS 2006, 127

der Person ausgeprägt. Ein Mensch, der in einem Betrieb arbeitet, genießt ein wesentlich höheres Ansehen, als derjenige, der vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen ist und von der Grundsicherung für Arbeitsuchende leben muss. Dabei bilden sich in den einzelnen Stufen der gesellschaftlichen Daseinform weitere Differenzierungen. So ist ein Normarbeitsverhältnis im Betrieb besser angesehen, als ein befristetes oder Arbeit in Teilzeit. Bei Leiharbeit ist es noch sichtbarer. Zwar soll nach dem BetrVG die Betreuung der Leiharbeiter im Entleiherbetrieb durch dort vorhandene Betriebsräte stattfinden. Doch die Realität zeigt, dass dieses nur in wenigen Ausnahmen der Fall ist.

Je tiefer die Menschen sich in der gesellschaftlichen Stufenleiter der Beschäftigungsverhältnisse befinden, desto schlechter ist der soziale Schutz und die finanzielle Situation. Wer in unsteten Arbeitsverhältnissen arbeitet oder erwerbslos ist, hat sehr starke Einbußen beim Aufbau einer Altersrente, die ein Leben in finanzieller Unabhängigkeit gewährleistet. Wegen der finanziellen Einbußen kann auch keine private Altersvorsorge betrieben werden. Die Angst vor Altersarmut wird zur psychologischen Geißel. Um so stärker ist das Bestreben der Erwerbslosen oder unestet Beschäftigten dahin ausgerichtet, wieder einige Stufen empor zu kommen. Die Blickrichtung der Menschen ist nahezu immer nach oben gerichtet. Daher ist auch das Interesse an den Menschen in den unteren Stufen nur sehr gering vorhanden. Fast alle, die eine Arbeit annehmen und sei sie auch noch so schlecht bezahlt, fühlen sich besser als Erwerbslose, die allein auf ihre Transferleistungen angewiesen sind. Hier liegen auch Ursachen für die mangelnde Solidarität und das geringe Verständnis der Beschäftigten und der Erwerbslosen untereinander. Dabei müssen immer mehr Menschen in Deutschland von Transferleistungen leben. 2004 gaben nur noch 39 Prozent (32,5 Millionen) der Bevölkerung an, dass sie sich überwiegend durch Arbeit finanzieren. 1991 hatte dieser Anteil noch 44 Prozent betragen. Als Ursache für diese Entwicklung wird neben der hohen Arbeitslosigkeit auch der steigende Anteil der Ruheständler an der Bevölkerung gesehen.¹⁵

Weiterhin ist der Zeitaufwand für die Existenzsicherung um so größer, je tiefer sich der Mensch innerhalb der Absicherungsstufen befindet. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um Ver- bzw. Überschuldung zu vermeiden, zusätzliche Einnahmequellen zu erschließen, Lebens- und Verbrauchsgewohnheiten zu verändern und nicht zuletzt die Rolle in der Familie neu zu bestimmen. Daher ist auch die Ansprache und Mobilisierung dieser Menschen weitaus schwieriger. Zudem müssen gerade Erwerbslose sich oft mit den Ämtern auseinandersetzen, unsinnige Bewerbungen schreiben, sowie Absagen auf Bewerbungen, Verlust von Freunden und Kontakten psychisch verarbeiten.¹⁶

¹⁵ Frankfurter Rundschau vom 27. April 2006, Beruf büßt an Bedeutung ein

¹⁶ vgl. Schaubild: Querschnitt der Beschäftigungsverhältnisse und der abnehmende soziale Schutz

1.5 Zusammenhänge zwischen Erwerbseinkommen und Arbeitslosengeld II bzw. Grundsicherung für Arbeitsuchende („Lohnabstandsgebot“)

Dieser Zusammenhang sei hier am Beispiel des Arbeitslosengeld II verdeutlicht.

Nach dem Sozialgesetzbuch II (§ 20 Abs. 4) soll die Regelleistung jeweils am 1. Juli eines Jahres entsprechend der Entwicklung des allgemeinen Rentenwertes angepasst werden. Der allgemeine Rentenwert orientiert sich an der Entwicklung der Bruttoeinkommen der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer (§ 68 SGB VI).

Zusätzlich wird im § 20 Abs. 4 SGB II auf den § 28 Abs. 3 Satz 5 SGB XII verwiesen. Im SGB XII wird die Bemessung der Regelleistung für die Sozialhilfe und Grundsicherung im Alter geregelt. Nach Satz 5 wird die Bemessung überprüft, sobald die Ergebnisse einer neuen Einkommens- und Verbrauchsstatistik (EVS) vorliegen. Diese orientiert sich an der Einkommensentwicklung, dem Verbraucherverhalten und den Lebenshaltungskosten. Die EVS wird alle fünf Jahre aus den sog. Mikrozensus erstellt. Die letzte ausgewertete EVS bezieht sich auf die Daten von 1998. Die Daten der EVS 2003 werden im Laufe des Jahres 2006 ausgewertet sein. Wie die Auswertungsergebnisse in die Bemessung der Regelleistungen einbezogen werden, richtet sich nach der Regelsatzverordnung (RSV). Dort wird dann auch geregelt, dass sich die Regelleistungen nach der Rentenentwicklung zu richten haben, wenn keine Bemessung nach der EVS vorgenommen wird. Somit schließt sich dann der Kreis.

Die Regelleistungen sind nach § 28 Abs. 4 SGB XII aber so zu bemessen, dass sie insgesamt unter dem Erwerbseinkommen liegen, damit dadurch ein Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorhanden sei. Wie dieser Lohnabstand nun genau aussieht, ist seit Anfang der neunziger Jahre ein Anlass zu ständigen Diskussionen. Die Regelleistungen des SGB II (Regelsatz und Unterkunftskosten) liegen für ein Elternpaar mit drei Kindern um ca. 15 Prozent unter dem Einkommen einer vergleichbaren Familie mit nur einem Verdienenden. Allerdings handelt es sich dabei um das Nettoarbeitsentgelt unterer Lohn- und Gehaltsgruppen plus Kindergeld und Wohngeld. Andere Gruppen und Verbände fordern einen Lohnabstand von ca. 20 Prozent. So hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gefordert, die Regelleistungen objektiv zu überprüfen. Wenn die Durchschnittseinkommen sinken, dann dürfen auch die Fürsorgeleistungen nicht davon unberührt bleiben.¹⁷

¹⁷ BDA, Pressemitteilung Nr. 24/2006 vom 21. April 2006 zur aktuellen Diskussion um das „Arbeitslosengeld II“; Höhe von „Alg II“ nach objektiven Kriterien festlegen

Diese direkte Kopplung der Regelleistungen an die Löhne hat für beide Seiten Auswirkungen:

1. Je niedriger das Haushaltseinkommen der Beschäftigten, desto niedriger müssen die Regelleistungen sein, d. h.
 - je niedriger die Bruttolöhne (z.B. durch untertarifliche Bezahlung, Reduzierung der Einmalzahlungen, Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, Einstiegsstarife, usw.)
 - je höher die Lohnsteuern
 - je höher die Sozialversicherungsabgaben
 - je niedriger das Wohngeld
 - je niedriger das Kindergeld ist,

desto niedriger sind die Regelsätze.

Umgekehrt: je höher das Haushaltseinkommen der Beschäftigten, desto höher die Regelsätze.

2. Je niedriger die Regelleistungen, desto niedriger die Haushaltseinkommen der Beschäftigten, d. h.
 - die Grundsicherungshöhe der Regelleistung bestimmt das steuerliche Existenzminimum
 - je mehr Menschen, die Grundsicherung beziehen, gezwungen werden, Billigjobs zu machen, desto mehr werden diese zunehmen
 - je billiger sie sind, desto mehr werden sie gegenüber „teureren“ Beschäftigten bevorzugt werden
 - je niedriger die Grundsicherungssätze sind, desto weniger Beschäftigte werden ergänzende Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende bekommen.
3. Druck auf diejenigen, die Grundsicherung beziehen, zu Niedriglöhnen zu arbeiten:
 - Zumutbar ist jede Arbeit, die nicht gegen gesetzliche Bestimmungen verstößt.
 - Wer Grundsicherung bezieht, muss sich je nach Behörde und Sachbearbeitung fünf bis dreißig mal im Monat um eine Arbeit bewerben (sog. Bewerbungszwang). Dieses, obwohl es nur maximal 260 Euro Erstattung für Bewerbungskosten pro Jahr gibt (eine Bewerbung kostet ca. fünf Euro)
 - Bei Weigerung eine zumutbare Arbeit aufzunehmen bzw. sich entsprechend zu bewerben, wird die Grundsicherung zuerst gekürzt, dann ganz eingestellt. Bei Jugendlichen unter 25. Jahren wird die Zahlung sofort eingestellt.

- Arbeitsgelegenheiten, in denen eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von ein bis zwei Euro gezahlt wird sind zumutbar (diese Tätigkeiten gelten nicht als Arbeitsverhältnis. Es gibt inzwischen aber über 250.000 davon und es werden immer mehr.)
- Finanzielle Zuschüsse für Niedriglohnarbeitsplätze (Eingliederungszuschüsse für Ältere, Sonderregelungen bei Befristungen, Kombilöhne) sollen die Einstellungschancen erhöhen.

Wie bekannt sein dürfte, haben sich die Renten in den letzten zwei Jahren nicht erhöht und werden dies in den nächsten Jahren auch nicht. Wegen sinkender Einkommen wird inzwischen ja auch eine Rentenkürzung diskutiert. Die alleinige Orientierung der Regelleistung an der Einkommensentwicklung ist aber verfassungsrechtlich nicht zulässig, denn dann wäre das Existenzminimum, welches ein menschenwürdiges Dasein sichern soll (§ 1 Abs. 1 SGB I, i.V.m. Art. 1 GG), gefährdet. Sollten die Einkommen, wie es die Arbeitgeber wünschen, soweit absinken, dass ein Überleben nicht möglich wäre, würden es die Regelleistungen nach dem SGB II schon gar nicht und das wäre dann verfassungswidrig.

Es ist schon schwierig nachzuvollziehen, warum das Lohnabstandsgebot in einem Gesetz (SGB XII) geregelt ist, welches für Menschen gedacht ist, die keiner Erwerbsarbeit mehr nachgehen (Alte und Erwerbsunfähige). Das Lohnabstandsgebot soll nach seiner Argumentation doch einen Anreiz darstellen, auch niedrig entlohnte Arbeit aufzunehmen. So wird auch klar, dass das Lohnabstandsgebot nur einem politische und wirtschaftlichen Zweck dient, nämlich die Arbeit im Interesse der Unternehmer billiger zu machen.

Dieser Zusammenhang zwischen der Grundsicherung für Arbeitsuchende und den Arbeitnehmereinkommen wird von den Neoliberalen Politikern, Wissenschaftlern und Arbeitgeber für ihre Forderungen nach Niedriglöhnen immer wieder genutzt. Speziell die Einführung eines „Kombilohns“ soll die Arbeitskosten immer weiter auf die Schultern der Steuerzahler und Versichertengemeinschaft abwälzen (vgl. dazu den Baustein „Kombilohn“).

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Mit dem Baustein soll die gegenwärtige wirtschaftliche Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse sowie die Einkommensentwicklung dargestellt werden. Es sollen Zusammenhänge deutlich gemacht werden, die in der neoliberalen Diskussion bewusst ausgeblendet werden. Zudem soll aufgezeigt werden, dass die zur Zeit vollzogene Politik sich an den Wünschen der Unternehmer ausrichtet und dass die Beschäftigten und die Erwerbslosen gleichermaßen zu den Verlierern gehören. Aus diesem Grunde soll die Wichtigkeit gesehen werden, dass nur das gemeinsame Vorgehen eine erfolgreiche Gegenwehr verspricht. Es muss ein gegenseitiges Verständnis zwischen den Beschäftigten und den Erwerbslosen bzw. den nicht mehr im Betrieb beschäftigten Kolleginnen und Kollegen erzeugt werden, um dann für eine Stärkung der gewerkschaftlichen Gegenwehr zu sorgen.

Dabei soll auch transparent gemacht werden, dass es einen Zusammenhang zwischen den Sozialleistungen und den Löhnen gibt und dass die Unternehmer den Abbau der Sozialleistungen und die hohe Arbeitslosigkeit dazu nutzen, um die Besitzstände der Arbeitnehmer noch weiter zu kürzen.

Mit dem Baustein kann auch die Situation von Erwerbslosen sichtbar gemacht werden, die zum (Wieder)Einstieg in den Arbeitsmarkt in der Regel jegliche Zukunftsplanung fallen lassen müssen, da die prekäre Beschäftigung dieses nicht mehr zulässt.

Der Baustein kann daher auch mit dem Baustein 5 „Auswirkungen von Erwerbslosigkeit“, dem Baustein 6 „Gesellschaftliches Mobbing“, dem Baustein 9 „Veränderung der Erwerbsbiografien“ und dem Baustein 2 „Aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt“ verknüpft werden, speziell um die Folgen dieser Entwicklung in seinen ganzen Ausmaßen aufzuzeigen.

Der Baustein kann auch in betrieblichen Seminaren eingesetzt werden, wenn es um die personellen Mitwirkungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen geht. Es kann deutlich gemacht werden, welcher Druck auf denen lastet, die sich für offene Stellen bewerben, und wozu sie bereit sind, um die Arbeitsstelle zu erhalten. Deshalb ist hier die Ansprache und gewerkschaftliche Organisation sehr wichtig. Gerade bei befristet Beschäftigten oder Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen kann auf die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit hingewiesen werden, die diese Beschäftigten bei einem Ausscheiden aus dem Betrieb bei Seite stehen und unterstützen kann.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- Schaubild zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2000 bis 2006, IG Metall Vorstand (Hrsg.), Wirtschaft aktuell, 2/2006 vom 24. Januar 2006
- Schaubild zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
- Schaubild über befristete Arbeitsverhältnisse in den jeweiligen Altersgruppen
- Auszug aus der EntschlieÙung 3 „Tarifpolitik“ des 20. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall 2003 in Hannover
- Karikatur über Export von Arbeitsplätzen
- Zeitungsartikel „SGL Carbon möchte längere Arbeitszeiten durchsetzen“ in: Frankfurter Rundschau vom 25. November 2005
- Presseinfo der Bundesagentur für Arbeit über Arbeitslosengeld II-Bezug und Erwerbstätigkeit
- Zeitungsartikel „Höherer Umsatz und weniger Arbeitsplätze“ in: Frankfurter Rundschau vom 19. Oktober 2005
- Zeitungsartikel „Industrie steigert Umsatz mit weniger Personal“ in: Frankfurter Rundschau vom 15. Dezember 2005
- Zeitungsartikel „Viele möchten mehr arbeiten“ in: Frankfurter Rundschau vom 25. März 2006
- Presseinformation der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Nr. 24/2006 vom 21. April 2006 zur Diskussion um das „Arbeitslosengeld II“
- Zeitungsartikel „Immer öfter reicht der Lohn nicht zum Überleben“ in: Frankfurter Rundschau vom 21. April 2006

4. Methodische Hinweise

Als Einstieg könnte ein Impulsreferat über die Entwicklung und Situation auf dem Arbeitsmarkt dienen, das mit Folien oder Powerpoint und einigen entsprechenden Tabellen und Übersichten begleitet werden könnte. Im Materialteil ist entsprechendes vorhanden.

Da die Situation auf dem Arbeitsmarkt sich sehr häufig ändert, sollten die aktuellen Daten bei der Bundesagentur für Arbeit beschafft werden. Die örtlichen Daten sind im Internet nur noch begrenzt vorhanden. Sie können aber über die Mitglieder der IG Metall oder des DGB's im Verwaltungsrat der Arbeitsagenturen oder über die jeweilige Pressestelle der regionalen Arbeitsagentur beschafft werden.

Es können aber auch einige Übersichten verteilt werden und im Rahmen von Leitfragen je nach Zeitaufwand in Partner/-innenarbeit oder Arbeitsgruppen bearbeitet werden. Folgende Fragestellungen bieten sich für die Diskussion an:

- Wie haben sich die Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren entwickelt?
- In wie weit ist die Entwicklung mit Euren Erfahrungen (im Betrieb, bei der Arbeitssuche) vergleichbar?
- Welche Rolle wird den Erwerbslosen dabei zugewiesen?
- Welche Auswirkungen haben diese Entwicklungen für die
 - a. Erwerbslosen und Beschäftigten
 - b. Interessenvertretungen und Gewerkschaften
 - c. Soziale Absicherung der Menschen
 - d. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit?

Ein weiterer Aspekt ist die Arbeitszeitverlängerung, die auf Grund der Ängste der Beschäftigten vor Verlust des Erwerbs immer mehr von den Unternehmen versucht wird durchzusetzen. Dazu sollten als Hintergründe die Entwicklung des Stundenvolumens, der Reallöhne (Baustein 2 „Arbeitsmarktpolitik unter den aktuellen Bedingungen“) sowie der Lohnkosten bekannt gemacht werden. Um die Widersprüchlichkeit von Arbeitszeitverlängerung und Beschäftigungssicherung deutlich zu machen, sollte auf die Auslastung der Betriebe hingewiesen werden. Zudem ist die Belastung der sozialen Sicherungssysteme und die eventuelle Strafbarkeit solcher Schritte darzustellen.

Die Thematik sollte im Plenum oder in Gruppen diskutiert werden. Dabei sollten folgende Leitfragen gelten:

- Welche Argumente werden von den Arbeitgebern für eine Arbeitszeitverlängerung benutzt?
- Was sind die wahren Gründe einer Arbeitszeitverlängerung?

- Welche Handlungsmöglichkeiten haben die Betroffenen und ihre Interessenvertretungen?
- Warum müssen die Gewerkschaften bei Arbeitszeitverlängerung einbezogen werden?

Die Diskussion kann auch nach dem Pro- und Kontraprinzip geleitet werden. Dazu bereiten sich zwei Gruppen auf die jeweiligen Argumente und Diskussionsstrategien für und gegen Arbeitszeitverlängerung bzw. erweitert gegen und für Arbeitszeitverkürzung vor. Das Team moderiert dann die Diskussion.

Ergebnis sollte sein, dass eine Arbeitszeitverlängerung angesichts der hohen Erwerbslosigkeit nicht das richtige Mittel ist, um die Arbeitsplätze sicherer zu machen. Arbeitszeitverlängerung hat bei sinkender oder gleichbleibender Auslastung keine Sicherheit zur Folge. Es erhöht lediglich die Gewinnspannen. In dieser Situation sollten die Beteiligten mit der Frage konfrontiert werden, was denn geschieht, wenn die Arbeitszeitverlängerung für die Erhöhung der Gewinnspannen ausgereizt ist.

Angesichts der gesellschaftlichen Diskussion um die Höhe des Arbeitslosengeld II sollte in jedem Fall auf den Zusammenhang von Sozialleistung und Höhe der Löhne hingewiesen werden. Dazu könnte von den Teilnehmenden ein Meinungsbild eingeholt werden, wie sie darüber denken. Ist das Arbeitslosengeld II zu hoch oder nicht? Hier könnte eine Kärtchen-Abfrage vorgenommen werden. Anhand der Kärtchen, die in die Richtung „zu hoch“ tendieren, sollte die Problematik des Zusammenhanges mit den Löhnen, aber auch mit den Beschäftigungsverhältnissen dargestellt werden. Je prekärer das Arbeitsverhältnis, desto geringer der Lohn. Beides verhindert die Beschäftigung in Normarbeitsverhältnissen.

Dieser Zusammenhang kann auch deutlich gemacht werden, in dem Teilnehmende über ihre Erfahrungen mit einem Arbeitsverhältnis außerhalb des Normarbeitsverhältnisses berichten. Auch sollten langjährig Beschäftigte sich mit erst kurz im Betrieb befindlichen vergleichen. Die Erkenntnis ist, dass die Löhne bei Neueingestellten niedriger sind und bei prekär Beschäftigten ebenfalls. Auch hier kann die Systematik deutlich gemacht werden.

Falls sich Situationen ergeben, die darauf hinaus laufen, „wer arbeiten will, der bekommt auch welche und wenn es Zeitung austragen ist“ kann auf verschiedene Mittel der Öffentlichkeitsarbeit hingewiesen werden.

Wenn in den Zeitungen wieder Entlassungen angekündigt werden, wie z.B. Telekom, Allianz, Deutsche Bank, Opel, Siemens, etc. können die Meldungen verschiedener Zeitungen herausgeschnitten, auf Din A3 vergrößert werden und mit Filzschreiber die Überschrift „Wer arbeiten will, der kann arbeiten!“ darüber schreiben und an gut zugänglichen Plätzen aushängen. Die Leute bleiben stehen und diskutieren darüber. So kann das Thema in die Diskussion gebracht werden. Die Methode kann ohne großen Aufwand im Betrieb, im Gewerkschaftsraum, auf Seminaren, Versammlungen, Supermarktbretter etc. angewendet werden.

Eine zweite Methode ist etwas aufwändiger, aber ebenso wirksam. Für eine gewisse Zeitspanne werden aus den Wirtschaftsteilen der Zeitungen die Ankündigungen der Entlassungen und der Einstellungen gesammelt. Diese Meldungen werden dann auf die Rückseite einer Tapetenrolle geklebt und öffentlich nebeneinander ausgehängen. Die Entlassungen werden immer in der Mehrheit sein. Dem entsprechend lang sind die Tapetenrollen. Titel: Einen Monat, zwei Wochen oder eine Woche Marktwirtschaft.

Eine weitere Methode ist es, die offenen Stellen in der Region mit den Erwerbslosen zw. Arbeitssuchenden gegenüber zu stellen. Im April 2006 gab es bundesweit ca. 7.000.000 Arbeitssuchende und 550.000 offene Stellen, wobei bei letzteren die Ein-Euro-Arbeitgelegenheiten mit ca. 200.000 eingerechnet worden sind. Dieses kann dann ebenfalls mit Tapetenrollen oder mit Kartonstapel dargestellt werden.

Die letzten Beispiele können auf dem Seminar auch in einem Handlungsteil erstellt werden, wenn es darum geht, die Situation in der (Betriebs)Öffentlichkeit darzustellen. Es muss deutlich werden, dass eben nicht alle arbeiten können, die das wollen.

Wie sich die Situation der unsteady Beschäftigung auf die soziale Situation auswirkt kann durch die Treppe dargestellt werden. Diese Methode ist unter Baustein 7 „Veränderung der Erwerbsbiografien“ beschrieben.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- Verschiedene Zeitungsartikel zu der Thematik
- Verschiedene Schaubilder zur Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse
- Sievers, Markus, Heftiger Flirt mit Keynes, in: Frankfurter Rundschau vom 8. Oktober 2005
- Frankfurter Rundschau vom 27. Januar 2006, Seite 23 ff, Schwerpunkt: prekäre Beschäftigung, Böhm, Michaela, Der Flexible; Der prekäre Weg zur festen Arbeit; Vielfalt der Verträge; Interview mit Klaus Dörre: Ständige Mahnung
- Deutsche Bundesbank (Hrsg.), Monatsbericht Juli 2005, Rascher Wandel der Erwerbsarbeit, Seite 15 – 27
- Arbeitsmarkt: Deutlicher Rückgang der geleisteten Arbeit seit 1970, in: WzS 2003, Seite 380
- Gutzeit, Martin, Sozialversicherungsrechtliche Risiken flexibler Arbeitsentgelte, in: NZS 2006, 127
- Steffen, Johannes, Der Abstand zwischen Lohn und Sozialhilfe, Arbeitspapier zum Lohabstandsgebot des § 28 Abs. 4 SGB XII, Arbeitnehmerkammer, Bremen März 2006
- Horstmeier, Gerrit, Generation Praktikum, Ein Fall für den Betriebsrat?, in: AiB 2006, 230
- Afheldt, Horst, Wirtschaft die arm macht, München 2003, aktualisierte Neuauflage 2005
- Flassbeck, Heiner, 50 einfache Dinge, die sie über unsere Wirtschaft wissen sollten, Frankfurt am Main 2006
- Weiss, Hans/Schmiederer, Ernst, Asoziale Marktwirtschaft, 5. Auflage, Köln 2006
- Müller, Albrecht, Die Reformlüge, München 2004
- Müller, Albrecht, Machtwahn, München 2006

Baustein 2

Arbeitsmarktpolitik unter den aktuellen Bedingungen

1. Inhalt

- 1.1. Ursachen von Erwerbslosigkeit im Betrieb
- 1.2. Veränderungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente
- 1.3. Arbeitsmarktpolitik am Scheideweg
- 1.4. Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten
- 1.5. Vorbereitung auf den Niedriglohnsektor
- 1.6. Leiharbeit und Tarifverträge

1.1 Ursachen von Erwerbslosigkeit im Betrieb

Die Personalpolitik¹ in den Betrieben seit Ende der 60er Jahre in der Bundesrepublik (West) und ab Beginn der 90er Jahre auch im Osten Deutschlands kann überwiegend als Personalabbauentwicklung bezeichnet werden. Auch wenn sich die Zahl der erwerbstätigen Personen erhöht hat, so ist das zur Verfügung stehende Stundenvolumen, welches unter diesen Erwerbspersonen verteilt werden kann, seit 1970 – mit einigen leichten Anstiegswellen – kontinuierlich rückläufig.² Inzwischen klagt bereits jeder siebte Erwerbstätige, das er mehr arbeiten möchte.³

Nach dem Krieg wurden in den Betrieben, die von den Beschäftigten wieder aufgebaut und in Gang gesetzt wurden, so viele Menschen beschäftigt, dass der gesamte Auftragsbestand mit ihnen abgearbeitet werden konnte. Mit Einsetzen der ersten Wirtschaftskrisen (z.B. Ölkrise) wurde der (eigene) Personalbestand der Unternehmen nahezu um die Hälfte reduziert. Die Auftragspitzen wurden durch Leiharbeit bzw. Werkverträge oder Auftragsvergaben nach außen bewältigt. Dieses geschah etwa En-

¹ Vgl. Schaubild über die Entwicklung der Personalpolitik der Unternehmen und begleitende Gesetzgebung

² Vgl. Schaubild über Entwicklung des Arbeitsvolumens von 1991 bis 2003

³ Unterbeschäftigung nimmt zu: Jeder siebte Erwerbstätige möchte mehr arbeiten, in: Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 24. März 2006

de der 60er und in den 70er Jahren. Gesetzlich begleitet wurde diese Entwicklung u.a. durch das Stabilitätsgesetz von 1967 (StabG), dem Arbeitsförderungsgesetz von 1969 (AFG) und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 1972 (AÜG). Zunächst waren die gesetzlichen Initiativen auch auf den Schutz der Beschäftigten ausgerichtet. So war der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in einem Entleiherbetrieb auf drei Monate begrenzt und der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nicht erlaubt. Seit 2004 ist die dauerhafte Überlassung und auch der Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen bei der Leiharbeit zulässig.

In den 80er Jahren ging der Personalabbau in den Betrieben weiter. Die Stammebeschäftigung wurde weiter reduziert, so dass diese im Durchschnitt betrachtet immer beschäftigt werden konnte. Gesetzlich flankiert wurde diese Personalpolitik mit mehreren Novelierungen des AFG, Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG), weitere Änderungen beim AÜG, Schaffung von Billigarbeit im Bundessozialhilfegesetz (BSHG), Abbau von Sozialplanvereinbarungen etc. Die gesetzlichen Initiativen waren aber nicht mehr auf den Schutz der Beschäftigten ausgerichtet, sondern verstärkt auf eine bessere Verwertung der Ware Arbeitskraft im Produktionsprozess. Zudem wurde den Interessen der Unternehmer nach mehr Flexibilität beim Personaleinsatz nachgekommen.

Die 90er Jahre sind durch weiteren Personalabbau gekennzeichnet. Im Blickpunkt der "Fraktalen Fabrik" wird die Produktlinie in immer mehr Einzelteile aufgeteilt, die je nach Bedarf ausgegliedert oder von anderen Beschäftigten im Betrieb abgearbeitet werden. Im Betrieb ist oft ca. 20 - 30 Prozent der Arbeit als Leiharbeit vergeben. Die Beschränkung der Produktion auf Bereiche, wo globale oder nationale Wettbewerbsvorteile durch spezielles „Know How“ vorhanden sind (Kernproduktion), zieht eine Selektion der Qualifikationen nach sich (Kernqualifikation). Die Trennung in wenig hochqualifizierte Arbeit und viel Einfacharbeit findet bereits Niederschlag in den Ausbildungs- und Arbeitsangeboten des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik der Regierung. Gesetzlich unterstützt wird diese Entwicklung durch weitere Änderungen des AÜG, AFG, BSHG, die Verlängerung des BeschFG, die Schaffung von Solidarpakten in Form vom Gesetz zur Umsetzung des Förderalen Konsolidierungsprogrammes (FKWP vom 26. Juni 1993) und 1. und 2. Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1. + 2. SKWPG vom 21. November 1993), der Verabschiedung eines neuen Arbeitszeitgesetzes (AZG), Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), Umwandlungsgesetzes (UmwG), usw. Die Gesetze bereiten eine Rückführung des sozialen Schutzes auf ein geringes Niveau vor und der Einfluss der Gewerkschaften in diesem Bereich wird zurückgedrängt. Durch das Gesetz zur Förderung des Wachstums und der Beschäftigung (WFG) wird das Renteneintrittsalter für alle auf 65 Jahre angehoben, der Kündigungsschutz gelockert, die Lohnersatzleistungen im Krankheitsfall gekürzt und die Rechte der Betriebsräte bei Sozialplänen beschnitten. Durch das Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG), Arbeitslosenhilfereformgesetz (AlhiRG) und Sozialhilfereformgesetz (SHRG), sowie dem Asylbewerberleistungsgesetz werden die Rechte der Erwerbslosen und derjenigen, die Sozialhilfe beziehen, weiter eingeschränkt. Gleichzeitig wird die Zumutbarkeitsgrenze für die Aufnahme von Arbeit faktisch aufgehoben. Der Einrichtung von Billiglohnarbeitsplätzen wird zugearbeitet und die fehlende Sozialversicherungspflicht unterhöhlen das bestehende Sozialversiche-

rungssystem. Aber auch die Billigarbeit und Teilzeitarbeit mindert durch geringere Löhne die Sozialversicherungsbeiträge und damit die Selbstständigkeit der Sozialversicherung.

Mit der „Jahrtausendwende“ wird die neoliberale Politik- und Unternehmenslogik vollends zur Grundlage allen Handelns. Die Forderung der Unternehmensverbände, alle Hemmnisse für einen „freien Markt“ zu beseitigen, werden in großen Teilen erfüllt.⁴ Die Regierung erklärt ihre Politik für alternativlos (vgl. Baustein: „Arbeitnehmerbegehren“ mit den Alternativen der IG Metall). Sie setzt mehrere Beraterkommissionen, bestehend aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und für den Bereich Arbeitsmarkt auch Gewerkschaften ein, die in vielen Bereichen Konzepte und Programme für die Bundesregierung erarbeiten und zur Umsetzung vorlegen. Expertenkommissionen, die das Handeln der Regierung legitimieren sollen.

Für den Bereich des Arbeitsmarktes legt die sog. Hartz-Kommission ein Programm für die vollständige Umgestaltung der Arbeitslosenversicherung vor. Mit dreizehn Modulen sollen die Zahl der Arbeitslosen innerhalb von drei Jahren um zwei Millionen gesenkt werden.⁵ Mit den Hartz I bis IV-Gesetzen wird das Ergebnis nahezu 1 : 1 umgesetzt. Mehr Geld für Eingliederung (speziell Älterer und Jüngerer), Vermittlungsgutscheine, Ausweitung der Leiharbeit, mehr Selbständigkeit, billige Kredite, Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit zur modernen Dienstleistungsagentur, Fallmanager für die Arbeitslosen und härtere Sanktionen für „Unwillige“. Abschaffung der Arbeitslosenhilfe und Schaffung eines neuen Grundsicherungssystems unterhalb des bisherigen Sozialhilfeniveaus. Außer tiefen finanziellen Einschnitte bei den Betroffenen, mehr Zwang eine Arbeit anzunehmen und eine gesellschaftliche Diskriminierung aller Erwerbslosen haben diese Vorschläge nicht gebracht.⁶ Statt zwei Millionen Erwerbslosenweniger haben wir eine Million mehr. Aber die Unternehmerwünsche sind größtenteils umgesetzt.

Die Politik bereitet mit ihren Gesetzgebungen den Unternehmen eine bessere Grundlage, um Arbeitskraft möglichst billig und flexibel einzusetzen. Sie unterstützt dabei die Personalpolitik der Unternehmen, die u.a. von dem Gedanken geleitet wird, dass sog. Unternehmerrisiko des § 615 BGB (Annahmeverzug - wenn die Arbeitnehmer/innen nicht beschäftigt werden können, so haben sie trotzdem Anspruch auf Lohn) so weit wie möglich auszuschalten. Gab es früher noch Zeiten des Leerlaufes in den Betrieben, wo Reparaturen, Aufräum- oder viel "Heimarbeit" gemacht wurde, ist dieses heute nahezu abgeschafft.

Neben dieser Personalpolitik werden zur Vermeidung von „teuren“ Lohnkosten ständige Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt. Die Arbeitszeitwirtschaft wird optimal auf die Maschinenlaufzeiten und produktiven Zeiten ausgerichtet. Diese Maßnahmen

⁴ u.a. Frankfurter Rundschau vom 19. April 2002, Eine radikale Therapie gegen die „deutsche Krankheit“, Wie sich Industrielle und Wirtschaftsverbände den Königsweg zu mehr Beschäftigung und Wohlstand vorstellen.

⁵ Übersicht über die 13 Module der Kommission „Moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt“ vom August 2002

⁶ Handelsblatt vom 1. Februar 2006, Hartz-Reformen überwiegend erfolglos

finden zum einen durch die Anschaffung von personalersetzenden Maschinen und zum anderen durch Veränderung der organisatorischen Arbeitsstrukturen statt. Alle Maßnahmen finden unter dem Gesichtspunkt der Produktivitätssteigerung und Gewinnmaximierung statt, wobei es keine obere Grenze gibt.

1.2 Veränderungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Im Laufe der Jahre hat sich die Einstellung der Gewerkschaften und der Erwerbslosen zu den atypischen Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Sektors verändert. Teilweise erzwungen, aus der Not heraus, teilweise freiwillig, um Erfahrungen zu sammeln.

Öffentlich geförderte Arbeitsmarktpolitik geht auf das AFG zurück. Die Instrumente, wie z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Umschulungen sollten dazu beitragen, Erwerbslosigkeit zu vermeiden oder negative Auswirkungen von Strukturwandel zu verhindern.

Der öffentliche Sektor ist inzwischen ein eigenständiger Bereich der Beschäftigung geworden. Der Fort- und Weiterbildungsmarkt beschäftigt inzwischen fast zwei Millionen Menschen. Ohne ihn wäre die Erwerbslosigkeit wesentlich höher.

Neben den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, die sich insbesondere bei Firmenschließungen oder starkem Personalabbau bilden, gibt es eine Vielzahl an Beschäftigungsprojekten und –initiativen, die versuchen, den aus dem Arbeitsprozess entlassenen Menschen (oder denen, die nie im Arbeitsprozess tätig waren) eine neue Möglichkeit der Beschäftigung zu eröffnen. Aufgrund zahlreicher Sonderprogramme, die teilweise aus dem Europäischen Sozialfond, aus Bundes- oder Ländermitteln finanziert werden, speziell für Jugendliche, Ältere und andere „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“ finden die „Benachteiligten“ so eine vorübergehende Beschäftigung.

Die hohe Arbeitslosigkeit hat die Höhe der Transferzahlungen immer weiter ansteigen lassen. Dieses hat letztlich dazu geführt, dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente immer weiter zurückgenommen wurden. Die Bundesagentur für Arbeit muss mit immer weniger Mitteln auskommen, da vom zuständigen Ministerium der Regierung jedes Jahr die Weisung ergeht, ohne Bundeszuschüsse ihren Haushalt zu gestalten.

Aufgrund dieser Einsparziele bei den Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit hat dieser arbeitsmarktpolitische Sektor seine Grenzen überschritten. Die neoliberale Wirtschaftspolitik der Bundesregierung hat dazu geführt, dass der öffentlich finanzierte Arbeitsmarkt auf ein Mindestmaß zurückgefahren wird.⁷

Obwohl wir uns heute in einer fundamentalen Arbeitsmarktkrise (nicht Wirtschaftskrise) befinden, wurde mit dem SGB III und dem SGB II die Aufgabe des Staates, durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik Arbeitsplätze zu schaffen (keynesianische Politik) aufgege-

⁷ siehe Schaubild: Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Jahresdurchschnitt 2000 bis 2005

ben. Nun soll durch Arbeitsförderung der Ausgleich am Arbeitsmarkt unterstützt werden (neoliberale Politik).

Diese Veränderungen lassen sich an vier Entwicklungssträngen verdeutlichen:

- Immer mehr rechtliche Ansprüche werden zu Ermessensleistungen (z.B. Fortbildung oder Überbrückungsgeld), wobei sich die Bundesregierung über die Steuerung des Haushaltes der Bundesagentur für Arbeit (BA) einen zentralen Zugriff über deren Programme sichert.
- Das Maßnahmerecht der BA wird immer mehr aus dem Arbeitsförderungsrecht herausgenommen, indem zusätzliche Programme aufgelegt werden (z.B. JUMP und JUMP-Plus für Jugendliche, Eingliederungszuschuss für Ältere), die der Steuerung durch die BA entzogen sind.
- Der Versicherungsanspruch wird immer mehr gekürzt und die Haushaltssanierung der BA zu Gunsten des Bundes betrieben (die BA muss z.B. einen Aussteuerungsbetrag in Höhe von 10.000 Euro an den Bund zahlen, für jeden Erwerbslosen, der nach Ablauf der Arbeitslosengeldzahlung in die Grundsicherung für Arbeitsuchende wechselt).
- Arbeitsmarktpolitik wird abgelöst zugunsten einer Politik der Förderung des Niedriglohnssektors (z.B. durch Abschaffung des Berufs- und Qualifikationsschutzes, Förderung von untertariflicher Bezahlung, Kombilöhne, Tätigkeiten ohne Arbeitsrecht, wie z.B. die Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten).

Von diesen Veränderungen sind nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch die Beschäftigungsprojekte und -initiativen und deren Träger betroffen. Entweder die Projekte nehmen die untertariflichen und arbeitsrechtlosen Beschäftigungen an oder sie erhalten keine Förderung mehr und müssen selbst schließen. Aus dem eigenen Selbsterhaltungstrieb heraus (und der Sicherung der eigenen Arbeitsplätze) machen viele mit und schaffen somit einen öffentlichen Beschäftigungssektor, der nicht nur die Tarife und das Arbeitsrecht unterlaufen, sondern den Bereich „working poor“ und die prekären Arbeitsverhältnisse ausweitet.

Die Unternehmen wollen nur noch die Besten und Leistungsfähigsten, da nur mit ihnen die Renditen gesteigert (sprich: Arbeitstempo und Belastungen) werden können. Deshalb werden in vielen Betrieben auch die Älteren entlassen. Der Jugendwahn greift um sich. Unternehmen brauchen für ihre Produktion nicht mehr Arbeitskräfte. Sie wollen mit vorhandenem oder mit weniger Personal mehr produzieren.

Dieser Art der Personalpolitik steht einer (Wieder-)Eingliederung entgegen. Von daher versucht der Staat bzw. die Bundesagentur für Arbeit den Unternehmen die Einstellungen schmackhaft zu machen. Diese Eingliederungspolitik steht unter dem Motto: „Willing, billig und qualifiziert“. Ein Beispiel ist das „Job-AQTIV-Gesetz“ aus dem Jahre 2002. Das Kürzel „AQTIV“ steht für aktivieren, qualifizieren, trainieren, integrieren und vermitteln. Alle Maßnahmen waren darauf ausgerichtet, die Erwerbslosen durch mehr Druck

und sinnlosen Maßnahmen aus dem Bezug zu drängen, aber nicht, um sie in den Arbeitsprozess zu bekommen (siehe auch Beispiel Bochum). Arbeitsmarktpolitik dient lediglich dazu, unter dem Deckmantel der besseren Wiedereingliederung die Arbeitsverhältnisse zu deregulieren und die Arbeitsbedingungen speziell bei der Entlohnung und der Arbeitszeit zu verschlechtern. Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten, Praktikum, Geringfügige Arbeit, Mini-Job, Teilzeit, befristete Arbeit, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit, Honorararbeit, Scheinselbständigkeit, Arbeitskraftunternehmer usw. sind alles Schöpfungen der besseren (sprich: billigeren) Eingliederung in Arbeit.

Auch die neueste Diskussion um die Begrenzung des Kündigungsschutzes (zweijährige Probezeit), Entbürokratisierung, Tariföffnung für Betriebsräte usw. werden mit dem Scheinargument der verbesserten Wiedereingliederung in Arbeit begründet. Die Folgen solcher Arbeitsmarktpolitik sind bereits jetzt spürbar. Die Reallohnentwicklung in Deutschland in den letzten zehn Jahren weist gesamt gesehen ein Minus von 0,2 Prozent auf. Damit liegt Deutschland in Europa auf dem letzten Platz bei der Lohnentwicklung.⁸

1.3 Arbeitsmarktpolitik am Scheideweg

Mit der Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) wurde die Möglichkeit eines öffentlichen Sektors für Arbeit geschaffen. Unzählige Projekte in den Bereichen soziale Betreuung, Kunst, Kultur und Beschäftigungsförderung entstanden mit Hilfe von finanziellen Mitteln der EU, Bund, Länder, Kommunen und nicht zuletzt der damaligen Arbeitsämter. Die Förderdauer bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) betrug bis zu drei Jahren und die Bezahlung richtete sich in der Regel nach Bundes Angestellten Tarifvertrag (BAT). Es entwickelten sich in den Projekten und Initiativen regelrechte „ABM-Karrieren“. Um dieser Entwicklung entgegen zu steuern, wurde die Förderdauer immer weiter abgesenkt, die Bezahlung immer weiter abgesenkt und die Zugangsvoraussetzungen an weitere Kriterien gebunden. Nach der industriellen „Säuberung“ in den östlichen Bundesländern erlebte die ABM in den neunziger Jahren eine Renaissance. Nach „Abwicklung“ der Betriebe wurden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente immer weiter herunter gefahren. Gab es im Jahr 2000 noch 207.201 ABM, so waren es 2005 nur noch 46.749 mit weiter abnehmender Tendenz.⁹

Die berufliche Weiterbildung erleidet ein ähnliches Schicksal. Trotz der ständigen Aufforderung zum „Lebenslangen Lernen“ werden die Fort- und Weiterbildungsinstrumente immer mehr zusammengestrichen. Umschulungen über zwei Jahre gibt es so gut wie gar nicht mehr. Wenn überhaupt, werden noch kurzzeitige Modulausbildungen unterstützt. Gab es im Jahr 2000 noch gut 350.000 Fördermaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, waren es 2005 nur noch knapp 115.000.¹⁰ Die Einschränkung geht so weit, dass kurze und kostengünstige Kurse (z.B. Schweißerprüfung) nicht mehr bewil-

⁸ Übersicht über die Reallohnentwicklung der Jahre 1995 bis 2004 in Deutschland, Europa und den USA

⁹ siehe Tabelle über die „Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente“ von 2000 bis 2005

¹⁰ ebenda

ligt werden, auch wenn die Einstellung danach durch einen Arbeitgeber garantiert wird. Die Kosten für die berufliche Weiterbildung bei der Bundesagentur für Arbeit sind von fast neun Milliarden Euro im Jahr 1992 auf 3,5 Milliarden Euro im Jahr 2004 reduziert worden. Dabei belegen Studien durchaus die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung für den (Wieder)einstieg ins Arbeitsleben.¹¹

Die Senkung der Ausgaben für eine aktive Arbeitsmarktpolitik erlaubt es der Bundesagentur für Arbeit 2006 erstmalig, wieder ohne Bundeszuschuss auszukommen und sogar 2,4 Milliarden Euro an den Bund zurück zu überweisen. Die Gesichtspunkte der Arbeitsmarktpolitik sind zunehmend mehr auf kostensenkende Maßnahmen als auf beschäftigungswirksame Maßnahmen gerichtet.

Der neue Trend ist denn auch mehr auf die Prekarität von Arbeit gerichtet. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Arbeit als abhängig Beschäftigter, Selbständiger oder im öffentlichen Interesse ausgeübt wird. Durch die Verschärfung der Zumutbarkeit bei der Aufnahme von Arbeit im SGB III und dem SGB II wandelt sich die Welt der Erwerbstätigkeit immer schneller. Im Zeitraum vom Jahr 2000 bis 2006 ist die Vollzeitbeschäftigung um zehn Prozent gesunken, während die Teilzeitbeschäftigung ebenso wie die Selbständigkeit um zehn Prozent gestiegen ist. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist sogar um dreißig Prozent gestiegen.¹²

Unterstützt wird die Umkehr in der Arbeitsmarktpolitik von Studien, die die Reformen am Arbeitsmarkt durch die Vorschläge der Hartz-Kommission als gescheitert bzw. wenig erfolgreich ansehen. So gesehen wird die Hoffnung auf den Niedriglohnsektor gerichtet und mit neuen Instrumenten – z.B. Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II - unterstützt.¹³

Immer mehr Menschen werden zu Löhnen beschäftigt, die unterhalb des Durchschnittseinkommens, ja sogar unterhalb des Existenzminimums liegen: geringfügige Beschäftigungen, die überwiegend im Dienstleistungssektor wie Reinigung, Verkehr, Gaststätten und Beherbergung entstehen; Ich-AG's die mit Zuschüssen der Arbeitsagenturen drei Jahre unterstützt werden; Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten in kommunalen Einrichtungen wie Schulen, Pflegestätten, Kindergärten, Gartenbau etc.; Leiharbeit, bei der die Löhne bis zu 40 Prozent unter den Normallöhnen liegen. Trotz der steigenden prekären Beschäftigungsverhältnisse steigt die Zahl der Erwerbstätigen allerdings nicht. Auf den Werften werden Stammarbeitsplätze abgebaut und durch Leiharbeit ersetzt.¹⁴ In den Kommunen werden die Ein-Euro-Beschäftigten zur Überwindung der Personalengpässe eingesetzt.

¹¹ Etscheid, Geord, Besser als ihr Ruf, in: DIED ZEIT vom 24. November 2005, Seite 87

¹² IG Metall Vorstand (Hrsg.), Wirtschaft aktuell, Nr. 2/2006

¹³ Maron, Thomas, Union setzt auf Niedriglohnsektor, in: Frankfurter Rundschau vom 29. Dezember 2005; Regierung korrigiert Arbeitsmarktpolitik, in: Frankfurter Rundschau vom 28. Dezember 2005; Aktive Arbeitsmarktpolitik gescheitert, Bericht über eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaft (DIW), in: Arbeit und Recht 2005, 437

¹⁴ Werften bauen weiter Jobs ab, in: Frankfurter Rundschau vom 22. September 2005

Alles in allem wird von der derzeitigen Bundesregierung eine Arbeitsmarktpolitik betrieben, die nicht das Ziel verfolgt, mehr Beschäftigung zu schaffen, sondern eher mehr Beschäftigung zu billigen Löhnen. Dabei würde eine Politik der höheren Löhne und einer expansiven Geldpolitik dem Arbeitsmarkt mehr Schub geben als die ständigen Verschärfungen von Regeln für die Aufnahme von Billigarbeit.¹⁵

1.4 Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten

Mit der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe und der Einführung des SGB II haben die Arbeitsagenturen bzw. die für die Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II) zuständigen Träger seit dem 1. Januar 2005 die Möglichkeit erhalten, neben anderen Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsaufnahme, Arbeitsgelegenheiten zu schaffen, wenn eine andere Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht möglich ist. Die Arbeitsgelegenheiten müssen zusätzlich und im öffentlichen Interesse sein. Nach § 16 Abs. 3 SGB II begründen diese Arbeitsgelegenheiten kein Arbeitsverhältnis. Lediglich die Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Bundesurlaubsgesetzes sind entsprechend anzuwenden. Als Entlohnung ist lediglich eine angemessene Mehraufwandsentschädigung zu zahlen, die in den meisten Fällen zwischen ein und zwei Euro beträgt. Die Aufwandsentschädigung darf nicht auf das Arbeitslosengeld II angerechnet werden. Der damalige Bundesminister Clemens sagte die Schaffung von 600.000 solcher Arbeitsgelegenheiten voraus.

Wurden diese Arbeitsgelegenheiten schon ab September 2004 in freiwilliger Form von den Arbeitsagenturen angeboten, so wurden sie ab dem 1. Januar 2005 zwingend. Denn wer sich weigert, einen angebotenen „Ein-Euro-Job“ anzunehmen, dem wird die Leistung gekürzt. Inzwischen gibt es über 250.000 solcher Arbeitsgelegenheiten.¹⁶ Sie führen aber nicht in den ersten Arbeitsmarkt, sondern entlasten die Kassen der Kommunen oder bringen den Beschäftigungsträgern (Wohlfahrtsverbände, Vereine, Initiativen usw.) pro Mensch 500 Euro, von denen max. 150 bis 200 Euro an die Verpflichteten weiter gegeben werden. In Bremen gibt es bis zu 1.000 Euro für die sog. In-Jobs (Integrationsjobs).¹⁷ Die Einsatzstellen sind inzwischen sehr vielfältig und decken den gesamten kommunalen Bereich ab.¹⁸

Aber auch der Missbrauch dieser Arbeitsgelegenheiten wird immer größer. Immer öfter wird Kritik laut, dass dadurch reguläre Arbeitsplätze ersetzt werden. Speziell im Gartenbau, Kinderbetreuung, Pflegebereich, Schulaufsichten, Nachhilfearbeit, Hausmeister-tätigkeiten, Fahrer in Behindertenwerkstätten oder Rettungsdiensten usw. werden die Kräfte eingesetzt. Und die Liste wird immer länger. Befristete Stellen werden nicht verlängert. Ausscheidende Beschäftigte werden nicht ersetzt. Für die Qualifizierung der Ein-Euro-Beschäftigten werden ebenfalls „Ein-Euro-Jobber“ eingesetzt. Industriever-

¹⁵ Seifert, Hartmut, Flexibel ohne Dampf, in: Frankfurter Rundschau vom 15. September 2005

¹⁶ siehe Schaubild über die Entwicklung der Arbeitsgelegenheiten seit September 2004 bis Mai 2006

¹⁷ siehe Beschreibung der Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAGIS) für die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung

¹⁸ siehe Übersicht über die Einsatzstellen der Arbeitsgelegenheiten in Duisburg

bände fordern inzwischen, die Arbeitsgelegenheiten auch in der Privatwirtschaft zuzulassen. Die Billigarbeit ist inzwischen sehr begehrt.

Der Caritasverband kritisiert inzwischen die Arbeitsgelegenheiten. Sie hätten keine Integration in den ersten Arbeitsmarkt gebracht.¹⁹ Dem gegenüber loben die Kommunen den Erfolg der Maßnahmen, da sie die Kassen schonen und die Nachfrage der Betroffenen das Angebot sogar übersteige.²⁰

Für die Betroffenen sind diese Arbeitsgelegenheiten eine Möglichkeit, einer Arbeit nachzugehen und das nicht existenzsichernde Arbeitslosengeld II aufzubessern.

Die Begehrlichkeit nach dieser Billigarbeitsvariante wächst immer mehr. In ihren Stellungnahmen fordern Wirtschaftsverbände, Wirtschaftsweiser und auch Politiker unisono die Ausweitung dieser Arbeitsgelegenheiten. So solle allen Erwerbslosen erst eine Arbeitsgelegenheit angeboten werden, bevor sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II erhalten. So gesehen wird die Situation Arbeitslosigkeit genutzt, um die Betroffenen unter dem über sie schwebenden Damoklesschwert der Streichung der Grundsicherung, in eine Billigarbeit zu treiben, auch wenn sie hochqualifiziert sind. Die Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf maximal zwölf Monate bzw. 18 Monate für ältere Erwerbslose hat die Auswirkung, dass der Punkt sehr schnell erreicht ist und die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitswelt noch nicht alle verloren bzw. nutzlos geworden sind.

1.5 Vorbereitung auf den Niedriglohnsektor

Um die Misere am Arbeitsmarkt zu beheben, wird von fast allen Beteiligten der Ausbau eines Niedriglohnsektors vorgeschlagen. Diese Argumentation geht von zwei Sichtweisen aus.

Zum einen wird die Struktur der Erwerbslosen als Ausgangspunkt genommen. 38,5 Prozent von allen Erwerbslosen sind ungelernt.²¹ Um diese in Arbeit zu bringen wird unterstellt, muss es viel mehr gering bezahlte Arbeit geben. Bei dieser Betrachtungsweise wird jedoch völlig außer Acht gelassen, dass es bereits genügend Arbeitsplätze gibt, die gering entlohnt werden. Allerdings werden diese Arbeitsplätze zu 74 Prozent von ausgebildeten Arbeitskräften besetzt.²² Diese Theorie wird nur funktionieren, wenn es wieder mehr qualitative Arbeitsplätze gibt, für deren Besetzung die ausgebildeten Personen benötigt werden. Dann können die „gering qualifizierten“ Arbeitskräfte auf den frei werdenden Stellen beschäftigt werden. Dieses ist aber zur Zeit nicht der Fall.

Zum anderen wird vorausgesetzt, dass es genügend gering entlohnte Arbeitsplätze gibt, diese aber nicht besetzt werden können, weil die Erwerbslosen sich lieber mit der

¹⁹ Kritik an Ein-Euro-Job, in: Frankfurter Rundschau vom 3. Januar 2006

²⁰ Kommunen halten Ein-Euro-Jobs für Erfolg, in: Frankfurter Rundschau vom 16. Januar 2006

²¹ Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), böckler-impuls, Nr. 6/2006, Schaubild „Vom Arbeitsmarkt gedrängt“, Seite 4

²² ebenda, Schaubild „Wenig Geld trotz Ausbildung“, Seite 4

Zahlung der Transferleistung des Arbeitslosengeldes und der Grundsicherung für Arbeitsuchende zufrieden geben, da diese zu hoch seien und somit der Anreiz eine niedrig entlohnte Arbeit anzunehmen fehle. Um diese These zu untermauern wird immer mit dem schwierigen Einsatz von Erwerbslosen bei der Ernte (Spargel, Erdbeeren, etc.) argumentiert. So hat die Bundesregierung zum 1. Januar 2006 die zulässige Quote der Beschäftigung von Ausländern in der Ernte um 10 Prozent, auf 80 Prozent gesenkt.²³

Die These von der geringen Bereitschaft der Erwerbslosen, eine gering entlohnte Tätigkeit aufzunehmen, wird von der Regierung, Wirtschaft und auch den Medien immer wieder durch nicht erwiesene Behauptungen propagiert. Gerade Erwerbslosen, die von der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II leben müssen, wird verstärkt „Abzocke“ unterstellt. Der ehemalige Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit Clemens spricht in Fernsehsendungen von einer „Missbrauchsquote“ in Höhe von 20 bis 25 Prozent. Diese Zahlen werden von der Presse und anderen TV-Sendern ungeprüft übernommen und verbreitet. Parallel läuft dazu die Entwicklung der Kosten bei der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II). Die Bundesagentur für Arbeit spricht in ihren Berichten von einer Missbrauchquote zwischen drei und fünf Prozent, d.h. die Quote ist nicht höher als in anderen Bereichen.

Hier wird wissentlich eine Atmosphäre geschaffen, die die Unfähigkeit der Regierung, die Probleme des Arbeitsmarktes zu lösen, den Erwerbslosen selbst zuweist, indem ihnen immer wieder Leistungsmissbrauch und Arbeitsunwilligkeit unterstellt wird (siehe auch Baustein 6 „gesellschaftliches Mobbing“). Es soll davon abgelenkt werden, dass die Ursache der Erwerbslosigkeit bei der Personalpolitik der Unternehmen zu suchen ist bzw. dem kapitalistischen Wirtschaftssystem immanent ist.

Die Unternehmerverbände und ihnen nahestehenden Institutionen versuchen denn auch, die Situation zur Senkung der Arbeitskosten auf allen Ebenen zu nutzen. Speziell bei der Grundsicherung für Arbeitsuchende und den Arbeitsgelegenheiten werden die Vorschläge immer rasanter.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) fordert ein Umdenken in der Arbeitsmarktpolitik. Es solle der Grundsatz gelten, dass erst eine Arbeit aufgenommen werden müsse, bevor einer Transferleistung bewilligt werde. Dabei müsse es auch zumutbar sein, Arbeit für drei Euro die Stunde anzunehmen.²⁴

Auf einem Kolloquium der Hanns-Martin-Schleyer-Stiftung gemeinsam mit dem Otto-Wolff-Institut für Wirtschaftsordnung am 14 Februar 2006 in Berlin zum Thema „Hartz IV – was hat es gebracht?“ diskutierten Wirtschaftsexperten über notwendige Korrekturen bei der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Folgende Vorschläge wurden dort u.a. gemacht:

²³ Bergius, Michael, Arbeitslose bei der Ernte, in: Frankfurter Rundschau vom 21. Dezember 2005

²⁴ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.), Thesenpapier zur Senkung der Arbeitslosigkeit, Januar 2006, zitiert nach einem Bericht in: Welt am Sonntag vom 5. Februar 2006

- „Das Sozialamt schreibt ein Angebot für 80 arbeitslose Arbeitskräfte aus. Dann kann jeder bieten, ob Unternehmen oder Privathaushalt.“ ... Diejenigen, die bieten, geben an, welchen Lohn sie zahlen wollen, und „das höchste Gebot gewinnt“.²⁵
- „Die Ein-Euro-Pflichtarbeit sollte massiv ausgeweitet werden. Die Einschränkung der Zusätzlichkeit dabei abgeschafft werden. Sollte eine Kommune tatsächlich einen Gärtner entlassen, weil ein Ein-Euro-Jobber die Arbeit billiger macht, so ist das gar nicht so schlecht. Schließlich entsteht dadurch eine Ersparnis.“²⁶
- „Leistungen ohne Gegenleistung gibt es nicht. Pflichtarbeiten seien ein Angebot an alle, die sich fair verhalten und für ihr Alg II eine Gegenleistung erbringen möchten. Für diese Gegenleistung sollten alle Einschränkungen entfallen.“²⁷

Die Vorschläge zur Senkung der Einkommen ist inzwischen in allen Beschäftigungsbereichen in Mode gekommen. Angesichts der hohen Erwerbslosigkeit und der Angst der Beschäftigten wird von den Unternehmen alle Besitzstände zur Disposition gestellt. Immer mehr Beschäftigungssicherungstarifverträge werden unter Hinnahme von Lohn-einbußen geschlossen. Eine Garantie dafür, dass keine Entlassungen für eine bestimmte Zeit stattfinden, sind diese Tarifverträge aber auch nicht, wenn denn eine Insolvenz beantragt wird oder die Verlagerung ins Ausland doch stattfindet. Diese Entwicklung trägt dazu bei, dass die Anzahl der Beschäftigten im Niedriglohnbereich ständig steigt. So betrug der Anteil der Niedriglohnbeziehenden allein bei den Vollzeitstellen 2001 schon über 17 Prozent.²⁸ Dass die Reallohnentwicklung in Deutschland von 1995 bis 2004 rückläufig ist wurde bereits oben dargestellt.

Von der negativen Lohnentwicklung sind auch immer mehr hochqualifizierte Bereiche betroffen. Im Bereich der Erwachsenenbildung speziell bei den Volkshochschulen betragen die Löhne für die Dozenten inzwischen nur noch 4,72 Euro pro Stunde.²⁹

Die Politik versucht über die Einführung von Kombilöhnen den Einstieg in den Niedriglohnsektor zu beschleunigen (siehe dazu auch den Baustein 4 „Kombilöhne“). Dazu soll Erwerbslosen, die sich weigern, eine geringentlohnte Arbeit aufzunehmen, das Arbeitslosengeld II gekürzt werden.³⁰

²⁵ Hilmar Schneider vom Bonner Institut Zukunft der Arbeit (IZA) mit seiner Idee von Arbeitslosenauktionen

²⁶ Wolfgang Franz, Wirtschaftsweiser

²⁷ Steffen Roth, Geschäftsführer des Otto-Wulff-Instituts für Wirtschaftsforschung

²⁸ Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (Hrsg.), IMK-Report Nr. 8, März 2006, Abbildung 1, Anteil der Vollzeit-Niedriglohnbezieher in % aller Vollzeitbeschäftigten

²⁹ Arbeiten, um nicht davon leben zu können, in: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), prekär, Zeitung für die Beschäftigten in der Weiterbildung, Nr. 17, Mai 2006, Seite 3

³⁰ Creutzburg, Dietrich/Steinbeis, Maximilian, Union will Jobverweigerern das Geld kürzen, in: Handelsblatt vom 13. April 2006, Seite 3

Menschen werden schon durch ihre Not, keine Arbeit mehr zu haben und damit nicht mehr am gesellschaftlichen Reichtum teilnehmen zu können, gezwungen, jede Möglichkeit etwas zu verdienen wahr zu nehmen. Zu dieser Notsituation kommen dann noch der staatliche Druck und die gesellschaftlichen Abzocker-Vorurteile. Alle Symptome führen dazu, dass die Menschen sich immer öfter bereit erklären, billiger zu arbeiten. „Arbeit um jeden Preis“ oder „Hauptsache Arbeit“ sind immer mehr die Aspekte, die zählen. Ob das Einkommen für die Existenz reicht ist Nebensache. Nicht umsonst steigen die privaten Insolvenzen mit zweistelligen Prozentraten.

Diese Situation wird von den Unternehmen skrupellos ausgenutzt. Wer erst einmal von Arbeitslosengeld II lebt, ist froh, eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung zu bekommen, damit etwas mehr zum Leben bleibt. Wenn dann ein Arbeitgeber noch etwas mehr zahlt, wird dieses schon fast als Gnade empfunden und die Dankbarkeit ist gewiss.³¹

1.6 Leiharbeit und Tarifverträge

Am 1. Januar 2004 sind die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft getreten. Die Leiharbeit ist damit zumindest rechtlich zu einem „Normarbeitsverhältnis“ geworden. Viele Firmen haben angekündigt Einstellungen nur noch über eine Leiharbeits(tochter)firma vorzunehmen.

Die zeitweise Überlassung von Beschäftigten durch sog. Verleihfirmen an die Entleihfirmen wurde und wird durch das AÜG geregelt. Einst als Schutzgesetz für die bei den Verleihern Beschäftigten gedacht, nimmt es nun überwiegend eine Regelungsfunktion wahr.

Es ist nun möglich, Leiharbeitsverhältnisse für die Zeit eines Einsatzes bei einem Entleiher zu befristen. Gleiches gilt für die sachgrundlose Befristung und Verlängerung innerhalb von zwei Jahren.. Es müssen aber die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) eingehalten werden.

Neuerdings ist es gestattet, den Beschäftigten betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, wenn es keine Verleihmöglichkeit mehr gibt. Das wird von einigen Leihfirmen dazu genutzt, im Kündigungsschreiben zugleich die Nachfrage nach einer erneuten Beschäftigung für die nahe Zukunft nahe zu legen. Die Praxis ist aber durch ein neues Urteil vom Bundesarbeitsgericht eingeschränkt worden.³²

Zuletzt durfte die Dauer der Überlassung bei ein und dem selben Entleiher die Dauer von 24 Monaten nicht überschreiten. Hier gibt es nun keine Einschränkung mehr. Der Austausch bzw. der Ersatz von Stammkräften kann somit uneingeschränkt erfolgen.

³¹ siehe Bericht von Panorama

³² BAG vom LAG Köln vom 29. November 2005 - 9 Sa 659/05; BAG vom 19. Januar 1999 - 9 AZR 679/97

Seit den Änderungen des AÜG sind die Beschäftigtenzahlen in der Branche stark gestiegen.³³

Wurden Beschäftigte in Leiharbeitsfirmen länger als zwölf Monate dem selben Entleiher überlassen, so hatten nach altem Recht die Beschäftigten ab dem 13. Monat einen Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen (das betrifft auch Urlaub, Urlaubsgeld, Gratifikationen, Umsatzbeteiligungen, Bonuszahlungen etc.). - einschließlich der Bezahlung. Mit der neuen Regelung haben die Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen diesen Anspruch ab den ersten Tag ihres Einsatzes beim Entleiher. Dieser Anspruch besteht allerdings nicht, wenn zwischen dem Verleiher und den bei ihm Beschäftigten ein Tarifvertrag (TV) anzuwenden ist. Die Anwendung entsteht, wenn beide Parteien Mitglied der entsprechenden Tarifvertragspartei sind oder die Anwendung eines TV arbeitsvertraglich vereinbart worden ist. Nach § 13 AÜG besteht für den Leiharbeitnehmer oder die Leiharbeitnehmerin ein Auskunftsrecht gegenüber dem Entleiher über die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Beschäftigter im Entleiherbetrieb, damit er die Einhaltung von „equal pay“ überprüfen kann.

Inzwischen hat eine Tarifgemeinschaft des DGB mit den beiden größten Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeitbranche, dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und der Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitunternehmen (IGZ) Tarifverträge abgeschlossen.³⁴

Bereits im Februar 2003 hat die „Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)“ einen Tarifvertrag mit den Zeitarbeitsunternehmen in Nordbayern abgeschlossen.

Die Inhalte der Tarife sind nicht unproblematisch, da sie zum Teil die tatsächlich gezahlten Löhne unterschreiten und bei den Löhnen zwischen Ost und West differenzieren. Auch die Zeitkontenregelung geht zu Lasten der Beschäftigten, da in verleihfreien Zeiten die Konten abgebaut werden und dadurch das Unternehmerrisiko Annahmeverzug (§ 615 BGB) durch die Beschäftigten getragen werden muss. Die Bezahlung geht nicht nach der Qualifikation des Beschäftigten, sondern nach der Einsatzfähigkeit.³⁵

Viele Verleiherfirmen haben ihren Beschäftigten im Zuge der Umsetzung der Tarifverträge neue Arbeitsverträge vorgelegt, in denen die Anwendung der Tarifverträge vereinbart wurde. Lag der bisherige Verdienst höher, so wird der übersteigende Anteil oft als übertarifliche Zulage ausgewiesen, die auf weitere Lohnerhöhungen anrechenbar ist. Damit würden die vereinbarten Lohnerhöhungen im TV für die nächsten Jahre nicht zum Tragen kommen. Nach dem BAG ist diese Anpassung durch Änderungskündigung nicht zulässig.³⁶

³³ Personalverleih auf Rekordstand, in: Frankfurter Rundschau vom 30. September 2005

³⁴ unter www.dgb.de

³⁵ Böhm, Wolfgang, „Billig-Tarifverträge“ in der Zeitarbeit – Risiken für die Kunden, in: Der Betrieb 2003, 2598, mit Folgebeitrag in : Der Betrieb 2004, 136.

³⁶ BAG vom BAG vom 12. Januar 2006, in: AuR 2006, 65

Leiharbeit dient den Unternehmen immer mehr als Ersatz für eigene Einstellungen. Die Beschäftigtenzahl in der Zeitarbeit ist seit in Kraft treten der Änderungen des AÜG stark gestiegen. Im dritten Quartal 2005 ist die Leiharbeit gegenüber dem gleichen Quartal in 2004 um 13 Prozent gestiegen.³⁷

Betriebsräte haben bei der Einstellung und Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und -arbeitnehmerinnen Beteiligungsrechte. Hier könnten im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen AGA und Betrieben gemeinsame Projekte entwickelt werden, wie die Leiharbeiter oder -arbeiterinnen besser als Mitglieder geworben und in die gewerkschaftliche Arbeit einbezogen werden können.

³⁷ Bericht der Firma Adecco für das dritte Quartal 2005, unter www.adecco.de

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Der Baustein kann in Seminaren, Veranstaltungen und Gremienarbeit eingesetzt werden, da die Kenntnis von der Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Wirkung dieser Entwicklung auf die betroffenen Menschen Grundvoraussetzung dafür ist, die eigene Situation zu erkennen und realistisch einzuschätzen. Die veränderte Arbeitsmarktpolitik führt zur weiteren Umverteilung der monetären Mittel zwischen Arbeit und Kapital und zur finanziellen, sozialen und psychischen Schwächung der arbeitenden Menschen.

Es soll deutlich gemacht werden, dass die Arbeitsmarktpolitik nicht dazu eingesetzt wird, für mehr Beschäftigung zu sorgen, sondern um dem Wunsch der Unternehmer nach billigen Arbeitskräften zu erfüllen. Es soll auf die Symbiose zwischen Politik und Unternehmen aufmerksam gemacht werden. Der Abbau von Arbeitskräften und die steigende Arbeitslosigkeit lassen die politischen Eingriffe in die sozialen Sicherungssysteme plausibel erklären. Die Einführung von kommunaler (Zwangs)Arbeit entlastet die Kommunen. Die Einführung von prekären Arbeitsverhältnissen trägt dazu bei, die Menschen an Billigarbeit zu gewöhnen und trotz teilweiser hoher Qualifikation günstig zu verwerten.

Der Baustein kann als Analyse eingesetzt werden und eignet sich besonders für die Offenlegung der wahren Ursachen von Erwerbslosigkeit, sozialem Abstieg und Armut. Es kann hier sehr deutlich gemacht werden, dass es nicht dem persönlichen Versagen oder der eigenen Unfähigkeit der Betroffenen zuzurechnen ist, dass sie erwerbslos sind und die Chancen auf einen neuen dauerhaften und gut bezahlten Arbeitsplatz sehr gering sind.

Mit diesem Baustein kann auch die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von beschäftigten und erwerbslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgezeigt werden. Die Deregulierung findet nicht nur über den Weg der Erwerbslosigkeit statt, sondern auch über Änderungsprozesse im Betrieb. Von daher gibt es gemeinsame Interessen, die Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik auf die Beschäftigung zu bekämpfen.

Dieser Baustein kann bei der Bestandsaufnahme oder Analyse mit den Bausteinen 1 bis 4 gemeinsam verwendet werden. Je nach Bedarf können die Bausteine ganz oder teilweise für die Erschließung der Problemsituationen auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Aus der Bestandsaufnahme bzw. Analyse der Arbeitsmarktsituation kann im Handlungsteil auf die Notwendigkeit der gemeinsamen Vorgehensweise von AGA und Beschäftigten geschlossen werden. Hierzu lassen sich die Inhalte der Bausteine 11 bis 15 verwenden. Entscheidend ist hierbei, mit welchen Teilnehmenden im Seminar gearbeitet wird.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- Übersicht über die Entwicklung der Personalpolitik der Unternehmen
- Übersicht über die Entwicklung der Sozialgesetzgebung
- Schaubild zur Entwicklung des Arbeitsvolumens in der BRD von 1991 bis 2005
- „Eine radikale Therapie gegen die ‚deutsche Krankheit‘“, Vorstellungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zu mehr Beschäftigung und Wohlstand, Artikel in der Frankfurter Rundschau vom 19. April 2002
- „Hartz-Reformen überwiegend erfolglos“, Artikel im Handelsblatt vom 1. Februar 2006
- Schaubild über die Reallohnentwicklung in Deutschland, Europa und den USA von 1995 bis 2004
- Schaubild über die Entwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente von 2000 bis 2005
- IG Metall Vorstand (Hrsg.), Wirtschaft aktuell Nr. 2/2006
- Diverse Zeitungsartikel zum Thema „Arbeitsmarktpolitik und Niedriglohnsektor“
- Mehrere Schaubilder zum Thema „Arbeitsmarkt und Niedriglohnsektor“
- Thesen des Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) zum Abbau der Arbeitslosigkeit als Artikel im Handelsblatt vom 5. Februar 2006
- „Arbeiten, um nicht davon zu leben“, Artikel aus: prekär, Zeitung für die Beschäftigten in der Weiterbildung, GEW (Hrsg.), Nr. 17, Mai 2006
- mehrere Artikel, Übersichten und Aussagen zur Leiharbeit

4. Methodische Hinweise

Als Einstieg in diesen Baustein bietet sich ein Impulsreferat seitens des Teams an, in dem die beiliegenden Schaubilder entweder an der Tafel entwickelt oder als Folie vorgestellt und erläutert werden.

Der Vorteil eines Impulsreferates ist, dass die personalpolitischen Interessen der Unternehmer und die diesen Wünschen folgende Gesetzgebung in ihren Grundstrukturen verdeutlicht und die daraus resultierende Erosion und Deregulierung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Orientierung der Politik an billigen Arbeitskräften dargestellt werden können. Deutlich herausgehoben werden kann dabei auch die Diskrepanz zwischen dieser Entwicklung und dem Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem Beschäftigungsverhältnis auf Dauer und mit existenzsichernder Entlohnung. Es gibt zwar immer mehr Kolleginnen und Kollegen, die aus individuellen Gründen Teilzeit arbeiten wollen, aber gerade in Niedriglohnbereichen werden oft auch gar keine Vollzeitarbeitsplätze mehr angeboten. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass dies für viele Teilnehmende eine Zerstörung ihrer Illusion über ihre künftige Erwerbstätigkeit bedeutet, denn diese ist meistens am Normarbeitsverhältnis ausgerichtet. Andererseits kann aber auch das Vorurteil, dass die Erwerbslosen an ihrer Situation selber schuld seien, relativiert werden.

Als letzter Schritt kann dann der abnehmende soziale Schutz, aber auch das abnehmende soziale Ansehen thematisiert werden, wobei der Baustein 9 „Veränderung der Erwerbsbiografien“ einbezogen werden kann.

Die Heranführung an das Thema kann auch mit einer Abfrage an die Teilnehmenden geschehen. So können die eigenen Erfahrungen mit dem Themenbereich abgefragt werden. Die Frage kann wie folgt lauten:

Welche Erfahrungen habt Ihr mit den Entwicklungen bei der Beschäftigung, Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeit und Entlohnung gemacht?

Dabei sollen die Ergebnisse in chronologischer Folge (zehn Jahres Spannen) aufgezeigt werden. Dieses geht am besten, wenn die einzelnen Etappen auf Moderationskärtchen geschrieben und in Spalten den jeweiligen Begriffen zugeordnet werden. Dabei könnte sich folgendes Bild ergeben:

Zeit	Beschäftigung	Beschäftigungs- verhältnis	Arbeitszeit
1960 – 1970	Ausbildung Arbeit	befristet befristet (Seefahrt)	Vollzeit
1971- 1980	Ausbildung Arbeit	Befristet Leiharbeit	Vollzeit
1981 – 1990	Arbeit Arbeitslos Qualifizierung	Leiharbeit Honorarkraft Studium	Vollzeit Nach Bedarf Vorlesungen
1991 – 2000	Qualifizierung Arbeitslos Arbeit	Beamter a.Z. Honorarkraft befristet befristet	Vollzeit Nach Bedarf Teilzeit Vertretung
Seit 2000	Arbeitslos Arbeit	Honorarkraft Selbständig	Nach Bedarf Arbeit ohne Ende

Die Darstellungen geben jeweils die Entwicklungen der einzelnen Teilnehmenden wieder. An Hand der Aufzeichnungen können die Veränderungen in der Arbeitswelt und die Bemühungen der einzelnen aufgezeigt werden, mit diesen Veränderungen Schritt zu halten oder nicht. Die Entwicklungen dürften immer weniger Konstanz aufweisen. Die Beschäftigungsverhältnisse verändern sich und werden immer unsicherer und prekärer. Einzelne „High-Lights“ sind nicht von Dauer.

Unter Umständen kann die Abfrage noch um eine vierte Spalte „Entlohnung / ca. mtl. In €“ erweitert werden. Die Offenbarung der Einkünfte ist jedoch ein sensibles Thema. Statt der öffentlichen Diskussion kann auch in Einzelarbeit die Entwicklung des Einkommens aufgearbeitet werden. Bei den Einkommen geht es in der Regel langsam rauf oder aber wechselhaft runter. Qualifizierung und arbeitsmarktpolitische Instrumente werden fester Bestandteil der Erwerbsbiografie (siehe auch Baustein 9).

Anhand der Auswertungen kann aufgezeigt werden, dass die Sicherheit der/des Einzelnen immer mehr schwindet und die Existenzsicherheit auch immer mehr abnimmt. Hier

kann der Zusammenhang zwischen der politischen Arbeitsmarktpolitik und unternehmerischen Personalpolitik dann mit begleitenden Folien erläutert werden.

In Arbeitsgruppen könnten die unterschiedlichen Herangehensweisen zur Behebung der Arbeitsmarktproblematik herausgearbeitet werden. Dafür bieten sich die Texte „Erst Arbeit, dann Staatsgelder“ vom DIHK und „Kein Lichtblick auf dem Arbeitsmarkt“ in Wirtschaft aktuell von der IG Metall an. Die Texte könnten unter folgender Fragestellung bearbeitet werden:

- Welches Problem wird in den Texten dargestellt?
- Welche Grundsätze werden für die Behebung des Problems angeführt?
- Wie schätzt Ihr die Erfolge der Vorschläge ein?
- Welche Auswirkungen haben die einzelnen Darstellungen auf die Beschäftigten und Erwerbslosen ?
- Welche weiteren Vorschläge für die Schaffung von Beschäftigung würdet Ihr machen?

Die Auswertung könnte in Pro und Contra-Form dargestellt werden. Was wollen die Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände und welche Möglichkeiten sieht die IG Metall?. Die Ergebnisse der Gruppen sollten unter dem Aspekt der Beschäftigungssicherung bzw. –schaffung dargestellt werden.

In einem Handlungsteil können die einzelnen Formen der geringentlohnerten Tätigkeiten betrachtet werden. Dabei sollte darüber diskutiert werden, welche Möglichkeiten gesehen werden, um mit den Beschäftigten, den Vertrauensleuten und den Betriebsräten zusammen zu arbeiten. Ein Anknüpfungspunkt kann hier die Leiharbeit sein. Dazu könnten die Vor- und Nachteile von Leiharbeit erarbeitet werden und welche Auswirkungen sie im Betrieb auf die Stammbeschäftigten und die gewerkschaftliche Organisation hat.

5. Literatur, weiterführende Literatur und Links im Internet

- diverse Zeitungsartikel zur Thematik
- diverse Übersichten, Tabellen zur Thematik
- Bales, Kevin, Die neue Sklavenarbeit, München 1999
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Ratgeber Zeitarbeit – Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte, Berlin 2003
- Ehrenreich, Barbara, Arbeit poor, München 2001
- Emanuel, François, Der Wert des Menschen, München 2000
- Frankfurter Arbeitslosenzentrum (FALZ) (Hrsg.), Arbeitsdienst – wieder salonfähig?, Frankfurt 2005
- Herzberg, Wolfgang, Ist Erwerbslosen Leiharbeit zumutbar?, Köln 2002
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Niedriglöhne in Deutschland, Forschungsbericht Nr. 12/2006
- Lenz, Claudia/Waidereich, Waltraud/von Dücker, Elisabeth/Reichmann, Anne (Hrsg.), Hauptsache Arbeit? Was wird ..., Hamburg 2001
- Negt, Oskar, Arbeit und menschliche Würde, 2. Aufl., Göttingen 2002
- Schäfer, Claus (Hrsg.), Geringere Löhne – mehr Beschäftigung?, Hamburg 2000
- Staiger, Martin, Hartz IV oder Sozialneid von unten, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Nr. 7/2006, Seite 781
- Ulber, Jürgen, Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen, Frankfurt 2001
- www.arbeitsagentur.de und dort unter Statistik
- www.destatis.de (Statistisches Bundesamt)

Baustein 3

Arbeitsmarkt(politik) für Jugendliche und Ältere

1. Inhalt

- 1.1. Arbeits- und Ausbildungsmarkt für Jugendliche
- 1.2. Ausbildungspakt
- 1.3. "Generation Praktikum"
- 1.4. Arbeitsmarktsituation älterer Beschäftigter
- 1.5. Weitere Frühverrentung oder längeres Verbleiben im Betrieb
- 1.6. Wiederentdeckung der Älteren

1.1 Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt für Jugendliche

Der Beschäftigungssituation der jüngeren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gilt seit Jahren das Augenmerk der Bundespolitik. Durch besondere Maßnahmen sollen sie in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Das Resultat dieser Bemühungen ist jedoch negativ: So kritisieren der DGB und auch die CDU die geringe Ausbildungsbe-
reitschaft der Wirtschaft und fordern mehr Ausbildungsplätze für die Jugendlichen. Während jedoch die CDU lediglich an die Wirtschaft appelliert, angesichts der guten Konjunktur mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, fordert der DGB eine Ausbildungsplatzumlage und mehr Einsatz von öffentlichen Mitteln für die Jugendlichen.¹

Im Juni 2006 gab es noch 315.000 unvermittelte Bewerber für eine Berufsausbildungsstelle. Gegenüber dem Vorjahr ist dieses eine Steigerung von 29.000 Jugendlichen.²

Im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Ausbildungssuchende) waren im Juni 2006 insgesamt 96.579 Jugendliche unter 20 Jahren in Deutschland ohne Erwerbsarbeit. Unter 25

¹ „CDU und DGB reagieren auf Lehrstellenmangel“, in: Frankfurter Rundschau vom 12. Juli 2006

² Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht, Juni 2006

Jahre waren es sogar 489.507, wovon 145.342 länger als sechs Monate erwerbslos waren.³

Jugendliche unter 25 Jahren zählen deshalb auch zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Das mag verwundern, da die Unternehmen überwiegend jüngere Menschen suchen, hat aber seine Ursache in den fehlenden Arbeitsplätzen insgesamt. Die Dauer der Arbeitslosigkeit bei unter 25-Jährigen ist im Unterschied zu älteren Erwerbslosen relativ kurz. Bei diesen steigt die Dauer der Arbeitslosigkeit mit zunehmendem Alter. Im November 2004 waren 62,5 % der unter 25-jährigen Arbeitslosen bis zu drei Monaten arbeitslos, jedoch nur 15,1 % der über 55-Jährigen. Bei einer Dauer der Arbeitslosigkeit von mehr als 2 Jahren lag der Anteil der über 55-Jährigen bei 32,6 % und der unter 25-Jährigen bei nur 0,9 Prozent.⁴

Bei der Beschäftigung zeichnet sich ein Trend zu Arbeit ohne Ausbildung ab. Besonders im Bereich der Leiharbeitsbranche arbeiten überwiegend Jüngere. So war die Beschäftigungsquote schon 2001 in der Zeitarbeitbranche für Jugendliche zwischen 20 und 24 Jahre doppelt so hoch wie in der übrigen Gesamtwirtschaft.⁵

Betrachtet man die Entwicklung seit 1980 so lässt sich im Dienstleistungssektor ein Zuwachs der Beschäftigung von 50 % feststellen. Im gleichen Zeitraum sank die Ausbildung um 10 %. Im industriellen Sektor sank sowohl die Beschäftigung wie die Ausbildung. Die Beschäftigung ging um zehn Prozent, die Ausbildung jedoch um 40 % zurück.⁶

Nach wie vor ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt nicht entspannt:

Im Januar 2006 suchten fast 35.000 Jugendliche einen Ausbildungsplatz, im gleichen Monat gab es jedoch nur 8.600 freie Lehrstellen.⁷ Die Hälfte dieser ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen sind schon länger bei der Bundesagentur für Arbeit als ausbildungsplatzsuchend registriert. „Damit haben Bundesregierung und Wirtschaft ihr Ziel, allen ausbildungswilligen und –fähigen Jugendlichen ein Angebot zu machen, nicht erreicht.“⁸ Diese Tatsache wird in den offiziellen Statistiken verschleiert. So wird z.B. in den Statistiken und Darstellungen der Bundesagentur für Arbeit die Situation auf dem Ausbildungsmarkt bei den Bewerbern für Berufsausbildungsstellen mit der Überschrift „94 % der Bewerber konnten versorgt werden“ dargestellt.⁹ Wird genauer nachgeschaut, so haben nur 49 Prozent der Bewerber eine betriebliche Ausbildungsstelle

³ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Arbeitsmarkt in Zahlen-Aktuelle Daten, Juni 2006, Tabellen 3.2.2 bis 3.2.4

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand November 2004

⁵ Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2001

⁶ siehe Grafik über die Entwicklung der Beschäftigung und Ausbildung im Dienstleistungs- und industriellen Sektor von 1980 bis 2001

⁷ „Tausende ohne Ausbildung“, in: Frankfurter Rundschau vom 4. Januar 2006

⁸ ebenda

⁹ Bundesagentur für Arbeit, Grafik zur Pressekonferenz am 5. Oktober 2004, Bewerber für Berufsausbildungsstellen

erhalten. Der Rest befindet sich in Warteschleifen oder versucht anderweitig auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.¹⁰

2005 fanden erstmals weniger als 60 Prozent der jungen Leute einen Platz im dualen Ausbildungssystem – weil die Zahl der jungen Menschen mit Schulabschluss steigt und die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge stetig sinkt.¹¹

Die Zahl der nicht in eine betriebliche Berufsausbildung einsteigenden Schulabgänger und Schulabgängerinnen steigt stetig. Sie treten nach Maßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten in den Folgejahren wieder in die Bewerberschlange für Ausbildungsstellen ein. 2006 sind bei den Bewerbungen für Ausbildungsstellen schon über 50 Prozent Altbewerber und Altbewerberinnen zu verzeichnen. Dieser Anteil wird immer größer.¹²

Auch nach Abschluss einer Ausbildung ist Erwerbslosigkeit ein Thema. Die früher in der Metallbranche übliche Übernahme ist nicht mehr durchgängig garantiert, so dass viele Jugendliche nach der Ausbildung mit (erneuter) Erwerbslosigkeit konfrontiert werden. Die Veränderungen im SGB III, das die Entgeltersatzleistungen bei Erwerbslosigkeit regelt, sind im Zuge der Hartz-Gesetze zum Nachteil der Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen geändert worden. War bislang nach erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung die Hälfte des mit diesem Abschluss zu erzielenden Entgelts die Grundlage zur Berechnung des Arbeitslosengeldes, so sind es seit 2005 die bisher erzielten Ausbildungsvergütungen. Damit fallen Jugendliche, die nach der Ausbildung erwerbslos werden und einen eigenen Haushalt haben, unter die Hartz-IV – Regelung. Nach dem Gesetz ist unter 25-Jährigen sofort eine Maßnahme, z. B. eine Ein-Euro-Arbeitsgelegenheit, zuzuweisen. Außerdem haben diese Jugendlichen kein Recht mehr auf eine eigene Wohnung, sondern werden auf den Haushalt ihrer Eltern verwiesen. Wer nicht mitspielt oder sich weigert, erhält keine Leistungen zum Lebensunterhalt mehr. Die Möglichkeit, sich in Ruhe nach einem der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz umzusehen und ein eigenständiges Leben zu planen, ist für diese Jugendlichen nicht mehr gegeben.

1.2 Ausbildungspakt

„Ausbildungspakt – Lage am Ausbildungsmarkt stabilisiert“ lautet die Überschrift einer Presseerklärung der Bundesregierung vom 30. Januar 2006. Allerdings täuscht der Titel einen Sachverhalt vor, der vom folgenden Text nicht bestätigt wird. „Auch wenn die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zurückgegangen ist, fällt die Paktbilanz für das Jahr 2005 positiv aus. Die Lehrstellenlücke ist kleiner als 2003.“ Zeitgleich erscheint in „Der Welt“ ein Artikel unter dem Titel „Ausbildungspakt hat Ziel verfehlt“ „Der vor zwei Jahren geschlossene Ausbildungspakt hat nach amtlichen Zahlen sein Ziel verfehlt. Die Wirtschaft habe 2005 nicht wie versprochen mehr neue Lehrstellen geschaffen, sondern 2,2 Prozent weniger Auszubildende als ein Jahr zuvor neu

¹⁰ ebenda

¹¹ direkt 6/2006

¹² „CDU und DGB reagieren auf Lehrstellenmangel“, in: Frankfurter Rundschau vom 12. Juli 2006

eingestellt. Das berichtet das Statistische Bundesamt in Wiesbaden. Bundesweit fingen im vergangenen Jahr 559.3200 Jugendliche eine Lehre an – das waren zehn Prozent weniger als vor fünf Jahren. „Damit setzt sich der seit 2000 anhaltende Abwärtstrend fort“, meldeten die Statistiker“.¹³

Auch im Hintergrundsbericht der IG Metall zum Ausbildungsjahr 2005 wird festgestellt: „Die Ausbildungsplatzmisere wird verschleiert, nicht gelöst“. Mit entsprechend aufbereiteter Presseinformation wird das tatsächliche Ausmaß der Jugendarbeitslosigkeit, insbesondere das der Ausbildungsplatzmisere verschleiert – ein Grund für uns Gewerkschaftsmitglieder dies aufzuzeigen und Lösungen einzufordern.

Tatsächlich konnten durch den Ausbildungspakt in der Zeit von September bis Dezember 2004 auch nur 20 Prozent der „Paktbewerbungen“ in eine betriebliche Ausbildung einmünden. Der Rest wurde in weiteren Maßnahmen (Warteschleifen) untergebracht oder meldete sich auf andere Weise ab (Arbeit ohne Ausbildung, Wegzug, Zivil- oder Wehrdienst, keine Rückmeldung = 44 Prozent)¹⁴

1.3 „Generation Praktikum“

Der Arbeitsmarkt nach der Ausbildung sieht zunehmend keine regulären Arbeitsplätze mehr vor - und seien sie auch nur befristet. Praktikantenstellen ersetzen zunehmend reguläre Arbeit. Inzwischen hat sich deshalb auch der Begriff „Generation Praktikum“ eingebürgert. Unter Praktikum wird die „praktische Vertiefung zuvor erworbener theoretischer Kenntnisse in praktischer Anwendung“ im Rahmen der beruflichen Ausbildung verstanden.¹⁵

Nun handelt es sich bei den betroffenen Beschäftigten nicht mehr um Auszubildende, sondern um ausgebildete Fachkräfte, die statt regulärer Entlohnung mit einer Praktikantenvergütung abgespeist werden. In der Presse ist deshalb die Rede von „goldenen Zeiten für kostenbewusste Arbeitgeber“ und von „Schattenarbeitsmarkt“. In der Sendung Kontraste wurde am 23. März 2006 auf diese Praktiken anhand von Beispielen hingewiesen. So suchte z. B. BMW Softwareentwickler, die selbständig Programme erarbeiten sollten, oder ein „anspruchsvolles Praktikum“ wurde von der Fa. Bosch angeboten, nämlich die eigenverantwortliche Betreuung von Praktikanten und Praktikantinnen.

Von politischer Seite ist zur Zeit keine Lösung zu erwarten. In der gleichen Sendung äußerte sich der Sprecher des Arbeitsministeriums Gerd Andres zu der Frage, ob nicht der Gesetzgeber gegensteuern müsste, dass die Betroffenen alt genug seien und der Gesetzgeber hier nicht behindern wolle. Diese Antwort ist mehr als zynisch, müssen

¹³ Die Welt vom 29. März 2006

¹⁴ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nationaler Pakt für Ausbildung, Grafik über den „Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit nicht mehr gemeldeten Paktbewerber“ für die Pressekonferenz am 4. Januar 2005

¹⁵ siehe Stichwort unter www.wikipedia.de

doch gerade Hartz-IV-Betroffene unter 25 Jahre ein vom Amt angebotenes Praktikum annehmen, wenn sie nicht die Grundsicherung für Arbeitsuchende verlieren wollen.

Im Frühjahr 2006 veröffentlichte der DGB eine Studie zum Thema. Über die Hälfte der Befragten (53 %) gibt an, reguläre Tätigkeiten ausgeübt zu haben. 40,4 % klagen darüber, trotz Vollzeitarbeit keinen Lohn erhalten zu haben. Etwa ein Drittel der Praktikanten und Praktikantinnen hatten unter Arbeitsdruck und Überstunden zu leiden. Dennoch waren die Praktika für 76,4 % eine interessante Erfahrung. 49,4 % empfanden ihr Praktikum als Ausbeutung.¹⁶

Zu der Problematik des „unechten Praktikums“ hat das Bundsarbeitsgericht bereits im Jahr 2003 eine Entscheidung getroffen. In einem Praktikum haben danach die Vermittlung von praktischen Kenntnissen und Erfahrungen im Vordergrund zu stehen, die eine spätere Arbeitsaufnahme im Betrieb erleichtern, ohne dass es ein Ausbildungsverhältnis ist. Wer in den betrieblichen Arbeitsablauf integriert ist und überwiegend normale Arbeiten erbringt, hat Anspruch auf den tariflichen oder ortsüblichen Lohn.¹⁷

Hier könnte eine Aufklärungskampagne im Rahmen der AGA-Arbeit vorbereitet werden, die sich an diejenigen wendet, die Berufsschule bzw. Universität absolviert haben oder auch an Betriebsräte und Vertrauensleute in den entsprechenden Betrieben.

1.4 Die Arbeitsmarktsituation älterer Menschen

Die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist durch ein unterdurchschnittliches Beschäftigungsniveau, durch hohe Langzeitarbeitslosigkeit und geringe Reintegrationschancen gekennzeichnet. „Altersgemischte Belegschaften immer seltener. Lebensjahre über 50 als Ausschlusskriterium“ ist die Überschrift eines Artikels von Dr. Hella Baumeister im Magazin der Arbeitnehmerkammer Bremen.¹⁸ In ca. 60 Prozent der Betriebe in der Bundesrepublik gibt es heute keine Beschäftigten mehr, die über 50 Jahre alt sind. Nach Umfragen des IAB zur Beschäftigungssituation Älterer sprachen sich Unternehmen skeptisch über die Beschäftigung dieser Altersgruppe aus. „Auffallend ist, dass die Bremer Betriebe sich skeptischer hinsichtlich der Beschäftigung über 50-jähriger äußerten als im Bundesdurchschnitt. So attestierten im Jahr 2000 ein Drittel der befragten Betriebe in Bremen Älteren eine geringere Leistungsfähigkeit und 13 Prozent sprachen sich sogar für eine Trennung von Älteren aus. In zwei Drittel aller Klein- und Mittelbetriebe gab es überhaupt keine Älteren mehr.“¹⁹

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören deshalb zu den sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Dazu zählen auch Frauen, Migranten und Migrantinnen, Schwerbehinderte und Jüngere (siehe unter 1.1). Die über 50 bzw. 55-jährigen unterscheiden sich von diesen Gruppen:

¹⁶ DGB-Studie, Generation Praktikum, 2006

¹⁷ BAG vom 13. März 2003, Az. 6 AZR 564/01

¹⁸ Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Arbeitnehmermagazin, Januar 2004, S. 4 ff

¹⁹ ebenda S. 5

„Grundsätzlich haben ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der längeren Betriebszugehörigkeit und dem damit verbundenen Kündigungsschutz ein vergleichsweise geringes Risiko, arbeitslos zu werden. Sind sie aber einmal arbeitslos, ist es für sie häufig sehr viel schwerer als für Jüngere, eine neuen Beschäftigung zu finden. Ende September 2000 gab es in Deutschland 792.700 Arbeitslose, die 55 Jahre oder älter waren. Gegenüber dem Vorjahr hat sich diese Zahl aber um 14,2 % verringert. ... In diesem Zusammenhang ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Arbeitslosigkeit älterer Menschen durch die Regelung des § 428 SGB III (ehemals § 105 c AFG) erheblich reduziert wird. Ältere Arbeitslose können danach auch dann Lohnersatzleistungen beziehen, wenn sie der Arbeitsvermittlung nicht mehr voll zur Verfügung stehen und somit nicht als Arbeitslose gezählt werden.“²⁰

Nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit waren im Dezember 2005 12,2 % der gemeldeten Arbeitslosen älter als 55 Jahre. Der Gesamtanteil der über 50-Jährigen an den gemeldeten Arbeitslosen betrug 25,6 Prozent.

Internationale Vergleiche zeigen, dass die Erwerbstätigenquote Älterer in Deutschland während der vergangenen Jahre auf einem konstant niedrigen Niveau von rund 40 Prozent lag- Es konnte nur eine moderate Zunahme um knapp vier Prozentpunkte erzielt werden, die vorwiegend auf geringfügige Teilzeitarbeit (Minijobs) zurückzuführen ist.

In der allgemeinen öffentlichen Diskussion und besonders in Zusammenhang mit den politischen Veränderungen des Sozialstaats werden bei den Älteren ihre soziale Absicherung und insbesondere auch die Kosten für die Sozialversicherungssysteme betont und als Grund für ihre Arbeitslosigkeit genannt. Außer Acht bleibt dabei, dass die Ursache für die Erwerbslosigkeit und damit auch für die Kosten, in den Unternehmen zu suchen ist, die sich von den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern trennen bzw. getrennt haben. Es geht dabei um ihre Verwertbarkeit und Rentabilität im Produktionsprozess. Wir wollen in diesem Bausteinteil diesen Aspekt hervorheben und haben deshalb Materialien zusammengestellt, wie aus betrieblicher Sicht Ältere eingeschätzt und bewertet werden. Jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden die Eigenschaften flexibel, lernfähig, lernbereit, körperlich belastbar und kreativ zugeordnet, während bei älteren die Eigenschaften Disziplin, Qualitätsbewusstsein, Erfahrungswissen, Loyalität und theoretisches Wissen genannt werden.²¹ „An Älteren werden vor allem Arbeitsmoral, Qualitätsbewusstsein und Loyalität geschätzt, während Jüngeren u.a. eine höhere Lernfähigkeit und –bereitschaft zugemessen wird. Trotz der insgesamt positiven Eigenschaften die Älteren zugemessen wurden, sind deren Einstellungschancen gering. Jeder zweite Betrieb würde Ältere nur unter besonderen Vor-

²⁰ Statistisches Bundesamt 2002, zitiert nach Schrader Stiftung, Arbeitslosigkeit. www.Schraderstiftung.de

²¹ Stück, Heiner, Weitere Frühverrentung oder längeres Verbleiben im Betrieb – Arbeitsmarkt verschärft Beschäftigungsrisiko für ältere Arbeitnehmer, in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Arbeitnehmermagazin Januar 2004, 6f

aussetzungen einstellen: als Teilzeitkraft und/oder lediglich befristet bzw. nur bei Gewährung von Lohnkostenzuschüssen.“²²

Besonders widersprüchlich ist die Situation bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren. Die Industrie sucht Menschen dieser Berufsgruppe händeringend, während gleichzeitig ca. 60.000 bei der Agentur für Arbeit vergeblich auf ein Angebot warten, weil die meisten von ihnen älter als 45 Jahre sind.²³ Ursachen sind neben dem Alter u.a. die mangelnde Weiterbildung in den Betrieben und die betriebsbezogene Spezialisierung, die nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb eine günstige Vermittlung verhindern. Der „Jugendwahn“ der High-Tech-Branche wirkt sich auf die Beschäftigung immer negativer aus.

1.5 Weitere Frühverrentung oder längeres Verbleiben im Betrieb

Obwohl es für Betriebe üblich ist, älteren Beschäftigte „sozial verträglich“ aus dem Arbeitsleben zu entlassen, wettern neoliberale Wissenschaftler gegen diese Praxis. „So kann es jedenfalls nicht weitergehen“.²⁴ Dabei geht es aber nicht darum, die Unternehmen zu kritisieren und in die Pflicht zu nehmen, sondern die Folgekosten für die Gesellschaft den Betroffenen zuzuschreiben. So wurde z. B. politisch darauf reagiert, indem die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld von maximal 32 Monaten auf maximal 18 Monate gekürzt wurde. Der Anreiz zur Arbeit sollte dadurch erhöht werden. Dem ifo-Institut mit seinem Leiter Hans-Werner Sinn ist das nicht weitgehend genug:

„Die älteren Arbeitnehmer, die Blüm und Riester aussteuern wollten, werden gebraucht um das Gemeinwesen mitzutragen und sich, so weit sie können, selbst zu ernähren. Sie sollten nicht durch künstliche Anreize veranlasst werden, den jungen Arbeitnehmern zur Last zu fallen.“²⁵

Gefordert wird die Abschaffung sämtlicher Frühverrentungsmodelle, die eine soziale Sicherung ermöglichen, zugunsten eines niedrigen Rentenmodells mit Hinzuverdienstmöglichkeiten.

„Viele Menschen werden sich dafür entscheiden, die Frührente mit einer weniger belastenden und geringer bezahlten Tätigkeit zu kombinieren. Viele werden ein Teilzeitarbeitsverhältnis präferieren, sei es beim alten Arbeitgeber oder bei einem neuen. Es wird sich ein zweiter Arbeitsmarkt entwickeln, auf dem man tätig ist, nachdem die eigentliche Berufskarriere bereits abgeschlossen ist. ...“²⁶

Während Hans-Werner Sinn darauf setzt, dass niedrige Löhne Arbeitsplätze schaffen und davon auch Ältere profitieren, wird zunehmend das Verhalten der Unternehmen auch kritisiert. „Weitere Frühverrentung oder längeres Verbleiben im Betrieb. Arbeits-

²² Hella Baumeister, ebenda S. 5

²³ Kuntz, Bernhard, Gestern begehrt, heute geschmäht, in: Frankfurter Rundschau vom 14. Januar 2006

²⁴ Hans-Werner Sinn. Ist Deutschland noch zu retten. S. 253

²⁵ ebenda S. 253

²⁶ ebenda S. 254

markt verschärft Beschäftigungsrisiko für ältere Arbeitnehmer“.²⁷ Gefordert wird eine altersgerechte Personalpolitik im Gegensatz zur praktizierten jugendzentrierten Personalpolitik der Unternehmen. Eine Möglichkeit dabei wäre die Modifizierung der Altersteilzeitregelungen. „Bei der Nutzung der Altersteilzeit wäre in diesem Zusammenhang der ausgeprägte Trend zum Blockmodell zu hinterfragen. Der Gesetzgeber hat mit dem Altersteilzeit-Gesetz ursprünglich die Absicht verfolgt, einen „gleitenden Übergang in den Ruhestand“ zu fördern. Das Teilzeitmodell – mit Wiederbesetzung durch Auszubildende - bietet gegenüber dem Blockmodell die Chance, den Wissenstransfer zwischen der älteren und der jüngeren Generation im Betrieb zu sichern (Staffelholz-Modell).“²⁸

1.6 Wiederentdeckung der Älteren

Mit der frühzeitigen Entberuflichung geht aber auch eine gesellschaftliche einher, die als demografischer Wandel bezeichnet wird. Das heißt, dass immer mehr Menschen immer früher ihren Beruf aufgeben, während gleichzeitig die durchschnittliche Lebenserwartung steigt. Es stellt sich deshalb vor diesem Hintergrund die Frage, wie es gelingen kann, die große Gruppe der älter werdenden Menschen weiterhin in die gesellschaftlichen Entwicklungen und ihre Erfahrungen und Kenntnisse in die zukünftigen Veränderungsprozesse einzubeziehen.

„Die Zukunft unseres Sozialstaates hängt nicht davon ab, dass es gelingt, die notwendigen finanziellen Ressourcen bereitzustellen und sie effektiv einzusetzen, es wird vor allem darauf ankommen, das Leben der Menschen solidarischer zu gestalten, die gegenseitige Hilfe zu stärken und so einen Beitrag zur Teilhabe an der Entwicklung des Gemeinwesens zu leisten.“²⁹

Zur Zeit findet die gesellschaftliche Diskussion in zwei Richtungen statt:

- die Veränderung der Personalpolitik der Unternehmen
- das bürgerschaftliche Engagement der aus dem Berufsleben Ausgeschiedenen

Nach einer Studie des DIHK (Deutsche Industrie- und Handelskammer) würden bei einem Anspringen der Konjunktur die Betriebe vor einem gravierenden Facharbeitermangel stehen.

Auch eine Initiative des Landes NRW soll ältere Langzeitarbeitslose für den Arbeitsmarkt qualifizieren und die Bereitschaft der Unternehmen erhöhen, Älteren eine Jobchance zu geben.³⁰ Oft ist allerdings der Schritt in die Selbständigkeit der letzte Ausweg, bevor der Bezug von Arbeitslosengeld II eintritt. In Karlsruhe hat sich die Initiative „Arbeit50plus“ schon 2004 gegründet. Sie versucht die Unternehmen für die älteren Erwerbslosen zu interessieren. Im April wurde die Initiative auch in Hessen eingerich-

²⁷ Stück, Heiner, a.a.O.

²⁸ ebenda S. 7

²⁹ Seniorenmesse NRW, zitiert nach Arbeit und Leben, MoQua 2004

³⁰ Wieczorek, Manfred, Die Jobsucher, in: Frankfurter Rundschau vom 8. April 2005

tet. Ob es was bringt, steht in den Sternen. Die Erwerbslosenquote für Ältere über 50 Jahren hat sich in Hessen vom März 2004 bis März 2005 um elf Prozent erhöht.³¹

Für das bürgerschaftliche Engagement Älterer werben Politiker, Stiftungen und Freiwilligenagenturen. Dazu ist ausführlich in den Bausteinen „Demografischer Wandel“ und „Seniorinnen und Senioren in der IG Metall“ nachzulesen.

³¹ Kirchhoff, Petra, Initiative will Ältere in Lohn und Brot bringen, in: Frankfurter Rundschau vom 1. April 2005

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Der Baustein kann als eingeständige Bildungseinheit eingesetzt werden. Er eignet sich besonders dazu, Gemeinsamkeiten von Jüngeren und Älteren herauszuarbeiten und damit der zunehmenden Entsolidarisierung zwischen Jung und Alt entgegenzutreten. Ein Ziel dieses Bausteins ist deshalb, gegenseitige Vorurteile zu durchbrechen und das gegenseitige Ausspielen zu verhindern.

Die Ursache von Erwerbslosigkeit ist für beide Gruppen von den Entscheidungen der Unternehmen abhängig. Gemeinsam ist ebenfalls der Zugang zu (Weiter)Bildung, um eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Auch der (Wieder)Einstieg ins Erwerbsleben zeigt für beide Gruppen hinsichtlich der Entlohnung Parallelen auf, da dieses in der Regel durch billige oder prekäre Arbeit geschieht.

Gleichzeitig bieten sich bei diesem Baustein Verknüpfungen mit anderen Bausteinen an.

Ausgehend von der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation Jugendlicher können Alternativen wie gesetzliche Mindestlöhne (Baustein 17) diskutiert werden. Die besondere Situation Erwerbsloser wird in den Bausteinen 5 (Auswirkungen von Erwerbslosigkeit) und 6 (gesellschaftliches Mobbing) thematisiert. Als Handlungsteil bietet sich die Verknüpfung mit dem Baustein 14 (Zusammenarbeit mit Betrieben und Beschäftigten) an.

Im Zusammenhang mit der Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann eine Verknüpfung mit dem Baustein 7 „demografischer Wandel“ erfolgen. Wird der Schwerpunkt des Seminars auf die Aktivierung und Motivierung von älteren Gewerkschaftsmitgliedern gelegt, bietet sich die Verbindung mit den Bausteinen 10 „AGA“ und Baustein 12 „Seniorinnen und Senioren in der IG Metall“ an. Für eine sozialpolitisch alternative Diskussion eignet sich die Verknüpfung mit den Bausteinen 4 „Kombilöhne“ und 17 „gesetzliche Mindestlöhne“. Für die Diskussion über Alternativen bieten sich ebenfalls die Bausteine 15, 16, 18 und 19 (Arbeitnehmerbegehren, Arbeitszeitverkürzung, Tauschringe und soziale Mindestsicherung) an.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- Zahlen und Fakten zur Situation von Jugendlichen und Älteren
- Tausende ohne Ausbildung, in: Frankfurter Rundschau vom 4. Januar 2006
- CDU und DGB reagieren auf Lehrstellenmangel, in: Frankfurter Rundschau vom 12. Juli 2006
- Meyer, Stefanie/Funk, Julia, Jung, motiviert, arbeitslos?, in: parolidalli, Bremer Zeitungsprojekt. Gemeinsam gegen harte Zeiten, Mai 2006, Seite 4
- Sievers, Markus, Wirtschaft lobt Ausbildungspakt, in: Frankfurter Rundschau vom 31. Januar 2006
- Görner, Regina, Versprechungen reichen nicht, in: metall 5/2006, Seite 7
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Ausbildungspakt - Lage am Ausbildungsmarkt stabilisiert, vom 30. Januar 2006
- WDR.de, Jobs & mehr vom 12. Oktober 2005, Ist der Ausbildungspakt gescheitert?, Pro (Norbert Wichmann, DGB-NRW) und Contra (Bernhard Keller, Arbeitgeber in NRW)
- IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Die Ausbildungsplatzmisere wird verschleiert, nicht gelöst, Frankfurt am Main im Januar 2006
- Stolz, Matthias, Generation Praktikum, in: DIE ZEIT Nr. 14 vom 31. März 2005
- Hochschulinformationsbüro des DGB Bremens, AbsolventInnen in der Praktika-Falle, in: parolidalli, Bremer Zeitungsprojekt. Gemeinsam gegen harte Zeiten, Mai 2006, Seite 5
- Heyduck, Elke, Alt werden in Absurdistan, in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Bremer Arbeitnehmer Magazin, 2005
- Stück, Heiner, Weitere Frühverrentung oder längeres Verbleiben im Betrieb, in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Bremer Arbeitnehmer Magazin, Nr. 1/2004, Seite 6f
- Altersteilzeit (Stichwort bei www.wikipedia.de)
- Sinn, Hans-Werner, Frühverrentung mit freiem Hinzuverdienst: der bessere Weg, aus: Sinn, Hans-Werner, Ist Deutschland noch zu retten?, Berlin 2004, Seite 253f

- Magenheim-Hörmann, Thomas, Ältere Beschäftigte bringen den Unternehmen künftig Wettbewerbsvorteile, in: Frankfurter Rundschau vom 14. Dezember 2005
- Arbeitgeber lehnen Zuschüsse ab, in: Frankfurter Rundschau vom 31. Oktober 2005
- Wieczorek, Manfred, Die Jobsucher, in: Frankfurter Rundschau vom 8. April 2005
- Initiative will Ältere in Lohn und Brot bringen (Frankfurter Rundschau vom 1. April 2005)
- Personalmangel durch Aufschwung, in: Süddeutsche Zeitung vom 18. Januar 2006
- Döring, Diether, Frühpensionierung ist gescheitert, in: Frankfurter Rundschau vom 3. März 2006
- Kuntz, Bernhard, Gestern begehrt, heute geschmäht, in: Frankfurter Rundschau vom 14. Januar 2006

4. Methodische Hinweise

Der Einstieg ins Thema bietet sich anhand der Daten und Fakten zur Arbeitsmarktsituation an. Je nach Struktur der Teilnehmenden und Themenschwerpunkt können aus den Statistiken die entsprechenden Daten herausgesucht werden. Die Einführung kann durch das Team in einem Inputreferat erfolgen, indem die Statistiken als Folien oder über Beamer eingesetzt werden.

Da sowohl Jüngere wie auch Ältere als „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes gelten, bietet es sich an, in Arbeitsgruppen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten und die Einteilung in Problemgruppen zu hinterfragen.

Ziel ist dabei herauszuarbeiten, dass alle unabhängig vom Alter von Arbeitslosigkeit und schlechten Arbeitsbedingungen betroffen sind. Die Solidarität zwischen Alt und Jung soll damit gestärkt und gemeinsames Handeln entwickelt werden.

Die Statistiken zur Leistungsfähigkeit älterer und jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können unter folgenden Fragestellungen besprochen werden:

- Warum entscheiden sich die Unternehmen überwiegend für Jüngere?
- Welche Vorteile ergeben sich für die Unternehmen daraus?
- Welche Nachteile treten ein / können eintreten?
- Welche Lösungsmöglichkeiten seht Ihr?

Im Artikel von Stefanie Meyer und Julia Funk „Jung, motiviert, arbeitslos?“ werden die verschiedenen Warteschleifen und „Steine in den Weg ins Arbeitsleben“ beschrieben. Er problematisiert auch die zunehmende „Schmalspurausbildung“. Der Artikel kann in Arbeitsgruppen unter folgender Fragestellung diskutiert werden:

- Wie wird die Arbeits- und Ausbildungssituation beschrieben?
- Wie bewertet Ihr aus Eurer eigenen Erfahrung diese Beschreibung?
- Welche Anforderungen an die IG Metall ergeben sich für Euch daraus?
- Welche konkreten Handlungsmöglichkeiten seht Ihr für Euch?

Aus den Materialien zum Themenbereich Ausbildungspakt können je nach dem vorgesehenen Zeitumfang kürzere oder längere Seminareinheiten zusammengestellt werden.

Wird nur kurze Zeit für das Thema verwendet, sollte das Team in einer kurzen In-Put-Phase auf die unterschiedliche Bewertung des Ausbildungspaktes eingehen und die jeweiligen Positionen benennen. Zur Meinungsbildung der Teilnehmenden bietet sich dann der Text des WDR - Pro und Contra - zum Thema „Ausbildungspakt gescheitert?“ an. Steht mehr Zeit zur Verfügung kann anhand des Interviews mit Regina Görner und des Hintergrundberichts der IG Metall ausführlich auf die Problematik eingegangen

werden. Wichtig sollte jedoch bei dieser Seminareinheit sein, dass es nicht bei der Problembeschreibung und der Positionierung der Teilnehmenden bleibt, sondern dass Konsequenzen und Handlungsmöglichkeiten diskutiert und verabredet werden.

Ähnlich sollte beim Themenschwerpunkt „Generation Praktikum“ verfahren werden. Der Einstieg kann mit den persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden erfolgen.

Aus dieser Thematik lassen sich dann Projekte wie

- Berufsschularbeit
- Kooperation mit den Hochschulgruppen
- Kooperation mit den Stipendiatengruppen der Hans-Böckler-Stiftung
- Zusammenarbeit mit betroffenen Betrieben

ableiten und entwickeln.

Beim Themenschwerpunkt ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eignet sich als Einstieg in das Thema der Tagungsbericht „Alt werden in Absurdistan“. Neben einer Problembeschreibung werden verschiedene Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt und eingefordert. Je nach Interesse der Teilnehmenden und Zeitumfang können die einzelnen inhaltlichen Bereiche des Bausteins anhand der ausgesuchten Materialien vertieft werden.

Wird in Arbeitsgruppen gearbeitet, bieten sich als Fragestellungen die folgenden drei Schritte an:

- Was wird in dem Text/Artikel ausgesagt (Problembeschreibung, Ist-Zustand)
- Wie bewertet Ihr diese Aussagen? (Bewertung aus Sicht der Teilnehmenden)
- Welche Lösungs- und Handlungsmöglichkeiten bieten sich an?

Diese Fragestellungen sollten entsprechend der jeweiligen Seminarsituation modifiziert werden. Wichtig ist dabei, dass bei der Fragestellung auf den Gesamtzusammenhang geachtet wird und dass mit den Ergebnissen der Arbeitsgruppen weiter gearbeitet wird.

5. Literatur, weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- Stefanie Meyer/Julia Funk, Jung, motiviert, arbeitslos?, in: Parolidalli, Bremer Zeitungsprojekt. Gemeinsam gegen harte Zeiten, Ausgabe Mai 2006
- Wirtschaft lobt Ausbildungspakt, FR vom 31. Januar 2006
- Regierung online vom 30. Januar 2006
- Ist der Ausbildungspakt gescheitert? Pro und Contra. WDR vom 12. Oktober 2005
- IG Metall Vorstand (Hrsg.), Die Ausbildungsplatzmisere wird verschleiert, nicht gelöst, Hintergrundsbericht zum Ausbildungsjahr 2005
- Generation Praktikum Die Zeit, Nr. 14 vom 31. März 2005
- Absolvent/innen in der Praktika-Falle, DGB-Hochschulteam in: Parolidalli e-benda
- IG Metall Vorstand (Hrsg.), Direkt Nr. 5 und 6 / 2006
- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Arbeitnehmermagazin 01/2004 und 01/2006
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in: Referenz-Betriebs-System (RBS), Information Nr. 14, August 1999
- Hans-Werner Sinn, Frühverrentung mit freiem Hinzuverdienst, Der bessere Weg, in: Ist Deutschland noch zu retten, Berlin 2004
- Ältere Beschäftigte bringen den Unternehmen künftig Wettbewerbsvorteile, FR 14. Dezember 2005
- Arbeitgeber lehnen Zuschüsse ab, FR 31. Oktober 2005
- Die Jobsucher, FR 8. April 2006
- Personalmangel durch Aufschwung, Süddeutsche Zeitung 18. Januar 2006
- Frühpensionierung ist gescheitert, FR vom 2. März 2006
- <http://statistik.arbeitsagentur.de/>(ohne www.)
- <http://www.wikipedia.de/>

Baustein 4

Kombilöhne

1. Inhalt

- 1.1. Was sind Kombilöhne?
- 1.2. Verschiedene Modelle von Kombilöhnen
- 1.3. Kombilöhne als Lösungsansatz

1.1 Was sind Kombilöhne

Als Kombilöhne bezeichnet man die an die Aufnahme oder die Ausübung einer abhängigen Erwerbsarbeit gekoppelten staatlichen Transfers an Beschäftigte.¹ Ausgangsposition ist, dass insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedriger Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt kaum Chancen haben, weil ihre Löhne oberhalb ihrer Produktivität liegen würden, d. h. zu hoch seien. Um ein weiteres Absinken der Löhne am unteren Rand zu verhindern, soll durch staatliche Transferzahlungen ermöglicht werden, dass sie einen Arbeitsplatz erhalten.

Obwohl die Bundesregierungen der vergangenen Jahre die Senkung der Arbeitslosigkeit als oberste Priorität ihrer Politik benannt hatten und sich die Kanzler Kohl und Schröder und auch die neue Kanzlerin Merkel an der Senkung der Arbeitslosenzahlen messen lassen wollten bzw. wollen, kann von einer deutlichen Abnahme der Arbeitslosenzahlen immer noch nicht die Rede sein. Es existiert nach wie vor eine Arbeitsplatzlücke in Höhe von ca. sechs Millionen. Mit Hilfe der Verbilligung von Arbeit, insbesondere durch die Senkung der sog. „Lohnnebenkosten“, soll durch Kombilöhne der Arbeitsmarkt belebt und die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglicht werden. Die hohe Zahl geringqualifizierter Erwerbsloser soll durch die staatliche Unterstützung beim Aufbau eines Niedriglohnsektors einen Arbeitsplatz finden. Gleichzeitig soll der Anreiz zur Aufnahme einer niedrig bezahlten Arbeit durch diese Subventionierung steigen.

Kombilöhne sind deshalb Lohnsubventionierungen seitens des Staates mit dem Ziel, der Ausgrenzung gering Qualifizierter aus der Beschäftigung mit gezielten Subventionen und verstärkten Anreizen zu begegnen.

¹ Aus: Wikipedia, freie Enzyklopädie

1.2 verschiedene Modelle von Kombilöhnen

Die Große Koalition will bis zum Herbst 2006 konkrete Konzepte zur Einführung von Kombilöhnen vorlegen. Die Niedersächsische Landesregierung hat jedoch vor, schon ab 1. Juli ein eigenes Kombilohnmodell einzuführen („Niedersachsen-Kombi“).

Die Idee der Kombilöhne ist nicht neu: so sprach der ehemalige Wirtschafts- und Sozialminister Norbert Blüm immer wieder von der Notwendigkeit von Kombilöhnen. In der Vergangenheit wurden auch verschiedene Modelle praktiziert und erprobt. Mit Hilfe besonderer Fördermaßnahmen zur Eingliederung wurden ebenfalls gesetzliche Regelungen und Maßnahmen beschlossen.

Neben Eingliederungszuschüssen, Beitragsbonusregelungen und Sonderprogrammen gab es in der Vergangenheit auch diverse Modellprojekte.

Dazu gehörten:

Das „Saarländer Modell“:

- Die Senkung der Lohnnebenkosten soll durch degressiv gestaffelte Bezuschussung der Sozialversicherungsbeiträge erreicht werden. Innerhalb des bestehenden Tarifsystems sollen die Rahmenbedingungen für gering bezahlte, sozialversicherungspflichtige Arbeit verbessert werden (Beeinflussung der Nachfrage)
- Die Bezuschussung erfolgt nur für voll sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten. Diese Bezuschussung ist degressiv an die Lohnhöhe gekoppelt
- Nur zusätzliche Arbeitsplätze sollen gefördert werden
- Der Kombilohn erfolgt als direkter Zuschuss an die Arbeitgeber. Der Arbeitnehmeranteil soll in Form von Qualifizierung erfolgen (beschäftigungsbegleitend oder ganzzeitig)

Das „Mainzer Modell“:

- Ziele sind, die Flucht aus der Sozialversicherung zu beenden, den Familienlastenausgleich zu verbessern und das Lohnabstandsproblem zu lösen
- Die Arbeitsanreize für den unteren Lohnbereich sollen neu geordnet und die Überwindung der Geringfügigkeitsgrenze (Angebotsseite) überwunden werden.
- Der Arbeitnehmerzuschuss sinkt entsprechend der Steigerung der Lohnhöhe.

Das „Hamburger Modell“:

- Es gibt einen Lohnkostenzuschuss für neu eingestellte Hartz IV-Bezieherinnen und Hartz IV-Bezieher in gleicher Höhe sowohl für Arbeitgeber wie für Beschäftigte
- Der „Eingliederungsscheck“ beträgt bei einer Vollzeitstelle 250 Euro für monatliche Arbeitsentgelte zwischen 400 und 1700 Euro. Zusätzlich gibt es einen Qualifizierungsgutschein für Arbeitgeber.

Das Niedersachsen-Kombi knüpft an das Hamburger Modell an, das von allen Kombilohnversuchen das mit den größten Auswirkungen war.²

Da die gesetzten Ziele dieser Modelle aber nicht realisiert werden konnten, werden in der aktuellen Debatte andere Modelle diskutiert, die darauf ausgerichtet sind, die Sozialbeiträge langfristig und für eine breite Zielgruppe staatlich zu subventionieren bzw. die Existenzsicherung bei Erwerbslosigkeit zu senken.

Das Modell der „aktivierenden Sozialhilfe“:

Das ifo-Institut, bekannt durch Professor Hans-Werner Sinn, geht davon aus, dass mit einer deutlichen Lohnkürzung die Beschäftigung erhöht werden könne. Sie versprechen sich etwa 2,3 Millionen Arbeitsplätze. Ziel ist deshalb, die Löhne im unteren Bereich um ein Drittel zu senken und das Arbeitslosengeld II durch einen darunter liegenden Kombilohn zu ersetzen. Langzeitarbeitslose, die trotzdem keinen Arbeitsplatz finden, sollen mit gekürztem Alg-II zwangsweise im Öffentlichen Dienst oder in Leiharbeit in der Privatwirtschaft eingesetzt werden.

„Magdeburger Alternative“:

Ähnlich wie das ifo-Institut geht die Magdeburger Alternative³ davon aus, dass Beschäftigung nur dann erhöht werden kann, wenn die Arbeitskosten sinken. Konkret sollen die Sozialversicherungsbeiträge für neu eingestellte Beschäftigte in den untersten Tarifgruppen komplett vom Staat übernommen werden. Unternehmen, die nicht auslagern, erhalten zusätzlich noch die Übernahme für einen bereits Beschäftigten (doppelte Subvention). Bei „Arbeitsunwilligkeit“ soll der Anspruch des Betroffenen auf Hilfe der Gesellschaft verwirkt sein. Die Autoren beziehen sich auf die BILD-Äußerung von Ex-Kanzler Gerhard Schröder. „Es gibt kein Recht auf Faulheit in unserer Gesellschaft. Wer arbeiten kann, aber nicht will, der kann nicht mit Solidarität rechnen.“⁴

² siehe Statistik zu den Ergebnissen der Modelle im IMK-Report

³ Ronnie Schöb und Joachim Weimann: Arbeit ist machbar. Die Magdeburger Alternative. Eine sanfte Therapie für Deutschland. 2005

⁴ Bild vom 6. 4. 2001. zitiert nach Schöb / Weimann. Kombilohn: Die Magdeburger Alternative, S.9

1.3 Kombilöhne als Lösungsansatz

Der Chef des Münchener ifo-Instituts, H.-W. Sinn, verspricht sich von dem Kombilohn bis zu 2,3 Millionen neue Arbeitsplätze. Diese erhoffte Wirksamkeit von Kombilöhnen (Schaffung neuer Arbeitsplätze für Geringqualifizierte) ist allerdings davon abhängig, ob die Ausgangsprämisse, dass niedrige Arbeitskosten Arbeitsplätze schaffen, richtig ist. „An dieser Sichtweise bestehen berechtigte Zweifel. Die Entwicklung der vergangenen 10 Jahre war durch eine ausgeprägte Lohnzurückhaltung gekennzeichnet. Die Arbeitskosten in Deutschland entwickelten sich somit sowohl im Vergleich zu den Gewinnen als auch im internationalen Vergleich äußerst moderat. Die Reallohnentwicklung war von 1994 bis 2004 sogar rückläufig und bildete im Vergleich zur EU und USA das Schlusslicht.⁵ Im Ergebnis hat sich die Arbeitsmarktlage aber nicht verbessert, sondern verschlechtert, das Wachstum ist schwächer geworden. Deutschland ist im internationalen Vergleich zurückgefallen und es hat sich eine zähe Nachfrageschwäche insbesondere beim privaten Verbrauch eingestellt.“⁶ Eine WSI-Studie hat bereits 2003 festgestellt, dass ein Drittel der westdeutschen Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor arbeiten.⁷

Dieses Resümee wird durch verschiedene Untersuchungen wissenschaftlich untermauert⁸. Die erhofften Beschäftigungseffekte fallen nicht so aus wie gewünscht und Mitnahme- und Verdrängungseffekte schmälern noch die Beschäftigungswirksamkeit. Bei einigen Modellen, z. B. dem Mainzer Modell oder dem Beitragsbonus, ist die Inanspruchnahme fast bedeutungslos. Auch die Förderungsinstrumente im Rahmen des SGB III konnten das Ziel nicht erfüllen

Der IMK-Report der Böckler-Stiftung zu Kombilöhnen fasst deshalb wie folgt zusammen:

„Beschränkt man sich auf Modelle, die sich gezielt an bestimmte Problemgruppen des Arbeitsmarktes richten, sind positive Beschäftigungseffekte gerade für Geringverdiener zu erwarten. Zugleich blieben die fiskalischen Risiken begrenzt. Um die Beschäftigungsmöglichkeiten gering Qualifizierter nachhaltig zu verbessern, sollten Kombilohnmodelle allerdings stets mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden werden. Nur so lassen sich Produktivitätsnachteile auf Dauer beheben und fortführende Subventionierung vermeiden. Gerade der Blick ins Ausland lehrt im Übrigen, dass die Einführung von Kombilöhnen nicht von der Existenz von gesetzlichen Mindestlöhnen getrennt werden sollte. Nur wenn Lohnuntergrenzen bestehen, kann vermieden werden, dass Kombilöhne die Abwärtsspirale bei den Löhnen verstärken; letzteres ginge weniger zu

⁵ vgl. Schaubild zur Reallohnentwicklung in Deutschland, Europa und den USA, 1994 – 2004 in Prozent, in: DGB-Einblick Nr. 12/2005

⁶ Kombilöhne – zwischen Illusion und Wirklichkeit. IMK-WSI-Arbeitskreis Kombilohn Nr. 8 März 2006

⁷ Pressemeldung des WSI vom 4. August 2003, Ein Drittel der westdeutschen Vollzeitbeschäftigten arbeitet im Niedriglohnsektor mit Tabellenanhang

⁸ z. B. B. Kaltenborn u.a. Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST und Mainzer Modell, BMWA Forschungsbericht Nr. 552, 11/2005 oder die Evaluierung der Wirksamkeit der Hartz-Gesetze in: Bundestagsdrucksache Nr. 16/505

Lasten der Beschäftigten als des Staates, der dann seine Subventionen entsprechend erhöhen müsste. Insgesamt zeigen die geschilderten Überlegungen, dass von der Einführung allgemeiner Kombilöhne wegen erwiesener Wirkungslosigkeit und den hohen Kosten dringend abzuraten ist.“⁹

Der DGB lehnt flächendeckende Kombi-Löhne ab. „Sie führen nicht zu neuen Arbeitsplätzen, sind nicht finanzierbar, führen zu Mitnahmeeffekten und bringen das Lohnniveau ins Rutschen. Kombi-Löhne kommen nur in Einzelfällen in Frage, wenn dadurch nachweislich neue Beschäftigung gefördert wird. Der DGB schlägt statt Kombilöhnen die Einrichtung eines ehrlichen zweiten Arbeitsmarktes vor, also die langfristige öffentliche Förderung insbesondere von älteren Langezeitarbeitslosen im gemeinnützigen Bereich.“¹⁰

⁹ IMK-Report Nr. 8, März 2006, S.11

¹⁰ siehe unter: www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/k/kombiloehne.htm. Zugriff am 3. 10. 2006

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Dieser Baustein soll die Teilnehmenden in die Lage versetzen, sich in die aktuelle Debatte um Kombilöhne und Mindestlöhne einzumischen. Er ist deshalb in engem Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation einerseits (Bausteine 1 und 2) wie auch dem Baustein „Mindestlöhne“ andererseits zu sehen.

Wahrscheinlich wird eine Kombination aus Kombilohn und Mindestlohn politisch umgesetzt werden, so dass es sich als wichtig erweist, dass die Kolleginnen und Kollegen sich mit beiden Bereichen vertraut fühlen und sich in die Debatte vor Ort sachkundig einmischen können. Sie können auch die Diskussion innerhalb der IG Metall über den AGA-Bereich anstoßen.

Der Baustein kann auch in Verbindung mit dem Baustein 8 „Spaltung der Gesellschaft in arm und reich“ eingesetzt werden, da Kombilöhne auf eine Absenkung des Einkommens der Beschäftigten setzen.

Er bietet sich jedoch auch als Schnittstelle zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeit an, da sowohl die Beschäftigten, wie die Erwerbslosen davon betroffen sind. Eine Kombination mit dem Baustein „Zusammenarbeit von Beschäftigten und Erwerbslosen“ ist darum sinnvoll.

Der Baustein kann für sich als eigenständige Einheit eingesetzt werden. Je nach Zeitvolumen kann er aufgrund des ausgesuchten Materials, aber auch aufgrund der unter 5. gemachten Angaben zu weiterer Literatur und Fundstellen im Internet kürzer oder länger eingesetzt werden. Neben dem Zeitvolumen spielt bei der Zielsetzung die thematische Vorgabe der Bildungsveranstaltung eine Rolle. Die Interessen der Teilnehmenden sollten jedoch im Mittelpunkt stehen. Ziele sollten dann sein, die Erwartungen der Teilnehmenden zum Thema Kombilohn inhaltlich umzusetzen, z. B. durch Auseinandersetzung mit dem Magdeburger Modell.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material

- verschiedene Statistiken zu Kombilohn und Niedriglohnsektor
- Zeitungsartikel rund um Kombilöhne und Niedriglohnsektor
- Kombilöhne. Viel Geld für wenig neue Jobs
- Kombilöhne – Pro & Contra
- Weg aus der Arbeitslosigkeit? – Interview mit H.W. Sinn
- Magdeburger Modell (eine kurze Zusammenfassung)
- „Das kann niemand bezahlen!“ - DGB-Chef Sommer lehnt Kombilöhne ab. Interview

4. Methodische Hinweise

Ein Einstieg in die Diskussion um Kombilöhne ist über mehrere Wege möglich:

- Sollte sich eine aktuelle politische Neuerung im Zusammenhang mit Kombilöhnen ergeben, sollte damit begonnen werden. Im Folgenden können dann die Hintergründe behandelt werden:
 - was ist Kombilohn
 - wie funktioniert er
 - wie ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt (Materialien siehe dazu unter Baustein 1)
 - die verschiedenen Positionen zu Kombilohn
 - die Ergebnisse der verschiedenen Kombilohn-Modelle
- Ausgehend von der arbeitsmarktpolitischen Situation (dazu können die im Material aufgeführten Statistiken zum Niedriglohnsektor und die Arbeitsmarktinformationen des Baustein 1 verwendet werden) kann die politische Intention von Kombilöhnen diskutiert werden.

Die in den Materialien aufgenommenen Beispiele, wie ein Kombilohnmodell aussehen kann, können in Arbeitsgruppen besprochen werden.

Die Fragestellung wäre:

- Welche Ausgangslage wird beschrieben?
- Welche Schlussfolgerungen werden daraus gezogen?
- Wie soll ein Kombilohnmodell funktionieren?
- Wie bewertet Ihr
 - die Beschreibung der Ausgangslage
 - die Schlussfolgerungen
- Welche Auswirkungen hat die Einführung dieses Modells auf
 - die Beschäftigten,
 - die Erwerbslosen,
 - die Gewerkschaft
 - die Tarifverträge?
- Um Kombilohnmodelle bewerten zu können, eignet sich eine Pro- und Contra- Gegenüberstellung.

Möglicherweise kann eine kleine Meinungsumfrage unter den Teilnehmenden zu diesem inhaltlichen Punkt einleiten. Es können Pro und Kontra Argumente gesammelt und auf Wandzeitungen gegenüberstehend festgehalten werden.

Die Gegenüberstellung der Protagonisten der Pro- und Kontraposition kann im Plenum besprochen werden

Es bietet sich an in Pro und Kontra- Arbeitsgruppen zu arbeiten:

- Pro-AG: Wege aus der Arbeitslosigkeit? – Interview mit Prof. H.W. Sinn
- Kontra-AG: „Das kann niemand bezahlen!“ - DGB-Chef Sommer lehnt Kombilöhne ab. Interview

oder:

- Pro-AG: Magdeburger Modell (eine kurze Zusammenfassung)
- Kontra-AG: Kombilöhne. Viel Geld für wenig neue Jobs (Böckler-Impulse)

Für einen kurzen komplexen Einsatz des Bausteins bietet sich eine Arbeitsgruppenphase unter folgender Fragestellung an:

Die Große Koalition will mit Kombilohn den Niedriglohnsektor ausbauen, um damit die Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen.

1. Was sind Kombilöhne?
2. Wie wird die Kombilohnmaßnahme begründet?
3. Wie bewertet ihr diese Maßnahme?
4. Mit welchen Argumenten und Statistiken könnt ihr eure Bewertung untermauern?
5. Wie könnt ihr euch in die Debatte einmischen?

Als Material:

- Diverse Zeitungsartikel
- Radiointerview mit Michael Sommer

Im Plenum kann die Diskussion zusammengeführt werden. Sollten sich Wünsche nach einer konkreteren Auseinandersetzung ergeben, kann das Team die verschiedenen Modelle kurz vorstellen. Es kann jedoch eine intensivere Auseinandersetzungphase anhand der genannten Literaturstellen erfolgen.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links

- Kombilöhne. Viel Geld für wenig neue Jobs. Böcklerimpuls Nr. 6/2006, S. 4 ff
- Kombilöhne – Pro & Contra. In: Arbeit und Arbeitsrecht Nr. 2/2006, S. 70
- IMK-WSI-Arbeitskreis Kombilohn. Kombilöhne – zwischen Illusion und Wirklichkeit. IMK-Report Nr. 8, März 2006
- Weg aus der Arbeitslosigkeit? – Interview mit H.W. Sinn in: IHK-Magazin März 2006, Seite 32-35
- Ronnie Schöb, Joachim Weimann. Kombilohn. Die Magdeburger Alternative. Otto-von- Guericke Universität Magdeburg, Magdeburg 2005
- Nicht jede Therapie schlägt überall an. Kombilöhne im internationalen Vergleich. IAB Kurzbericht Nr. 10 vom 8. Juni 2006

Baustein 5

Persönliche Auswirkungen von Erwerbslosigkeit

1. Inhalt

- 1.1. Die finanziellen Folgen
- 1.2. Die sozialen und familiären Folgen
- 1.3. Die gesundheitlichen und psychosozialen Folgen
- 1.4. Bewältigungsvoraussetzungen und Stärkungsmöglichkeiten

1.1 Die finanziellen Folgen

Die Leistungseinschnitte und Kürzungen der letzten Jahre in der Arbeitslosenversicherung führten in der Regel zu einer Verschärfung der prekären finanziellen Situation während der Erwerbslosigkeit¹. Es ist die Ausnahme geworden, dass z. B. ältere Kolleginnen und Kollegen gut abgesichert in Erwerbslosigkeit gehen. Zwar ist die Höhe des Arbeitslosengeldes noch an die Höhe des Erwerbseinkommens gekoppelt, die Kürzungen bei der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I ermöglichen jedoch Älteren kaum noch den gleitenden Übergang in die Rente. Die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I beträgt 18 Monate, die Regeldauer beläuft sich auf 1 Jahr. Wer in dieser Zeit keinen Arbeitsplatz findet, ist auf Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) mit seiner geringen Höhe und der verschärften Bedürftigkeitsprüfung angewiesen.

Seit 2003 sind die Hartz-Gesetze in Kraft, die durch die Reformierung der Arbeitsmarktpolitik zur Senkung der Arbeitslosigkeit betragen sollten. Die Arbeitslosigkeit hat sich trotz dieser Maßnahmen und trotz statistischer Veränderungen kontinuierlich nach oben entwickelt und bewegt sich zu Beginn des Jahres 2006 um die 5 Millionen. Die Zahl der Arbeitssuchenden liegt bei ca. 7 Millionen. Dagegen sehen die durch die Arbeitgeber bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Stellen kümmerlich aus. Sie betragen ca. 400.000, dabei sind jedoch ca. 50 % sogenannte Arbeitsgelegenheiten oder 1€-Jobs eingerechnet. Eine Vermittlung oder Eingliederung in Arbeit kann angesichts dieser Zahlen nicht funktionieren, so dass das Prinzip des „Förderns“ nicht stattfindet.

¹ Die Gesetze im Zusammenhang mit Erwerbslosigkeit sind einer ständigen Veränderung unterworfen. In diesem Baustein wird die Rechtslage vom Frühjahr 2006 zugrunde gelegt. Soll genauer auf das rechtliche Thema eingegangen werden, ist es wichtig rechtliche Kompetenz einzusetzen.

Die Situation von Erwerbslosen ist deshalb – wie von Kritikern der Hartz-Gesetze immer wieder betont – nur das Prinzip des „Fordern“ angewendet wird und Langzeiterwerbslose und ihre Familien mit einem Einkommen leben müssen, das in etwa der Höhe der ehemaligen Sozialhilfe entspricht.

Mit der neuen Sozialleistung der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (Arbeitslosengeld II), gesetzlich im Sozialgesetzbuch SGB II geregelt, sind Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammengeführt worden. Begründet wurde dies damit, dass es unsinnig sei, dass es zwei weitgehend identische Leistungen gebe und mit der Gewährung aus „einer Hand“ Bürokratieabbau und vereinfachtere Zahlungen möglich seien. Bei dieser Argumentation wurde allerdings negiert, dass Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe wesentlich unterschiedliche Zielsetzungen hatten und dass nur aufgrund ständiger Einschnitte im Rahmen der Arbeitslosenversicherung und der ständig steigenden Zahl der Langzeitarbeitslosen (über ein Jahr arbeitslos) die Sozialhilfe zu einer Art Grundsicherung im Falle von Erwerbslosigkeit wurde. Mit dem SGB II wurden die bisherigen Arbeitslosenhilfe-Bezieherinnen und –Bezieher auf das Niveau der bisherigen Sozialhilfe abgesenkt und ausgerichtet.

Simulationsberechnungen des IAB zum Arbeitslosengeld II haben ergeben, dass etwa 17 % derjenigen, die vorher Arbeitslosenhilfe bezogen haben, keine Leistungen mehr erhalten.² Bei jeweils etwa der Hälfte der Anspruchsberechtigten verschlechterte bzw. verbesserte sich die Einkommenssituation. Verbesserung traten bei denjenigen ein, die – aus welchen Gründen auch immer – keine Sozialhilfe bezogen hatten, obwohl sie darauf einen Rechtsanspruch gehabt hätten.

Die Ergebnisse der Simulationsrechnungen werden vom IAB wie folgt kurz zusammengefasst:

- *„Bei der Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe (Alhi) zum neuen Arbeitslosengeld II hat sich vor allem die Einkommenssituation von ehemaligen Alhi-Beziehenden verändert.*
- *Familieneinkommen werden stärker angerechnet als bisher, die Leistungen orientieren sich am gesetzlich definierten Bedarf und nicht mehr am früher erzielten Erwerbseinkommen.*
- *Dadurch sind seit Januar 2005 nur noch 83 % der Alhi-Beziehenden bedürftig im Sinne des SGB II und erhalten weiterhin Transferleistungen - die einen mehr, die anderen weniger als vorher.*
- *Zu den Verlierern zählen z.B. Paarhaushalte bei Erwerbstätigkeit des Partners oder Ältere, die relativ hohe Alhi-Ansprüche hatten. Gewinner der Reform sind vor allem jene Leistungsempfänger, deren Arbeitslosenhilfe unter dem Sozialhilfeniveau lag.*

² IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 17 vom 7. Oktober 2005

- *In der Wirkung des SGB II auf die Haushaltseinkommen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Ost und West sowie nach Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaften.*
- *anrechenbare Vermögen spielen bei der Bedürftigkeitsprüfung kaum eine Rolle. Alhi-Haushalte haben sie meist schon unter den zuletzt verschärften Bedingungen des Alhi-Bezugs aufgebraucht.*³

Die Höhe der Regelleistung von monatlich 345 € für Alleinstehende und 311 € für jede Person bei Paaren ist so niedrig angesetzt, dass sich mit Hartz IV die Armut ausbreitet. Die Nationale Armutskonferenz (NAK) zieht eine sozialpolitische Bilanz der Arbeitsmarktreform.

„Wegen Hartz IV und der unzureichenden Ausstattung seien viele Menschen auf kostenlose Essensangebote angewiesen. So sei die Zahl der Tafelangebote bundesweit explosionsartig von 350 auf 580 gestiegen. Die Beratungsstellen berichteten über Klienten, die ihre finanziellen Ressourcen schon früh im Monat aufbraucht haben, sagte Marcus. Die Pauschale für einmalige Anschaffungen reiche nicht aus. Sie müsse oft im Alltag verbraucht und könne nicht etwa angespart werden. Wo Anschaffungen nötig seien, müssten diese über Kredite finanziert werden. Für viele Alg II-Empfänger sei daher der Weg in die „Verschuldensspirale“ vorgezeichnet. „Wo ein Kinderwagen als Darlehen gewährt und mit Krediten finanziert werden muss, werden Kinder bereits mit Schulden geboren.“ Die Zahl der Kinder, die auf Sozialhilfeniveau leben, sei im Jahr 2005 um 500.000 auf 1,5 Millionen gestiegen.“⁴

Während einerseits die Regelleistungen zu niedrig bemessen sind, erweist sich als ein weiteres großes Problem die „strikte, oft auch willkürliche Auslegung“ der zu berücksichtigenden Unterkunftskosten. Die Maßstäbe dafür sind in der Regel an den untersten Grenzen der Wohngeldtabelle ausgerichtet und spiegeln nicht die tatsächliche Situation auf dem Wohnungsmarkt wieder. So wird von den Betroffenen eine Senkung der Mietkosten verlangt, obwohl es keine adäquaten Wohnungen vor Ort gibt.⁵ Die Folge ist dann eine Reduzierung der finanziellen Unterstützung durch das Amt, die dann wiederum zu Mietrückständen und evtl. Zwangsräumung führt. Aber auch Eigenheimbesitzer haben Probleme mit der Finanzierung, da Tilgungsraten nicht übernommen werden.⁶

Je länger Erwerbslosigkeit dauert, desto mehr bestimmen die fehlenden finanziellen Mittel den Alltag. Eine nur kurzzeitige Erwerbslosigkeit, z.B. von 3 Monaten, kann deshalb finanziell leichter überbrückt werden als eine Erwerbslosigkeit von einem Jahr und länger. Aufgrund der eigenen Verdrängungsmechanismen glauben viele Kolleginnen und Kollegen, die erwerbslos werden, daran, dass der Zustand der Erwerbslosigkeit nur vorübergehend und von kurzer Dauer ist. Sie stellen deshalb ihre Verbrauchsge-

³ ebenda

⁴ „Mit Hartz IV breitet sich die Armut aus“ in: Die Welt vom 29. März 2006

⁵ vgl. dazu „Sozialpolitische Stiefeltreterpolitik“ in, metall 5/2006, Seite 18f

⁶ ebenda

wohnheiten nicht sofort bzw. zu spät um. Dieses Verhalten wirkt sich verstärkend auf den Grad der Verschuldung und Verarmung von Erwerbslosen aus.

Mit den materiellen Einschränkungen und der zunehmenden Dauer der Erwerbslosigkeit ist deshalb auch ein sozialer Abstieg verbunden. Umzüge in billigere Wohnungen, Wohnungsverlust durch Räumungsklagen, Verlust des Girokontos und Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung sind die oft unausweichlichen Folgen eines immer kleiner werdenden Familieneinkommens.

Untersuchungen zur Überschuldungssituation belegen, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen Einkommensrückgang (z.B. durch Erwerbslosigkeit) und dem Eintritt der Überschuldung gibt. Erwerbslosigkeit ist aber eine der Hauptursachen für Überschuldung. Überschuldung bedeutet, dass die eingegangenen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr eingehalten werden können. Aufgrund der gläubigerfreundlichen Regelungen kann deshalb mehrjährige Erwerbslosigkeit dazu führen, dass lebenslang Schulden abgezahlt werden müssen und die Schuldner aufgrund einer schlechten Schufa-Auskunft für ihr weiteres Leben vom ganz normalen Geldverkehr ausgeschlossen sind. Denn trotz unverschuldeter Zahlungsunfähigkeit laufen in der Regel die Zinsen weiter auf, die Kosten für Zwangsvollstreckungsversuche und Inkassobüros fallen an, so dass, falls sich die finanzielle Lage wieder bessert, der Schuldenberg, der abgezahlt werden muss, immens angewachsen ist.

Vor dem Hintergrund steigender Erwerbslosigkeit neigen immer mehr Kreditinstitute dazu, erwerbslos gewordenen Menschen den Überziehungskredit oder sogar das Konto zu kündigen. Der Verlust des Girokontos bedeutet eine weitere gesellschaftliche Ausgrenzung, aber auch eine gewerkschaftliche: nur beim Girokonto kann der Mitgliedsbeitrag abgebucht werden. Die hohen Rückläuferzahlen in den Verwaltungsstellen mit hoher Erwerbslosigkeit sprechen im Hinblick auf die Verschuldung für sich.

Um die finanziellen Folgen von Erwerbslosigkeit abzufedern, halten wir es für wichtig, dass schon während der Erwerbstätigkeit durch die IG Metall oder durch Betriebsräte auf die Einschnitte bei Erwerbslosigkeit hingewiesen wird. Zwar können die gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht verändert werden, aber durch ein verändertes Konsumverhalten (z.B. beim Autokauf, bei Finanzierung eines Eigenheims oder einer Eigentumswohnung, beim Abschluss von Versicherungen usw.) können verschärfende und ab einem bestimmten Punkt nicht mehr beeinflussbare Folgen vermieden werden.

1.2 Die sozialen und familiären Folgen

Je größer die finanziellen Schwierigkeiten sind, um so belastender wird Erwerbslosigkeit erlebt, um so mehr soziale Kontakte gehen verloren. Die Tendenz zur Isolation und sozialem Rückzug nimmt zu. Aber auch der Gesundheitszustand verschlechtert sich mit zunehmender Armut. Die Verschlechterungen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung durch Streichungen im Leistungskatalog und durch erhöhte Zuzahlungen belasten die Haushalte mit geringem Einkommen zusätzlich und schließen sie von Leistungen aus.

Soziale und psychische Auswirkungen kann aber auch die Situation der Erwerbslosigkeit selbst haben. Allerdings muss hier betont werden, dass dies nicht über einen Kamm geschert werden darf. Es ist von der jeweiligen Verfassung und Situation des/der Einzelnen abhängig, wie sich diese Folgen abzeichnen:

z.B. wird in einer Familie mit traditioneller Rollenverteilung Erwerbslosigkeit des Vaters zunächst viel belastender sein als in einer Familie, in der Haus- und Erziehungsarbeit von beiden Elternteilen erledigt werden.

z.B. wird bei einem Erwerbslosen, der seine sozialen Bindungen auf den betrieblichen Bereich konzentrierte, der Verlust dieser sozialen Kontakte viel negativer zu Buche schlagen als bei einem Erwerbslosen, der Freundschaft und Kontakte auch außerhalb des Betriebes hat. Die Familie kann hier ein wichtiger Unterstützungsfaktor sein.

z.B. wird Erwerbslosigkeit anders erlebt, wenn nach einem ununterbrochenen, teilweise jahrzehntelangem Erwerbsleben Erwerbslosigkeit eintritt, als wenn sich (befristete) Jobs und Erwerbslosigkeit abwechseln.

1.3 Die gesundheitlichen und psychosozialen Folgen

Die psychosozialen Belastungen beginnen bereits mit der Ankündigung der Entlassung. Die plötzliche Infragestellung der eigenen Arbeitsexistenz und die Unsicherheit, wie es weitergehen wird, führen oftmals zu einer persönlichen Krise.

Psychosoziale Belastungen:

- Finanzielle Einschränkungen führen zu einer Ausgrenzung aus wesentlichen Lebensbereichen, insbesondere des Freizeit- und Kontaktbereichs. Kinder und Jugendliche werden in ihren Bildungschancen zunehmend benachteiligt und erleben diese Situation auch so.
- Die Unsicherheit, wie es weitergeht, belastet.
- Verlust der Arbeit bedeutet auch Verlust von Anerkennung und Bestätigung.
- Verlust der Arbeit bedeutet auch den Verlust eines wichtigen Kontaktfeldes.
- Erwerbsarbeit setzt eine Struktur im Tagesablauf, die in der Erwerbslosigkeit fehlt bzw. selbst gesetzt werden muss.
- Erwerbslosigkeit bedeutet den Wechsel von der gesellschaftlich akzeptierten Rolle des Erwerbstätigen in die gesellschaftlich nicht legitimierte Rolle des Erwerbslosen
- Erwerbslose sind häufig Diffamierungen und Vorurteilen ausgesetzt.

Einflussfaktoren auf die Bewältigung psychosozialer Belastungen sind:

- Alter
- Qualifikation

- finanzielle Situation
- verfügbare soziale Unterstützung

Häufig tritt eine Mehrfachbelastung dadurch auf, dass verschiedene der genannten Einflussfaktoren gleichzeitig auftreten.

Potentielle Folgen der psychosozialen Belastungen bei längerfristiger Arbeitslosigkeit

- *für die psychosoziale und körperliche Gesundheit* Erwerbsloser: Zunahme von Schlafstörungen, Depressionen, psychosomatische Beschwerden usw.
- *für jugendliche Erwerbslose:* Verlängerung der Abhängigkeit vom Elternhaus und damit Störungen der Identitätsentwicklung, soziale Desintegration usw. Bei Erwerbslosenhaushalten über mehrere Generationen kann auch die Ausgrenzung von Bildung und Ausgrenzung zu Schwierigkeiten mit der Identifizierung mit der Gesellschaft führen
- *für die Angehörigen Erwerbsloser:* Zunahme von Ehe- und familiären Konflikten, Zunahme von Entwicklungsstörungen bei Kindern Erwerbsloser usw.
- *Gesamtgesellschaftliche Konsequenzen:* Zunahme von Drogenabhängigkeit und Alkoholismus, Zunahme psychiatrischer Erkrankungen, Zunahme psychosomatischer Krankheiten usw.

1.4. Bewältigungsvoraussetzungen und Stärkungsmöglichkeiten

Erwerbslose müssen mit diesen Belastungsfaktoren und Auswirkungen der Erwerbslosigkeit umgehen lernen. Dazu müssen die Belastungen erkannt und eigene Möglichkeiten gefunden werden, wie diese Belastungen abgebaut bzw. beherrschbar gemacht werden können.

Eine Grundvoraussetzung ist die Solidarität innerhalb der IG Metall. Erwerbslose können durch die Mitarbeit in den Gremien der IG Metall-Verwaltungsstelle und durch die Einbindung in die allgemeine Aufgabenbewältigung in ihrem Bewusstsein und Selbstvertrauen gestärkt werden. Durch den Kontakt mit anderen Erwerbslosen oder Mitgliedern kann eine Isolation vermieden und neue Aufgabengebiete und Anerkennung erzeugt werden. Die Möglichkeit, bei der IG Metall bessere und speziellere Informationen über die eigene Situation zu bekommen, mit anderen Menschen über die eigene Situation zu reden und über eine Veränderung zu diskutieren, von „Noch-Beschäftigten“ in der Verwaltungsstelle ernst genommen und einbezogen zu werden, auf Seminaren die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhänge zu begreifen, lassen für Erwerbslose die Organisation in einem anderen Licht erscheinen und die Bereitschaft zu einer aktiven Mitarbeit wachsen.

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Der Baustein thematisiert die Grundvoraussetzungen für eine aktive Mitarbeit in der IG Metall und hat als allgemeine Zielsetzung die Erkenntnisse über die eigene Situation, die eigenen Schwächen und Stärken und die Belastungen, denen Erwerbslose ausgesetzt sind. Ohne die Bewältigung bzw. einen bewussten Umgang mit der Situation Erwerbslosigkeit, ist an eine interessenorientierte Unterstützung der gewerkschaftlichen Aktivitäten kaum zu denken.

Mit dem Baustein kann der/dem Einzelnen die Situation und die Auswirkungen der Erwerbslosigkeit besonders deutlich gemacht werden. Auch die Kraft zur Erkenntnis, dass sich die Situation und die Auswirkungen am besten gemeinsam mit anderen beherrschen und verändern lassen, kann wachsen. Es kann aufgezeigt werden, dass durch die gewerkschaftliche Betätigung zum einen die eigene Situation gestärkt und verbessert werden kann und zum anderen die äußeren gesellschaftlichen Belastungen zurückgedrängt werden können. Aus einer aktiven gewerkschaftlichen Arbeit kann somit zweifacher persönlicher Nutzen gezogen werden.

Der Baustein kann als eigenständige Bildungsveranstaltung eingesetzt werden. Er eignet sich jedoch auch, wenn die Folgen von Erwerbslosigkeit Bestandteil eines Seminars sind. Je nach inhaltlicher Ausrichtung und Interessenlage der Teilnehmenden kann z. B. die Verknüpfung mit dem Baustein: „Erwerbslose in der IG Metall“ oder dem Baustein: „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ erfolgen. Er eignet sich für das Aufgreifen gesellschaftlicher Zustände, z. B. Baustein: „Die Spaltung der Gesellschaft“ in arm und reich, oder auch für eine Alternativendiskussion wie die Bausteine „Soziale Mindestsicherung“, „Arbeitnehmerbegehren“ oder „Arbeitszeitverkürzung“.

Im Rahmen des Bausteins „Zusammenarbeit von Beschäftigten und Erwerbslosen“ kann der Baustein ebenfalls eingesetzt werden. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass aufgrund des zunehmenden Drucks in den Betrieben und der weiteren Unsicherheit der Arbeitsplätze die Kolleginnen und Kollegen großes Interesse daran haben, wie ihre Situation aussähe, wenn sie erwerbslos wären.

3. Hinweise zum ausgewählten Material

- Belastungsdimensionen bei Erwerbslosen (Folie)
- Dauer Arbeitslosigkeit – Dauer Arbeitslosengeld-I-Bezug
- Was brauche ich zum Leben. Die Zusammensetzung der Regelleistung bei Hartz IV, angemessene Unterkunftskosten und eigene monatliche Ausgaben
- Sozialpolitische Stiefeltreterpolitik – Zwangsumzug als Folge längerer Erwerbslosigkeit
- Wolfgang Däubler, Bananen waren nicht mehr drin
- Arbeitslosengeld II – die Auswirkungen auf Betroffene und die IG Metall. D. Fetzner und G. Brauner 2004

4. Methodische Vorschläge

Erwerbslose Teilnehmende erleben die Auswirkungen und Folgen von Erwerbslosigkeit und haben ihre eigenen Erfahrungen damit.

Nicht erwerbslose Teilnehmende sollen darüber informiert werden und sie sollen sich so weit wie möglich in die Lage der Erwerbslosen versetzen können. Beschäftigte Teilnehmende sind nach unseren Erfahrungen sehr daran interessiert, wie die finanzielle Absicherung im Falle von Erwerbslosigkeit aussieht.

Für das methodische Vorgehen machen wir folgende Hinweise:

- Wenn das Team mit der Moderationstechnik vertraut ist, kann im Sitzkreis über die Erfahrungen mit Erwerbslosigkeit gesprochen werden.

Wir weisen jedoch darauf hin, dass bei erwerbslosen Teilnehmende viele Problem- und Konfliktfelder aufbrechen können und sie bei dieser Methode über ihre sehr persönlichen Angelegenheiten sprechen müssen. Das sind zwei Konfliktebenen, mit denen das Team umgehen muss, wenn diese Methode gewählt wird.

- Wenn in Gruppen gearbeitet wird, bieten sich folgende Fragestellungen an:
 - Welche Erfahrungen hast Du selbst bzw. in Deinem eigenen sozialen Umfeld mit Erwerbslosigkeit gemacht?
 - Wie hast Du Dich gefühlt, als Dir Erwerbslosigkeit drohte bzw. wie hast Du Dich gefühlt, als Du erwerbslos warst?
 - Was muss sich Deiner Meinung nach ändern, damit die negativen Folgen von Erwerbslosigkeit aufgefangen bzw. abgeschwächt werden?
 - Welche Erwartungen hast Du an die Gesellschaft, die IG Metall?

Systematisierung:

1. Die einzelnen Erfahrungen der Fragen 1. und 2. können mit Hilfe von Karten systematisiert werden.

Die Erfahrungen der Teilnehmenden lassen sich in der Regel unter drei Schwerpunkten zusammenfassen:

Materielle Bedingungen, z. B.

- Knappe Finanzen
- Verschuldung

- Angst vor Wohnungsverlust
- Angst vor Altersarmut
- Abbau des Sozialstaats

Soziale Kommunikation, z.B.

- mangelnde Anerkennung im Familien- und Freundeskreis
- Kontaktverlust zu Kolleginnen und Kollegen, Freunden und Bekannten
- Gefühl des Abgeschobenseins
- soziale Diskriminierung (wie: Abzocker, Sozialbetrüger, Parasiten)

Subjektives Empfinden, z. B.

- Angst vor der Zukunft
- drohende Langzeitarbeitslosigkeit
- Qualifikationsverlust
- Chancenlosigkeit wegen Alters
- Perspektivlosigkeit
- Auseinandersetzung mit den Ämtern (Verfolgungsbetreuung)
- Diskriminierung

Mit den Befindlichkeiten und Erfahrungen erhält das Team einen guten Überblick. In der Regel kann abgelesen werden, wo sich der Schwerpunkt der Sorgen bewegt. Wird das Seminar mit erwerbslosen Kolleginnen und Kollegen durchgeführt, müssen diese Befindlichkeiten und Ängste von Erwerbslosen sehr ernst genommen und für den weiteren Seminarverlauf berücksichtigt werden. Sie bestimmen auch Reaktionen von erwerbslosen Teilnehmenden im Seminar zu den einzelnen Themen. Speziell die materielle Einschränkung führt zu starkem Verlust des Selbstvertrauens, was eine erhebliche Auswirkung für die soziale Kommunikation im Seminar selbst hat. Gerade für die Freizeitgestaltung macht es einen erheblichen Unterschied, ob Einkünfte aus Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II oder aus Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen. Wenn die Seminare in Hotels stattfinden (was durchaus positiv ist, da die Erwerbslosen eine andere und bessere Umgebung von der IG Metall geboten bekommen, als sie es gewohnt sind), wird seitens der erwerbslosen Teilnehmenden oft über die hohen Getränkepreise geklagt.

2. In einem zweiten Schritt können die Änderungswünsche und Erwartungen der Fragen 3. und 4. zur Situationsbewältigung zusammengetragen werden. Sie fließen in die nachfolgenden Seminarschwerpunkte ein bzw. sind deren Grundlage.

Nach unseren Erfahrungen sind die wichtigsten Änderungswünsche und Erwartungen:

- wieder in Arbeit zu kommen
- eine neue „Aufgabe“ finden
- eine bessere materielle Absicherung (auch in der Zukunft)

- die Rücknahme des Abbaus des Sozialstaats, besonders von Hartz IV
- Vereinfachung der gesetzlichen Regelungen
- Einbindung in die Gewerkschaft
- ernst genommen werden
- nicht abgestempelt werden
- nicht als Sozialfall angesehen werden
- Anerkennung bekommen
- Hilfe bei persönlichen Problemen

Die geäußerten Wünsche und Erwartungen können systematisiert und bestimmten Schwerpunkten zugeordnet werden. Als Schwerpunkte bieten sich - je nach Erwartungen - an:

- Die Entwicklung des Arbeitsmarktes,
- die Zukunft des Sozialstaates,
- die Einbindung in die IG Metall

Um bei Beschäftigten ein Gefühl für die Auswirkungen von Erwerbslosigkeit zu erwirken, ist es sinnvoll, ihnen die materielle Situation nachvollziehbar zu machen. Anhand einer Statistik über die durchschnittliche Dauer von Erwerbslosigkeit – besonders bei älteren Kolleginnen und Kollegen - und einer Statistik über die Dauer von Arbeitslosengeld I kann verdeutlicht werden, wie groß die Gefahr ist, bei längerer Arbeitslosigkeit in „Hartz IV“ zu gelangen und damit in die Armutssituation mit all ihren Folgen. Viele Kolleginnen und Kollegen, die durch die Insolvenz eines Unternehmens erwerbslos geworden sind, waren oft 20, 30 oder mehr Jahre beschäftigt und haben meist für den Lebensabend vorgesorgt. Nach einem Jahr Erwerbslosigkeit sind sie in der Grundsicherung für Arbeitsuchende und müssen diese „Vorsorge“ verbrauchen oder sogar das mühsam aufgebaute Eigenheim verkaufen. Durch die „Erbenhaftung“ müssen evtl. sogar noch die Kinder das erhaltende Arbeitslosengeld II zurückzahlen. Hier muss mit den Vorurteilen aufgeräumt werden, dass die Erwerbslosen Leistungsmissbrauch betreiben und zu „faul“ zum Arbeiten sind.

Eine Gegenüberstellung der monatlichen Ausgaben während der Erwerbstätigkeit mit den in der monatlichen Grundregelleistung von 345 € vorgesehenen Ausgabenrubriken und der angemessenen Miete verdeutlicht, wie niedrig die Regelleistung bemessen ist und kann eine Diskussion darüber einleiten, wie individuell diese Belastungen abgemildert werden können (z. B. durch Veränderung des Ausgaben- und Verbraucherverhaltens) oder wie eine Gegenwehr auszusehen hat.

Um die Belastungsdimensionen von Erwerbslosigkeit zu verdeutlichen und Ansatzpunkte zur Bewältigung aufzuzeigen, bieten sich folgende Fragestellungen an, die in Arbeitsgruppen besprochen werden können:

1. Wie fühlst Du Dich als Erwerbslose oder Erberbsloser, als Beschäftigter oder als Beschäftigte?
2. Was wirkt alles von außen auf Dich ein, dass Du Dich so fühlst?

3. Was hast Du in Dir, damit die Belastungen von außen Dich nicht erdrücken?

Diskutiert dies unter den folgenden Aspekten, die für die Bewältigung einer Situation wichtig sind

- eine gute körperliche und seelische Verfassung
- Selbstvertrauen
- Ansehen bei andern
- Unterstützung durch andere
- stabile wirtschaftliche Verhältnisse
- Handlungsspielräume
- Fähigkeit, Probleme zu lösen
- Fähigkeit, sich in der Gesellschaft zu orientieren

4. Wie stark sind diese Faktoren bei Dir ausgeprägt?

Die einzelnen Faktoren werden mit einer Punkteskala (0 bis 10) bewertet. Die Faktoren mit niedrigen Punkten sind wenig bzw. gar nicht ausgeprägt, die Faktoren mit höherer Punktzahl tragen zur Bewältigung der von außen einströmenden Belastungen bei.

Je höher die Punktzahl insgesamt, desto mehr ist die Person in der Lage, eine Situation - wie z.B. Erwerbslosigkeit- zu bewältigen.

Es können auch die einwirkenden Belastungen einer Bewertung unterworfen werden.

5. Durch was und wie können wir die schwach ausgeprägten Faktoren verstärken?

Hier werden konkrete Ansatzpunkte für Unterstützungsmöglichkeiten durch die IG Metall deutlich, die dann im Handlungsteil des Seminars aufgegriffen werden können.

Beispiele:

- Gründung eines Arbeitskreises, der regelmäßige Zusammenkünfte aber auch innergewerkschaftliche Interessenvertretung ermöglichen kann,
- durch Einbeziehungs- und Beratungsangebote,
- Teilnahme an Aktionen
- Austausch mit anderen Erwerbslosen
- Teilnahme an Seminaren usw.

Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass sie sich durch die Mitarbeit in der IG Metall persönlich stärken können (u.a. soziale Kontakte, Ansehen, Anerkennung, mehr Informationen) und dass sie zusammen mit der IG Metall die äußeren Einwirkungen

und Belastungen verringern können (Öffentlichkeitsarbeit, Aktionen gegen Sozialabbau, Aktionen für mehr Arbeitsplätze usw.).

In diesem Baustein ist es nicht möglich, die Auswirkungen von „Hartz IV“ im einzelnen zu beleuchten. Soll dies Gegenstand der Bildungsveranstaltung sein, ist es sinnvoll einen externen Referenten oder eine externe Referentin aus dem Bereich der Sozialberatung, des Arbeitskreises Erwerbslose, eines Arbeitslosenzentrums etc. einzuladen.

Als Material haben wir zwei Texte zum Thema „Arbeitslosengeld II“ aufgenommen. Der eine Text befasst sich mit der verfassungsrechtlich garantierten Würde des Menschen, dem Existenzminimum und der Verfassungskonformität des SGB II. Sollte im Verlauf des Seminars dieses Thema auftauchen (z. B. Hartz IV sei verfassungswidrig), kann mittels des Textes dieser Bereich durchleuchtet werden.

Ein weiterer Text benennt die wichtigsten Problembereiche des SGB II und auch die Auswirkungen auf die IG Metall als Organisation. Er kann im Seminar in Arbeitsgruppen diskutiert werden.

Zur Problematik der Unterkunftskosten und die drohenden Zwangsumzüge haben wir einen Bericht aus der IG Metall Zeitung „metall“ zur Verfügung gestellt, der ein Beispiel der Stadt Bochum darstellt und wie sich der Arbeitskreis „Erwerbslose“ dazu stellt.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links

- Nachrichten Parität Nr. 1/2006, Ein Jahr Hartz IV, Prädikat Mangelhaft, Korrekturen sind dringend nötig
- Langzeitarbeitslosigkeit und Bewältigungsstrategien
- Arbeitslose werden andere Menschen, aus:
<http://www.psychosoziale/gesundheit.net/seele/arbeitslosigkeit.html>
- Andreas Gallas, Arbeitslosigkeit, Bundeszentrale für politische Bildung

Dauer des Arbeitslosengelds I

Wie lange das Arbeitslosengeld (Alg) gezahlt wird, hängt von zwei Faktoren ab:

- wie lange sie vor dem Alg-Antrag innerhalb der Rahmenfrist versicherungspflichtig tätig waren
- wie alt Sie am Tag des Alg-Antrags sind.

Ob und wie lange Sie Alg bekommen, können sie in der Tabelle auf der folgenden Seite ablesen. Die Tabelle zeigt, dass das Verhältnis von versicherungspflichtiger Tätigkeit zur Dauer des Alg-Anspruchs bis zur möglichen Höchstdauer zwei zu eins beträgt.

Nach versicherungspflichtiger Tätigkeit von mindestens	Innerhalb einer Rahmenfrist von	und ab dem	gibt es Alg für
Monaten	Jahren	Geburtstag	Monate
12	2		6
16	2 und 1		8
20	2 und 1		10
24	2 und 1		12
30	2 und 1	55,	15
36	2 und 1	55,	18

Rahmenfrist ist die Zeit, innerhalb der Sie – vom Tag des Alg-Antrags zurückgerechnet – die versicherungspflichtige Tätigkeitszeit zurückgelegt haben.

Beachten sie, dass Sie, um überhaupt Alg zu erhalten, innerhalb der letzten zwei Jahre vor dem Tag der Antragstellung mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig tätig gewesen sein müssen.

Erst wenn Sie diese Hürde genommen haben, können sie durch versicherungspflichtige Tätigkeiten von mehr als zwölf Monaten innerhalb der um ein Jahr verlängerten Rahmenfrist von drei Jahren Ihren Alg-Anspruch über die Mindestbezugsdauer von sechs Monaten hinaus verlängern.

Aus : Arbeitslosenprojekt Tu Was. Leitfaden für Arbeitslose. Der Rechtsratgeber zum SGB III. Frankfurt / Main 2006

Arbeitslosengeld II

a. Auswirkungen auf betroffene Erwerbslose und ihre Familien sowie auf Beschäftigte

Finanzielle Einbußen:

Das Niveau des Arbeitslosengeld II liegt unter der heutigen Sozialhilfe:

- mit der Regelleistung werden alle Ausgaben für Ernährung, Hygiene, Kultur und Kommunikation, Anschaffung und Instandsetzung von Hausrat und Einrichtung, Renovierung und Reparatur, Bekleidung, Sonderausgaben zu Weihnachten und Familienfesten (z.B. Hochzeit, Konfirmation, Beerdigung), Fahrtkosten zu Familienangehörigen etc. abgedeckt.
- keine Befreiung bei den Zuzahlungen der Krankenkasse
- keine Möglichkeit der Schuldentrückzahlung
- es gibt keine Möglichkeit, ergänzende Sozialhilfe zu erhalten.

Erzwungener Umzug bzw. Wohnungsverlust

Die angemessene Miete orientiert sich an der örtlichen Praxis der Sozialhilfeträger, die in der Regel nach den Mietobergrenzen des Wohngeldgesetzes verfahren. Allerdings wird oft eine Neubauwohnung als unangemessen betrachtet. Eine zu hohe Miete muss dann gesenkt werden. Dazu wird ein halbes Jahr eingeräumt.

Bei Wohneigentum werden die anfallenden Kosten, ein Erhaltungsaufwand und die Schuldzinsen übernommen. Tilgungsraten werden nicht berücksichtigt, so dass das selbstbewohnte und angemessene Eigenheim gefährdet sein kann.

Mietschulden werden dann darlehensweise übernommen, wenn sonst eine konkret in Aussicht stehende Arbeitsaufnahme verhindert wird.

Ein eigener Wohnungswechsel ist aber nur mit vorheriger Genehmigung der Agentur möglich, wenn Schwierigkeiten verhindert werden sollen.

Verschärfte Einkommensanrechnung:

Bis auf wenige Ausnahmen (wie z. B. Elterngeld und weitergeleitetes Pflegegeld) wird jegliches Einkommen angerechnet, also auch Kindergeld. Ein Anspruch auf Wohngeld besteht nicht. Das Einkommen wird in dem Kalendermonat angerechnet, in dem es zufließt, so dass auch Steuerrückzahlungen und Lohnnachzahlungen angerechnet werden.

Die bisherigen Freibeträge beim Bezug von Arbeitslosenhilfe (Nebenverdienst bzw. Partnereinkommen) wurden abgeschafft und durch eine schärfere Einkommensan-

rechnung, die besonders im Geringverdienenden-Bereich zu Einkommenseinbußen führt, ersetzt. Der bisherige Mindestfreibetrag beim Nebenverdienst betrug 165 Euro im Monat. Künftig bleiben davon 133 Euro anrechnungsfrei.

Die Freibetragsregelung des Bundesministeriums ist kompliziert zu errechnen. Für die Geringverdienenden, deren Einkommen bis zu 400 Euro beträgt, wird für Werbungskosten eine Pauschale von 100 Euro angesetzt, zzgl. des Freibetrags von 20 Prozent = 33 Euro. Wer höhere Werbungskosten z.B. Fahrkosten hat, muss klagen.

Sittenwidrigkeit als untere Grenze bei der Aufnahme von Arbeit

Jegliche Arbeit muss aufgenommen werden, um keine Kürzung bzw. keinen Verlust des Arbeitslosengeld II zu bekommen. Die unterste Grenze ist für die Mehrheit der Betroffenen lediglich die Sittenwidrigkeit oder Wucher. Dadurch entsteht der Zwang, auch Arbeit aufnehmen zu müssen, die die Existenz nicht mehr sichert.

Der Berufs-, Qualifikations- und Einkommenschutz wurde abgeschafft. Durch die vorgesehenen kommunalen Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Jobs) werden tariflich bezahlte Arbeitsverhältnisse insbesondere im öffentlichen Bereich ersetzt. Da diese kein Arbeitsverhältnis darstellen, werden künftig über eine halbe Million Menschen neben dem durch Arbeits-, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht geschützten Arbeitsmarkt arbeiten

Qualifikations-, Bildungs- und Vorsorgeverlust

Möglichkeiten der Alterssicherung sind wegen der geringen Leistungshöhe bzw. Lohnhöhe nicht möglich. Gleiches gilt für den Qualifikationserhalt bzw. die Qualifikationserweiterung. Eine Teilnahme an Bildungsmaßnahmen (z.B. nach Bildungsurlaubsgesetzen, VHS-Kurse usw.) ist aus Kostengründen nicht machbar. Bei der Teilnahme an Seminaren besteht sogar die Gefahr, dass aufgrund der Verpflegung die Regelleistung gekürzt wird, da es sich um einen geldwerten Vorteil handelt.

Residenzpflicht

Der Aufenthalt außerhalb des Bezirks der Agentur für Arbeit ist nur noch mit deren Zustimmung möglich. Die Erreichbarkeitsanordnung gilt nur für das SGB III.

Einschränkung der eigenen Entscheidungsfreiheit und von rechtlichem Gehör

Der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung ist zwingend vorgesehen. Die vorgesehene Betreuung durch den Fallmanager verknüpft mit der Verpflichtung, jede Arbeit und Arbeitsgelegenheit anzunehmen, lässt eigene Entscheidungen nur noch begrenzt zu. Auch die Möglichkeit des Ein-Verdiener-Haushalts bleibt den Beziehern von Arbeitslosengeld II vorenthalten. Beide Partner müssen arbeitssuchend sein und entsprechende Anforderungen erfüllen (z.B. Bewerbungsnachweise) Das führt dazu, dass auch Frauen mit Kindern über drei Jahren ebenfalls zur Arbeitssuche verpflichtet sind. Auch Schüler ab 15 Jahren können zu Ferienarbeit verpflichtet werden. Wer eine Eingliederungsmaßnahme nicht unterschreibt, erhält eine dreimonatige Kürzung der Re-

gelleistung um 30 Prozent. Zusätzlich kann durch Verwaltungsakt die strittige Vereinbarung erlassen werden.

Widersprüche haben keine aufschiebende Wirkung. Einstweilige Anordnungen dauern bei Sozialgerichten ca. einige Monate.

Erbenhaftung

Während des Bezugs von Arbeitslosengeld II ist ein bestimmtes Vermögen geschützt (z.B. ein angemessenes Eigenheim). Nach dem Tod tritt jedoch die sog. Erbenhaftung ein und die bezogene Sozialleistung muss aus dem Erbe erstattet werden. Die Erstattungspflicht erstreckt sich auf den Sozialleistungsbezug der letzten 10 Jahre vor dem Erbfall.

b. Auswirkungen auf die IG Metall

Beschäftigung

Durch die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe will die Bundesregierung 6,5 Milliarden € einsparen. Nach Berechnungen des DGB erhalten 565.000 Menschen, die bisher Arbeitslosenhilfe bezogen haben, keine Leistungen mehr. 979.000 Menschen werden mit geringeren Zahlungen auskommen müssen.

Diese Entwicklungen und Erwartungen werden zu einem nicht unerheblichen Nachfragerückgang ab dem 1. Januar 2005 führen. Die Folge werden Insolvenzen, Beschäftigungsabbau und weitere Sparmaßnahmen bei den Betrieben und Unternehmen sein. Die Möglichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen und damit gewerkschaftlich erreicht zu werden, sinkt weiter.

Auch die Automobilbranche dürfte diesen Nachfragerückgang zu spüren bekommen. Ein Auto ist zwar geschütztes Vermögen. Aber wie soll die Finanzierung von 345 € Regelleistung im Monat gelingen. Außerdem ist nach den Dienstanweisungen der Agentur für Arbeit nur ein Auto in Höhe von 5.000 Euro angemessen.

Tarifpolitik

Durch die Auflösung von Zumutbarkeitsgrenzen erhöht sich der Druck auf Tarifverträge und bestehende Arbeitsverhältnisse. Die miserable Finanzsituation erhöht den Druck auf die Betroffenen, auch Arbeit mit einer Bezahlung von 30 bis 40 % unter Tarif annehmen zu müssen. Arbeitslosengeld II - Beziehende werden längere Arbeitszeiten, Überstunden ohne Entlohnung, weniger Urlaub und Arbeitsverhältnisse ohne sonstige Sonderzahlungen akzeptieren müssen. Gewerkschaftsmitgliedschaft, Wahl von Interessenvertretungen, Einhaltung gesetzlicher Regelungen werden bei ihrem Bemühen um Existenzsicherung eine immer geringere Rolle spielen.

Der Einsatz der Arbeitslosengeld II - Beziehenden im sog. Assistenzbereich (kurze Modulausbildung bis sechs Monaten) wird die Aufspaltung der Berufe in Kern- und Randqualifikation vorantreiben und die Entlohnungsgrundlagen der Facharbeiterorientierung immer mehr in Frage stellen.

Mitglieder

Aufgrund der finanziellen Situation besteht die Gefahr, dass erwerbslose Mitglieder austreten bzw. die Abbuchung des Mitgliedsbeitrags nicht erfüllt wird. Beschäftigte, mit erwerbslosen Familienangehörigen werden aufgrund des niedrigeren Haushaltseinkommens auch ihre Mitgliedschaft überdenken. Schon heute zeigt sich, dass der Austritt aus finanziellen Gründen steigende Tendenz hat. Notlagenanträge der Mitglieder in den Verwaltungsstellen sind immer mehr der Verarmung geschuldet.

Die Abkoppelung der Sozialleistungen bei Erwerbslosigkeit von der Einkommensentwicklung (Wegfall der Dynamisierung) lässt den Zusammenhang zum eigenen Nutzen für gewerkschaftliches Engagement während der Tarifbewegung verschwimmen.

In vielen Verwaltungsstellen gibt es für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II keine spezielle Kontaktmöglichkeit (Arbeitskreis, Beratungsstelle, Projekt, etc.) und sie fühlen sich und ihre Familien allein gelassen mit ihren Problemen. Dieses hat Auswirkungen auf die weitere Gewerkschaftsarbeit bzw. -mitgliedschaft vor allem bei der erneuten Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Durch den verkürzten Bezug des Arbeitslosengeld I ab Februar 2006 beginnt der Abstieg in die Armut auch für hohe Qualifikationen und Einkommen nach 12 Monaten (ab 55 Jahren nach 18 Monaten).

Organisation

Aufgrund der Residenzpflicht wie auch der angespannten Finanzlage wird der Besuch von Seminaren, ehrenamtliche Betätigung, Teilnahme an Arbeitskreisen, Projekten, Veranstaltungen etc. nahezu ausgeschlossen. Dies betrifft nicht nur die als erwerbslos geführten Mitglieder, sondern auch Beschäftigte, deren Familienangehörige erwerbslos sind. Nebentätigkeiten zur Verbesserung der finanziellen Situation finden in der arbeitsfreien Zeit statt.

Die Erschwernis beruht größtenteils auch darauf, dass die Erreichbarkeitsanordnung für das SGB II nicht gilt. Die Freistellung von der Verfügbarkeit für mehrere Wochen im Jahr ist daher nicht mehr möglich. In wie weit ehrenamtliche Arbeit noch offiziell zugelassen wird, muss die Praxis der Ämter zeigen. Die ehrenamtliche Mitarbeit in den Gewerkschaften wird dadurch in jedem Fall erschwert.

Auswirkungen werden sich aber auch auf die Bereitschaft zur inner- und außerbetrieblichen Mitarbeit ergeben. Prekäre Arbeitsverhältnisse lassen die Übernahme von Funktionen innerhalb der gewerkschaftlichen Struktur oft nicht zu (z. B. bundesweiter Einsatz bei Leiharbeit, befristeter Arbeit, Arbeit auf Abruf).

c. Folgerungen für unsere Arbeit

Für viele Mitglieder wird sich die Situation völlig verändern. Dieses trifft vor allem für diejenigen zu, die früher Arbeitslosenhilfe bezogen haben. Der Übergang in das Arbeitslosengeld II bedeutet in der Regel eine erhebliche finanzielle Schlechterstellung. Besonders betroffen sind die erwerbslosen Metallfacharbeiterinnen und -facharbeiter, die aufgrund ihres Alters (ab 50 Jahre) aus den Betrieben entlassen wurden. Viele sind Mitte 50 und haben daher noch einige Jahre Bezug von Arbeitslosengeld II vor sich. Aber auch die Kolleginnen und Kollegen, die über 40 Jahre alt sind, wenn sie erwerbslos werden, haben immer weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Oft wurde die Situation der Langzeitarbeitslosigkeit nur deshalb gemeistert, weil die Lebenspartner einigermmaßen verdient haben. Nun führt genau das zum Verlust des Arbeitslosengeldes II.

Um die Gefahren von Verschuldung, Isolation, Aufnahme von Billiarbeit, Austritt oder Abwendung von der Gewerkschaft zu verhindern, ist es notwendig, die (erzwungenen) Veränderungsprozesse durch die IG Metall zu begleiten (siehe auch Schaubild). Dieses kann insbesondere geschehen:

- durch umfassende Aufklärung und Information der Mitglieder
- durch eine erfahrbare Begleitung des erzwungenen Veränderungsprozesses
- durch Beratungs- und Hilfsangebote vor Ort
- durch Aktivierung und Mobilisierung der betroffenen Menschen
- durch Aufzeigen von Gegenwehrmaßnahmen politischer und rechtlicher Art
- durch Diskussion über Alternativen und Überlebensstrategien beim Bezug von Arbeitslosengeld II oder bei Arbeit mit nicht existenzsichernden Einkommen
- durch Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen
- durch betriebliche Informationen bei Entlassungen

Dorothee Fetzer / Günter Brauner, Bremen im November 2004

Was brauche ich / was brauchen wir für unser tägliches Leben

Miete €
Strom / Gas / Wasser €
Heizung €
Möbel / Hausrat €
Ernährung €
Praxisgebühr / Medikamente €
Körperpflege / Friseur €
Wäsche / Kleidung / Reinigung €
Reparaturen €
Fahrgeld (z.B. BSAG) €
Auto / Motorrad / Fahrrad €
Rundfunk / Fernsehen €
Telefon / Internet €
Versicherungen €
Beiträge (IG Metall und Vereine) €
Zeitungen €
Taschengeld €
Geschenke €
Urlaub €
Theater / Kino / Kneipe €
Hobby und Sport €
Alles zusammen: €

Nach einem Flugblatt des Arbeitskreis erwerblose Metaller Bremen Nord

Was verbirgt sich hinter dem Regelsatz von 345 € im Monat?

Wofür ist das Geld	% am Regelsatz	€ pro Monat zum Leben	€ pro Tag zum Leben
Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren	38,4 %	132,48 €	4,41 €
Bekleidung und Schuhe	9,9 %	34,16 €	1,13 €
Wohnung ohne Mietkosten (Strom, Warmwasser, Instandhaltung)	7,8 %	26,91 €	0,90 €
Einrichtungsgegenstände, Apparate, Geräte, und Instandhaltung	8,0 %	27,60 €	0,92 €
Gesundheitspflege (Hygiene, Praxisgebühr, Medikamente)	3,8 %	13,11 €	0,92 €
Verkehr	5,6 %	13,11 €	0,44 €
Telefon, Fax, Briefe usw.	6,5 %	22,43 €	0,75 €
Freizeit, Unterhaltung, Kultur	11,2 %	38,64 €	1,20 €
Beherbergung und Gaststätten	3,0 %	10,35 €	0,34 €
Sonstiges	5,8 %	20,01 €	0,66 €
Summe	100 %	345,00 €	11,48 €

Nach einem Flugblatt des Arbeitskreis erwerbslose Metaller Bremen Nord

Baustein 6

Gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen

1. Inhalt

- 1.1. Definition „gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen“
- 1.2. Gesellschaftliches Mobbing
- 1.3. Bewältigungsstrategien

1.1 Definition „gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen“

Der Begriff Mobbing wird mit dem Tatort Betrieb verbunden.

Mobbing wird nach Heinz Leymann wie folgt definiert:

„Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“¹

Er unterscheidet zwischen.

- Angriffen auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen
- Angriffen auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit.

Auch Gerichte haben sich mit dem Problem des Mobbings beschäftigt. So auch das Sächsische Landesarbeitsgericht, das Mobbing wie folgt definiert:

„Unter Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte zu verstehen. Erforderlich sind aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen, die der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienen, nach

¹ Heinz Leymann, Mobbing, Hamburg 1993, S. 21

ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall ein von der Rechtsordnung missbilligtes Ziel verfolgen und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre, den Körper oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Es setzt ein systematisches Vorgehen voraus, das im Rahmen einer klaren Täter-Opfer-Konstellation zur Verletzung eines Rechtsguts des Betroffenen führt.²

„Die für die Feststellung von Mobbing erforderlichen persönlichkeitsfeindlichen Angriffshandlungen können nur vorsätzlich begangen werden. Der Vorsatz erstreckt sich dann regelmäßig auf die von der Rechtsordnung nicht gedeckte Herbeiführung der psychischen Zermürbung und sozialen Entwürdigung (psychosoziale Destabilisierung) des Mobbingopfers..³

„Ein wirksamer Mobbingschutz ist in einem Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts eine die ordnungspolitischen Interessen eines dem Schutz der Menschenwürde verpflichteten Rechtsstaats ebenso wie die fundamentalen Lebensinteressen des einzelnen berührende verfassungsrechtlich Wertschutzaufgabe“

Wir vertreten die These, dass Erwerbslose gesellschaftlich gemobbt werden. Damit wollen wir bewusst den Begriff Mobbing aus dem betrieblichen Zusammenhang herauslösen. Ausgehend von der Definition von Hans Leymann ergeben sich auch bei Erwerbslosen analoge Angriffsebenen, die unserer Meinung nach geeignet sind, den gesellschaftlichen Umgang mit Erwerbslosen zu beschreiben und gleichzeitig auch Ansatzmöglichkeiten und Lösungsebenen für die gewerkschaftliche Arbeit herauszuarbeiten.

Die Angriffe auf den verschiedenen Ebenen sehen bei Arbeitnehmern und bei Erwerbslosen wie folgt aus:

▪ **Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen:**

z. B. im Betrieb: Kontaktverweigerungen, anschreien, beschimpfen, ständige Kritik an der Arbeit

z. B. bei Erwerbslosen: ständiger Druck, sich mehr zu bewerben, Beweispflicht, dass keine Schuld an der Erwerbslosigkeit besteht, Ausgrenzung von Erwerbslosen

▪ **Angriffe auf die sozialen Beziehungen**

z. B. im Betrieb: man spricht nicht mehr mit den Betroffenen, Isolation, Ausgrenzung, abgelegener Arbeitsplatz

² Sächsisches LAG vom 17. Februar 2005 – 2 Sa 751/03

³ LAG Thüringen vom 28. Juni 2005 – 5 Sa 63/04

z. B. bei Erwerbslosen: Zwang zu billigem Wohnraum („Ghettos“), Isolation und Ausgrenzung wegen fehlender Finanzkraft, es wird nicht mit, sondern über Erwerbslose und Erwerbslosigkeit gesprochen

▪ **Angriffe auf das soziale Ansehen**

z. B. im Betrieb: hinter dem Rücken der Betroffenen wird schlecht über sie gesprochen, Gerüchte, man macht sich lustig, man beurteilt den Arbeitseinsatz in kränkender Weise

z. B. bei Erwerbslosen: Erwerbslose sind selbst schuld, sie sind „Abzocker“, haben ein parasitäres Verhalten, Sozialschmarotzer, liegen in der sozialen Hängematte. Denen geht es doch viel zu gut. Die sind selbst schuld, es wird schon was dran sein. Der Abstieg vom Kollegen zum Sozialfall!

▪ **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation**

z.B. im Betrieb: Über- / Unterforderung, sinnlose Arbeitsaufgaben, ständige neue Arbeitsaufgaben

z. B. bei Erwerbslosen: sinnlose Bewerbungsschreiben (Hauptsache viele), Unterforderung durch brachliegende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen, kein Berufs- und Qualifikationsschutz, Arbeit um jeden Preis (Sittenwidrigkeit als unterste Grenze der Zumutbarkeit einer Arbeit), ständig neue Gesetze, die das Leben erschweren, „Verfolgungsbetreuung“

▪ **Angriffe auf die Gesundheit**

z.B. im Betrieb: Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten, körperliche Misshandlungen, sexuelle Handgreiflichkeiten, Psychoterror

z. B. bei Erwerbslosen: seelischer Stress durch finanzielle Engpässe, Zukunftsangst und mangelnde Perspektiven, Depressionen und Selbstmord(absichten), gesundheitliche Probleme durch Billignahrung.

Wir wollen an dieser Stelle insbesondere auf den Verlust an gesellschaftlichem Ansehen eingehen, den Erwerbslosigkeit mit sich bringt.

Gegliedert ist dieser Baustein deshalb in zwei Teile:

Im ersten wird die Diskriminierung Erwerbsloser in der Gesellschaft thematisiert. In einem zweiten Teil sollen erste Ansatzpunkte für den besseren Umgang mit dieser Diskriminierung entwickelt und aufgezeigt werden, welche Rolle dabei die IG Metall vor Ort einnehmen kann.

1.2 Gesellschaftliches Mobbing

Seit Beginn der Massenarbeitslosigkeit lässt sich feststellen, dass sog. Konsolidierungsmaßnahmen und soziale Einschnitte von einer öffentlich angelegten „Missbrauchsdiskussion“ begleitet sind. So schreibt DIE ZEIT schon 1982 von „Drückebergern“, „Faulenzern“ und „Nichtstuern“, von „Trittbrettfahrern im Sozialstaat“ (DIE ZEIT vom 24. September 1982), „Die von der Krise profitieren...2,2 Millionen Arbeitslose - aber nicht alle sind echt“ (DIE ZEIT vom 7. Januar 1983). Auch damals schon galten Kranke nicht als krank, sondern faul, Behinderte nicht als behindert, sondern auf Vergünstigungen aus, Sozialhilfebeziehende nicht als bedürftig, sondern arbeitsunwillig. Ex-Bundeskanzler Schröder bezeichnete Erwerbslose als Faulenzer und im Sommer 2005 veröffentlichte das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit einen arbeitsmarktpolitischen Rapport, in dem von breit angelegter „Abzocke“ und von „Parasitentum“ die Rede ist.

Diese Kampagnen dienen dazu,

- Leistungseinschnitte und Leistungskürzungen einzuleiten
- Widerstand gegen Kürzungen nicht aufkommen zu lassen, weil diese ja gerechtfertigt seien
- Solidarität der von den verschiedenen Umverteilungen und Kürzungen Betroffenen untereinander zu verhindern
- die Spaltung zwischen Erwerbslosen und Beschäftigten voranzutreiben, mit dem Ziel noch mehr Zugeständnisse von den Beschäftigten zu erpressen (der ist faul - ich aber nicht)
- den sozialen Frieden zu erhalten, indem durch die Entsolidarisierung und Spaltung der abhängig Beschäftigten der Widerstand gegen die Sozialraubmaßnahmen verhindert wird
- von den Ursachen der Erwerbslosigkeit und von der Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums hin zu den Reichen abzulenken.

1.3 Bewältigungsstrategien

Wie Erwerbslosigkeit empfunden wird, ist ein wesentlicher Bestandteil dafür, wie der/die Einzelne damit fertig wird. Um eine Situation verarbeiten zu können, sind bestimmte Voraussetzungen notwendig. Diese Voraussetzungen für die Bewältigung einer Situation sind bei den einzelnen Menschen entscheidend dafür, wie sie die Situation Erwerbslosigkeit bewältigen.

- **physische und psychische Situation**

Sind die Empfindungen negativ ausgeprägt, beeinflussen sie die Einschätzung der Situation und verhindern damit Konsequenzen zur Veränderung. Quälende Gedanken werden letztlich Auswirkungen auf die physische und psychische Situation haben. Schlafstörungen, Nervosität usw. können Folgen sein. Dadurch entsteht eine Spirale nach unten, die nur schwer aufzuhalten ist.

- **Selbstvertrauen**

Durch den Verlust des Arbeitsplatzes wird das Selbstvertrauen stark angegriffen, insbesondere dann, wenn die Arbeit das einzige ist, worüber soziale Beziehungen entstehen. Wenn über die eigene Arbeit geredet wird, sind die dadurch entstehende gesellschaftliche und familiäre Anerkennung die Kraft und die Stärke, aus der das Selbstvertrauen geschöpft wird. Fällt die Arbeit weg, ist das Selbstvertrauen oft dahin. Die Flucht in die Vergangenheit oder in Zukunftswünsche verhindern, dass die jetzige Situation erkannt, bewältigt bzw. akzeptiert wird.

- **Ansehen bei anderen**

Durch Erwerbslosigkeit wird das Ansehen bei anderen Menschen eingeschränkt, denn obwohl es in Deutschland fast fünf Millionen beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldete Erwerbslose gibt, gilt Erwerbslosigkeit nach wie vor als Makel, der so schnell wie möglich bereinigt werden soll. Die Schuld wird bei den Erwerbslosen selbst gesucht. Unter der Prämisse des „Förderns und Forderns“ wird mehr gefordert als eingegliedert, so dass von „Überfordern und Hinausbefördern“ (Prof. Dr. Helga Spindler) gesprochen werden kann. Viele Erwerbslose nehmen diese Schuldgefühle an, sie belasten sich selbst und schränken damit ihr Ansehen weiter ein, weil sie dadurch bei den anderen als Versager bestätigt und so behandelt werden.

- **soziale Unterstützung durch andere**

Das Ansehen bei anderen Menschen spielt auch eine Rolle bei der sozialen Unterstützung in der persönlichen Umgebung. Wer nicht konkrete Forderungen stellt, realistische Zukunftsaussagen macht oder Ratschläge nicht wenigstens aufnimmt oder abfordert, wird sehr schnell fallen gelassen.

- **stabile wirtschaftliche Verhältnisse**

Die stabilen wirtschaftlichen Verhältnisse werden bei Erwerbslosigkeit immer angegriffen. Wer diesen Faktor stabilisieren will, muss seine materiellen Lebensbedingungen umstellen. Auch bei einem Wiedereinstieg in das Arbeitsleben ist der bisherige Lebensstandard nicht mehr gewährleistet. Geldprobleme und Überschuldung sind die Folge. Viele nehmen fast jede Arbeit an oder verschweigen bei den Arbeitsämtern und Job-Centern Einkünfte, was zu Kriminalisierung und Versagung des Leistungsbezugs führt. Es werden Umschuldungskredite aufgenommen oder

unseriöse Kreditgeber in Anspruch genommen, wodurch sich die finanzielle Notlage noch mehr verschärft.

Wer die eingeschränkten finanziellen Mittel nicht zur Kenntnis nimmt, verbaut sich die zukünftige Überlebensfähigkeit, auch wenn wieder eine Arbeit aufgenommen wird. Schulden haben in der Regel eine Verjährungsfrist von 30 Jahren und nehmen in deren Verlauf immer weiter zu.

- **Handlungsspielräume**

Wer in seinem Leben nur auf Erwerbsarbeit fixiert ist, vernachlässigt andere Handlungsfelder und –spielräume. Wer neben seiner Tätigkeit andere Aufgaben wahrgenommen hat, kann diese Aufgaben zeitweise als Ersatz heranziehen (z.B. ehrenamtliche Arbeit in Vereinen, Gewerkschaften, Parteien usw.) Besser dran ist auch, wer über Weiterbildung und Qualifikation erweiterte Tätigkeitsfelder hat, in denen er tätig sein kann. Diese erweiterte Handlungsfähigkeit eröffnet neue Handlungsspielräume.

- **Fähigkeit, Probleme zu lösen und sich in der Gesellschaft zu orientieren**

Wer die Fähigkeit besitzt oder sich angeeignet hat, mit Problemen umzugehen und in der Lage ist, sich in der gegenwärtigen Situation zu orientieren, kann Situationen besser bewältigen. Dies kann durch eigene Erfahrungen geschehen oder durch Informationen von anderen. Wer sich für sich und andere interessiert und sich mit den Problemen unserer Gesellschaft auseinandergesetzt hat, ist leichter in der Lage, die Situation Erwerbslosigkeit zu begreifen und zu überstehen. Gewerkschaftliche Seminare zum Thema Erwerbslosigkeit können hier eine nicht zu unterschätzende Lebenshilfe geben.

- **Umstände, die eine Situation verschärfen**

Neben den Voraussetzungen zur Bewältigung einer Situation gibt es Umstände, die zur Verschärfung einer Situation beitragen können. Sie stellen äußerst hohe Anforderungen an das Bewältigungsvermögen einer Person. Wer sich rechtzeitig über die betrieblichen, gesellschaftlichen, familiären und sonstigen Verhältnisse seiner Umgebung informiert, hat bessere Chancen, diese verschärfenden Elemente auszuschalten.

- **Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die Situationsbewältigung**

Erwerbslosigkeit wirkt sich mit Sicherheit auf die Voraussetzungen zur Situationsbewältigung aus. So spielt es z.B. eine Rolle, ob jemand zum ersten Mal erwerbslos wird oder sich in eine sozusagen bekannte Situation begibt. Aber auch die zeitliche Begrenzbarkeit ist wichtig, ob eine Situation als bedrohlich oder bewältigbar eingeschätzt wird. Gerade die unbestimmte Dauer von Erwerbslosigkeit ist ein Faktor, der den Umgang mit der Situation verschärft. Diese (verschärfenden) Faktoren abzuschwächen und den einzelnen Menschen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie die psychischen und physischen Folgen von Erwerbslosigkeit besser bewältigen kön-

nen, kann teilweise durch eine gezielte gewerkschaftliche Erwerbslosenarbeit erreicht werden. Das bedeutet, dass der alleinige Erhalt der Mitgliedschaft nicht ausreicht. Die aktive Einbeziehung ist Hilfe bei der Bewältigung der Folgen der Erwerbslosigkeit. Um verschärfende Faktoren zu mildern oder auszuschalten, können auch präventive Informationsveranstaltungen (für Gekündigte, für von Sozialplänen oder Insolvenzen Betroffene, aber auch in „normalen“ Betriebsversammlungen) in den Betrieben ein sinnvoller Weg sein.

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Der Baustein hat das Ziel, die Vorurteile von Beschäftigten gegenüber Erwerbslosen deutlich zu machen und die Hintergründe und Absichten bei dem Erzeugen dieses Erwerbslosenbildes aufzuzeigen. Der Zusammenhang mit der Situation der Beschäftigten kann herausgearbeitet werden:

- Die Zustimmung zu Leistungskürzungen bei Erwerbslosen führt auch zu einer Verschlechterung der Situation in den Betrieben.
- Die Entsolidarisierung verhindert ein gemeinsames Handeln
- Die Notwendigkeit des gemeinsamen Handelns liegt im Interesse der Beschäftigten wie der Erwerbslosen

Hier kann herauskristallisiert werden, dass nur gemeinsames Vorgehen und Verstehen zu einer Lösung beitragen können. Dabei können innerhalb des Bausteins Zusammenarbeit von Beschäftigten und Erwerbslosen die gemeinsamen Interessen als Lösungsansatz bearbeitet werden.

Durch den Baustein können weiterhin Erkenntnisse über die Situation von Erwerbslosen, die gesellschaftlichen Vorurteile und die Möglichkeiten von Bewältigungsstrategien aufgezeigt werden.

Der Baustein ist eigenständig einzusetzen, er eignet sich aber auch in Kombination mit den Bausteinen zur außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit, zur Situation erwerbsloser Kolleginnen und Kollegen in der IGM, aber auch im Zusammenhang mit der Diskussion um Alternativen und Perspektiven. Hier wären die Bausteine soziale Mindestsicherung und Arbeitszeitverkürzung zu nennen.

3. Hinweise zum ausgewählten Material

- Voraussetzungen für die Bewältigung einer Situation
- Vorrang für die Anständigen – gegen Missbrauch, „Abzocke“ und Selbstbedienung im Sozialstaat
- Ausgewählte Begriffe und Zitate aus dem „Abzocke“-Report
- Fallbeispiel zur gewerkschaftlichen Unterstützung bei der Bewältigung der Situation der Erwerbslosigkeit
- Arbeitsblätter bzw. Folien
- Umstände, die eine Situation verschärfen
- Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die Situationsbewältigung

4. Methodische Vorschläge

Methodisch schlagen wir folgende Vorgehensweisen vor:

1. Die von der rot-grünen Bundesregierung geführte Kampagne zur Diskriminierung Erwerbsloser hat ihren Niederschlag in den politischen Vorhaben der Großen Koalition gefunden. Die „Abzocke“-Vorwürfe wurden in einem arbeitsmarktpolitischen Report veröffentlicht.

Eine Kurzfassung zusammen mit den ausgewählten Begriffen und Zitaten eignet sich als Material für eine Gruppenarbeitsphase.

Der Report kann unter folgenden Fragestellungen besprochen werden:

- Was sagt der Report aus?
- Welche Sprache wird verwendet?
- Was soll mit dem Report bezweckt werden/ an wen richtet er sich?
- Wie fühlt Ihr Euch persönlich angesprochen?
- Welche Auswirkungen ergeben sich auf die soziale Situation von Erwerbslosen?

Bei der Einleitung der Gruppenarbeit sollten die Erfahrungen und Erwartungen der Teilnehmenden aufgegriffen werden.

Im Anschluss an die Gruppenarbeit kann sich die Auseinandersetzung mit Möglichkeiten der Bewältigung anschließen, insbesondere mögliche Ansätze für die IG Metall.

2. Anhand eines Fallbeispiels wird deutlich, wie Erwerbslosigkeit auf den einzelnen Menschen wirken kann. Dabei können drei Ebenen unterschieden werden
 - das eigene subjektive Empfinden
 - die Sorge um die materielle Existenzgrundlage und
 - die Veränderung der sozialen Beziehungen.

In Arbeitsgruppen kann dieses Fallbeispiel besprochen werden. Als weiteres Arbeitsgruppenmaterial sind Arbeitsblätter sinnvoll, die die Voraussetzungen für die Bewältigung einer Situation, die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Situationsbewältigung, sowie Umstände, die eine Situation verschärfen benennen.

Wenn keine ausführliche Arbeitsgruppenphase gewählt wird, schlagen wir eine zeitlich kleine Einheit anhand der Arbeitsblätter vor. Diese können in Arbeitsgruppen oder auch im Plenumsgespräch als Foliensatz eingesetzt werden.

Mögliche Fragestellungen sind:

- Welche Erfahrungen habt Ihr mit den Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die Voraussetzungen für die Bewältigung einer Situation gemacht bzw. beobachtet?
 - Wo können Ansatzpunkte sein, um die Voraussetzungen zur Bewältigung einer Situation für erwerbslose Kolleginnen und Kollegen zu stärken? Wie können sie aussehen?
 - Welche Voraussetzungen muss es in der Verwaltungsstelle geben, damit diese Ansatzpunkte umgesetzt werden können?
3. Wenn nur einige der Teilnehmenden erwerbslos sind oder wenn ein Erwerbsloser bzw. eine Erwerbslose für eine bestimmte Zeit zum Seminar dazukommt, kann nach einem Einleitungsteil über die Situation der Erwerbslosen (Bericht der Betroffenen) mit den vorgeschlagenen Texten weitergearbeitet werden.

Wichtig ist dabei, dass die unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen deutlich werden, damit eine Basis für gegenseitiges Verständnis und gegenseitige Akzeptanz entstehen kann. In einem weiteren Schritt sollte über gemeinsame Vorgehensweisen zur Abschwächung dieser Mobbingssituation diskutiert werden.

Um das Verständnis von Beschäftigten für die finanzielle Situation von Erwerbslosen zu stärken bzw. dem Vorurteil, „den Arbeitslosen geht es doch viel zu gut“ Fakten entgegenzusetzen, empfiehlt es sich, dass diejenigen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, anhand einer Abfrage darüber, wie viel Geld sie zum Leben brauchen, mit der Regelleistungshöhe des Arbeitslosengeld II konfrontiert werden. Die Materialien dafür befinden sich im Baustein 5.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links

- Vorrang für die Anständigen – gegen Missbrauch, „Abzocke“ und Selbstbedienung im Sozialstaat. Kurzfassung Ein Report vom Arbeitsmarkt im Sommer 2005, Hg. Bundesministerium für wirtschaft und Arbeit, August 2005
- Leymann, Heinz, Mobbing, Hamburg 1993
- Leymann, Heinz (Hrsg.), Der neue Mobbing-Bericht, Hamburg 1995
- Leymann, Heinz , Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich wehren kann, Hamburg 2002
- Esser, Axel / Wolmerath, Martin, Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. 5. Auflage 2003, Bund-Verlag
- Uske, Hans. Das Fest der Faulenzer. Die öffentliche Entsorgung der Arbeitslosen. Duisburg 1995
- „- Verfolgungsbetreuung, Schikanen und Verletzungen der Privat- und Intimsphäre“ In: Schwarzbuch Hartz IV. Sozialer Angriff und Widerstand – eine Zwischenbilanz. Hg. Agenturschluss / Assoziation A, Berlin 2006
- Trappe, Marianne, Ich sehe keinen Ausweg mehr ..., Freiburg im Breisgau 1993
- Klartext e.V. (Hg.). Sind Arbeitslose faul? Was ist dran an den Vorwürfen. Fachhochschulverlag Frankfurt 2004
- Rainer Roth. Sozialhilfemissbrauch. Fachhochschulverlag Frankfurt 2004
- Weitermachen. Durch üble Hetzkampagnen nicht beeindruckt lassen. Also Oldenburg 2005

Anhang:

Fallbeispiel

Gewerkschaftliche Unterstützung bei der Bewältigung der Situation der Erwerbslosigkeit

Der Kollege Wilhelmson ist 45 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von 11 und 13 Jahren. Er ist von Beruf Maschinenschlosser und seit drei Monaten erwerbslos. Er war 17 Jahre in einer Maschinenbaufirma beschäftigt, die wegen Missmanagement und Auftragsrückgang in Konkurs gegangen ist. Im Laufe der Beschäftigung war er bis zum Vorarbeiter aufgestiegen.

Er sitzt seit einigen Wochen zuhause und ist immer noch wie vor den Kopf gestoßen. Es ist, als ob er den Boden unter seinen Füßen verloren hat und vor dem „Nichts“ steht. Seine Frau hat ihm vorgeschlagen, dass sie sich selbst eine Arbeitsstelle sucht, aber davon will er nichts wissen. Er kann es noch gar nicht glauben, dass er so plötzlich erwerbslos geworden ist. In den ersten Tagen hat er sich umgehend bei einigen Firmen vorgestellt, um den Zustand der Erwerbslosigkeit möglichst schnell zu beenden. Er hat jedoch keine Zusage erhalten. Um wieder in Arbeit zu kommen, hat er alles Erdenkliche in Bewegung gesetzt. Als alles nicht klappte, hat er resigniert und die Suche aufgegeben. Er wartet nun auf ein Angebot des Arbeitsamtes.

Die anfängliche Euphorie ist inzwischen einer wachsenden Hilflosigkeit und Erschöpfung gewichen. Selbst einfachste Aufgaben zuhause fallen ihm schwer. Er hat das Gefühl, zu nichts mehr fähig zu sein. Gedanken quälen ihn: „Was soll ich nur machen“, „Ich bin viel zu alt, um wieder Arbeit zu bekommen. Junge Leute werden bevorzugt, wenn es um die Besetzung neuer Stellen geht. Sie sind ja auch viel qualifizierter als ich.“ „Wenn ich keine neue Stelle finde, ist das verheerend, ich bin ja schließlich für die finanzielle Sicherheit meiner Familie verantwortlich. Wovon sollen wir nun leben?“

Der Kontakt zu seinen Kolleginnen und Kollegen besteht nicht mehr. Zum Sportverein geht er auch nicht mehr, weil er „ja keinen mehr ausgeben kann“. Wenn er mal mit ehemaligen Kolleginnen und Kollegen, Freunden oder Verwandten zusammentrifft, redet er immer von seiner ehemaligen Arbeit, wie er sich wohlgeföhlt habe und wie wichtig er im Betrieb war. Wenn er nach neuer Arbeit gefragt wird, weicht er aus bzw. erzählt von Plänen, die er mit sich und seiner Familie vor hat und wie toll die Zukunft wird. Wegen der Fragen meidet er den Kontakt immer mehr.

Seine quälenden Gedanken und Grübeleien kann er nur dann vorübergehend vergessen, wenn er abends 2 - 3 Flaschen Bier trinkt. Seine Frau drängt ihn öfters dazu, sich mehr zu bewerben. Wilhelmson hat aber aufgegeben, etwas zu unternehmen. Zudem kann er die Absagen nicht verkraften. So kommt es immer öfter zu Streitigkeiten und Unstimmigkeiten zwischen ihm und seiner Frau. Sie macht ihm Vorwürfe, nicht mehr arbeiten zu wollen. Seine Schuldgefühle, versagt zu haben, werden immer größer.

Arbeitsaufgaben:

Welche Erfahrungen hat der Kollege im Fallbeispiel mit den Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die Faktoren der Situationsbewältigung gemacht

- bei den Möglichkeiten, sich mitzuteilen
- bei den sozialen Beziehungen
- beim sozialen Ansehen
- bei der Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- bei der Gesundheit?

Welche Erfahrungen habt Ihr persönlich in dieser Hinsicht gemacht?

Wo können Ansatzpunkte sein, um die Voraussetzungen zur Bewältigung einer Situation zu stärken? Wie können sie aussehen?

Welche gewerkschaftlichen Möglichkeiten gibt es? Was kann in der Verwaltungsstelle dafür getan werden, dass diese Ansatzpunkte umgesetzt werden?

Arbeitsblatt:**Voraussetzungen für die Bewältigung einer Situation**

1. Eine gute physische und psychische Verfassung
2. Selbstvertrauen
3. Ansehen bei anderen
4. Soziale Unterstützung durch die Umwelt
5. Stabile wirtschaftliche Verhältnisse
6. Handlungsspielräume
7. Die Fähigkeit, Probleme zu lösen
8. Die Fähigkeit, sich in der Gesellschaft zu orientieren

Umstände, die eine Situation verschärfen

1. Ist die Situation neu oder ist sie bekannt?
2. Ist die Situation vorhersehbar oder nicht?
3. Kann die Situation gedeutet werden?
4. Ruft die Situation Unsicherheit hervor oder nicht?
5. Welche Rolle spielt die Zeit? - Ist das Ende des Unangenehmen abzuschätzen oder nicht?
6. Fällt die Situation mit anderen beschwerenden Lebensumständen zusammen oder nicht?

Eine Situation, die neu ist, deren Verlauf für die Betroffenen nicht vorhersehbar ist, in der die Betroffenen die Geschehnisse schwerlich deuten können und die darum außerordentlich verunsichert, in der zudem zeitliche Faktoren überhaupt nicht abgeschätzt werden können (wann hört es auf?), stellt eine außerordentliche hohe Anforderung an das Bewältigungsvermögen.

Material:

Die Zeitschrift „**Arbeit und Recht**“ enthält eine Rubrik, in der an verschiedenen Beispielen die Rolle der Sprache bei der Durchsetzung von Wirtschaftsinteressen aufgezeigt wird. Diese Rubrik hat die Überschrift „**Lingua Oeconomici Imperii**“ (LOI)

Im Dezember 2005 wurde in dieser Rubrik das Thema „Vorrang für die Anständigen – gegen Missbrauch, „Abzocke“ und Selbstbedienung im Sozialstaat“ aufgegriffen.

„Man bemühe sich um die Klarheit des Ausdrucks“, sagt Karl Kraus. Risor geht der Frage nach, wie umfassend und systematisch dieses Bemühen tagtäglich scheitert. Sprache ist Macht. Wir veröffentlichen in dieser Rubrik LOI in loser Folge ohne Vollständigkeitsanspruch machtvolle Beispiele. Sie sind in diesem Fall – abweichend von der üblichen Praxis – sämtlich der auf der Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit angezeigten Broschüre „Vorrang für die Anständigen – gegen Missbrauch, „Abzocke“ und Selbstbedienung im Sozialstaat“ entnommen. Eine Übersetzung ist nicht möglich.

„Abgezockt – Abzocken des Sozialstaates – Betrugerei am Sozialstaat – Dreistigkeit – Gemeinschaft der Ehrlichen – geschickte Interpretation von Bestimmungen – Helfershelfer – Ignoranz – Klassenkampfparole – Kuhle im Ehebett – Leistungsmissbrauch – Melkkuh – Mitnahmementalität – Parasiten – polemische Leitfäden – politische Aufwiegelei – Schlupflöcher – Schmarotzer – Schwarzarbeiter – Sozialbetrug – Sozialbetrüger – Sozialleistungsmissbrauch – Trittbrettfahrer – unlautere Beraterin – Vandalen – verwahrloste Jugendliche – Vandalen – vorsätzliche Falschangaben – weltanschauliche Süppchen – windige Ratgeber – Zellteilung von verheirateten und nicht verheirateten Paaren“

Mit dieser Terminologie wendet sich das Ministerium u. a. gegen die Beratungspraxis von Parteien, Gewerkschaften und Selbsthilfeorganisationen sowie gegen entsprechende Ratgeber, wie sie u.a. vom Arbeitslosenprojekt Tu Was zum SGB II und SGB III herausgegeben werden.

(Aus: AuR –12/2005, S. 448)

Sind Hausbesuche Schikane?

„In der Landwirtschaft wird bei jeder subventionierten Kuh die Ohrmarke überprüft, Gemüsebauern müssen jeden Quadratmeter Fläche nachweisen, für den sie staatliche Gelder erhalten. Warum soll es dann Schikane sein, die Berechtigung von Fürsorgeleistungen zu überprüfen? Die öffentliche Fürsorge behält nur dann ihre Legitimation, wenn sie nachweisen kann, dass sie die wirklich Hilfebedürftigen unterstützt und Mitnahme und Betrug bekämpft“

(Interview mit Hermann Genz, Fachbereichsleiter Soziale Sicherheit, Arbeitshilfen und Senioren bei der Stadt Mannheim. In „Vorrang für die Anständigen...“, S. 25.)

Aus: Bundesminister Wolfgang Clement in Ergänzung zu dem Report des BMWA „Vorang für die Anständigen – gegen Missbrauch, „Abzocke“ und Selbstbedienung im Sozialstaat:

„II. Leistungsmissbrauch ist kein Kavaliersdelikt

Die Arbeitsmarktreformen sind alles andere als „sozialer Kahlschlag“. Im Gegenteil: Durch die Arbeitsmarktreformen wird die Bundeskasse jedenfalls im Jahr 2005 um mehrere Milliarden Euro stärker belastet als angenommen – Geld, das bei den Arbeitslosen und ihren Familien ankommt, und Geld, das diejenigen, die arbeiten, mit ihren Steuerzahlungen bereitstellen.

Das gebietet auch, Fehlentwicklungen zu unterbinden, die Steuerzahler wie Arbeitslose teuer zu stehen kommen. Wir wollen keine Gesellschaft sein, in der die Ehrlichen sich als Dumme fühlen. Deshalb gehört der Missbrauch von Sozialleistungen geahndet und unterbunden wie Schwarzarbeit, Subventionsbetrug, Steuerhinterziehung oder Korruption.

Immer wieder mussten wir in den letzten Monaten Presseberichten entnehmen, wie der Sozialstaat durch Tricks und unwahre Angaben missbraucht wird. Und wir haben auch recherchiert: bei den Arbeitsgemeinschaften und deren Prüfdiensten, aber auch bei den Helfershelfern, die unter dem Deckmantel, besonders sozial zu sein, zum Sozialmissbrauch anstiften.

Wir haben Anlass anzunehmen, dass die Hemmschwelle für Sozialbetrug gesunken ist, seitdem die soziale Grundsicherung für Erwerbsfähige insgesamt auf die Arbeitsverwaltung übergegangen ist.

- Arbeitsvermittler liefern drastische Beispiele dafür, dass manche, die sich arbeitslos melden, tatsächlich gar keine Vermittlung in den Arbeitsmarkt anstreben und nur Sozialleistungen zu erschleichen versuchen.
- Unter Zuhilfenahme von Schlupflöchern und geschickten Interpretationen von Bestimmungen versuchen wiederum Andere, an öffentliche Leistungen auf eine Weise zu kommen, die dem Sinn und Zweck der Reformgesetze widersprechen

Leistungsmissbrauch schadet der großen Mehrheit von Arbeitswilligen und tatsächlich Bedürftigen. Jeder Euro, der am Arbeitsmarkt „abgezockt“ wird, steht für eine sinnvolle Unterstützung und Integrationsförderung nicht mehr zur Verfügung. Leistungsmissbrauch ist also kein Kavaliersdelikt, sondern Betrug an all denen, die Hilfe wirklich brauchen, und an Millionen Menschen, die ihre Steuern und Sozialabgaben ehrlich entrichten und die sich auf diesen Staat verlassen können müssen. Das gilt gerade für Bezieher kleinerer Arbeitseinkommen, deren Netto manchmal nicht allzu weit über der

Höhe der Sozialleistungen liegt. Wir werden deshalb alles uns Mögliche tun, um Missbrauch aufzudecken und zu bekämpfen.

Bestmögliche Hilfe für alle, die sich nicht aus eigener Kraft helfen können oder eine zweite Chance brauchen, aber auch unnachgiebige Konsequenz gegenüber jenen „schwarzen Schafen“, die sich Leistungen erschleichen wollen, beides gehört auch zur Gerechtigkeit im Sozialstaat.

III. Zielgenauigkeit der Grundsicherung erhöhen und Leistungsmissbrauch bekämpfen – die Maßnahmen

Zur Vermeidung und Aufdeckung von Leistungsmissbrauch und zur zielgenaueren Leistungserbringung werden wir handeln:

1. Ordnungswidrigkeiten im SGB-II-Bereich werden verfolgt Leistungsmissbrauch kann erfolgreich in erster Linie vor Ort, in den Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen bekämpft werden.

Daher kommt den Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen eine besondere Verantwortung zu, ihre internen Prüfdienste und Außendienste so auszustatten, dass Verdachtsfälle auf Leistungsmissbrauch erkannt und beseitigt werden. So kann beispielsweise durch Hausbesuche geklärt werden, ob jemand allein lebt oder gemeinsam mit einem Partner eine eheähnliche Gemeinschaft bildet, in der jeder mit seinem Einkommen und Vermögen für den anderen einstehen muss.

Die Bundesagentur für Arbeit wird noch in diesem Jahr mehr als 400 Mitarbeiter einsetzen, die ausschließlich für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten im Bereich des SGB II verantwortlich sind.

Die Mitarbeiter gehen Verdachtsfällen auf Leistungsmissbrauch nach (z.B. verschwiegenes Einkommen und Vermögen, falsche Angaben zu den häuslichen Verhältnissen, eheähnliche Gemeinschaften, usw.). Sie verfolgen und ahnden Missbrauchsfälle.

2. Aktualisierung und Überprüfung der Datenbestände – Bundesweiter Call-Center-Einsatz

Seit Juli 2005 überarbeiten die Arbeitsgemeinschaften systematisch die beruflichen und persönlichen Daten von Arbeitslosengeld II - Beziehern. Die Daten werden in der Regel in einem Telefongespräch gemeinsam mit dem Arbeitsuchenden anhand eines standardisierten Gesprächsleitfadens überprüft. Ergeben sich Anhaltspunkte für Missbrauch, wird der oder die Betroffene in die zuständige Arbeitsgemeinschaft bestellt.

Nach diesen Stichproben und Anrufaktionen der Bundesagentur für Arbeit kann vermutet werden, dass die Arbeitslosigkeit derzeit um mindestens 10 Prozent überschätzt wird.

Die von der Bundesagentur für Arbeit veranlasste Anrufaktion deutet auch darauf hin, dass es nicht wenige Leistungsbezieher gibt, bei denen weitere Nachforschungen - z.B. zu Schwarzarbeit – angezeigt sind.

Die Bundesagentur für Arbeit wird deshalb solche Anrufaktionen zukünftig in regelmäßigen Abständen ab November wiederholen, um die Rechtmäßigkeit des Leistungsbezugs systematisch und auf Dauer gewährleisten zu können.

3. Konsequenter Datenabgleich

Die Bundesagentur für Arbeit kann durch die im August 2005 in Kraft getretene Datenabgleichsverordnung bei Beziehern von Arbeitslosengeld II überprüfen,

- ob und in welcher Höhe sie Leistungen der gesetzlichen Unfall- oder Rentenversicherung beziehen,
- ob und in welchem Umfang sie trotz Arbeitslosigkeit versicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt sind,
- ob und in welcher Höhe Freistellungsaufträge für Zinserträge erteilt wurden,
- wie viel Vermögen zur Altersvorsorge existiert und
- ob und in welcher Höhe Leistungen der Sozialhilfe bezogen werden.

Darüber hinaus soll noch in diesem Jahr die Rechtsgrundlage für weitere Abfragen geschaffen werden, z.B. ob und in welcher Höhe verschwiegene Konten und Depots - auch im Ausland - existieren.

Mit der seit 01. Juli 2005 anzuwendenden Zinsinformationsverordnung, die die Richtlinie 2003/48/EG des Rates der Europäischen Gemeinschaft umsetzt, erlangt das Bundesamt für Finanzen nunmehr auch regelmäßig Informationen über ausländische Zinserträge und deren wirtschaftlichen Eigentümer, die in einem EU-Mitgliedstaat geschützt werden. Allerdings dürfen diese dem Bundesamt für Finanzen übermittelten Daten zur Zeit noch nicht mit den im Rahmen der SGB II-Antragstellung erhobenen Daten automatisiert abgeglichen werden. Die hierzu fehlende Rechtsgrundlage wollen wir durch eine Ergänzung des § 52 SGB II in Kürze zu schaffen.

4. Konsequente Prüfung der Arbeitsbereitschaft

Wer Arbeitslosengeld II bezieht, muss zumutbare Arbeit annehmen, um seine Hilfebedürftigkeit zu verringern oder zu beenden. Bei Zweifeln an der Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme setzen die Arbeitsgemeinschaften verstärkt aktivierende Eingliederungsinstrumente ein. Dazu gehören auch Stellenangebote für Teilzeitarbeit. Wenn das Einkommen hieraus nicht ausreicht, um den Bedarf zum Lebensunterhalt zu decken, gelten die Zuverdienstregeln. Auch Teilzeitarbeit muss angenommen werden, weil auch damit die Hilfebedürftigkeit verringert und steuerfinanzierte Transferleistungen reduziert werden können.

Außerdem werden verstärkt Trainingsprogramme (z. B. Bewerbungstraining, Berufsfeldfindung) mit ganztägiger Anwesenheitspflicht angeboten. So unterstützen die Arbeitsgemeinschaften die Integrationsbemühungen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und klären gleichzeitig die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme.

Arbeitsuchenden wird möglichst schon bei der Beantragung von Arbeitslosengeld II eine geeignete Arbeitsstelle oder Aktivierungsmaßnahme angeboten. Wenn eine Sofortvermittlung nicht möglich ist, soll mit dem Arbeitsuchenden erörtert werden, welche kurzfristigen Hilfen zu einer schnellen Eingliederung führen können.

5. Mehr selbständige Leistungsbezieher

Wir stellen fest, dass deutlich mehr Selbständige Leistungen der staatlichen Fürsorge (Arbeitslosengeld II) beziehen, als dies in der früheren Sozialhilfe der Fall war. Ausschlaggebend dafür scheinen drei Gründe zu sein:

a) Die Hemmschwelle zur Beantragung von Sozialleistungen scheint deutlich geringer als in der Vergangenheit zu sein. Manchen Menschen - und hier wurden auffallend oft Selbständige genannt - fällt es offenbar leichter, zur Arbeitsgemeinschaft zu gehen und Leistungen zu beantragen, als dies früher beim Sozialamt der Fall war.

b) Gelegentlich liegt der Verdacht nahe, dass Einkommen aus selbständiger Tätigkeit bewusst niedrig gerechnet werden, um als hilfebedürftig zu gelten. Mit der 1. Verordnung zur Änderung der Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung, die zum 1.10. in Kraft getreten ist, haben wir deshalb eine neue und eindeutige Grundlage für die Berechnung der Einkommen von Selbständigen geschaffen....

c) Es gibt Hinweise, dass Selbständige auch deshalb versuchen, in die Grundsicherung für Arbeitsuchende zu kommen, weil sie so den für sie günstigen Krankenversicherungsschutz in Anspruch nehmen können.

Um auch in diesem Bereich mehr Zielgenauigkeit bei der Leistungserbringung zu erreichen, prüfen wir zurzeit, ob über eine verstärkte Begleitung von Selbständigen und Unterstützung bei Existenzgründungen Missbrauchsfälle herausgefiltert werden können und der Krankenversicherungsschutz bei Selbständigen mit Arbeitslosengeld II-Bezug anders geregelt werden kann.

6. Verhinderung der Aufspaltung von Bedarfsgemeinschaften.

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende ist eine staatliche Fürsorgeleistung. Es sollen nur diejenigen Leistungen erhalten, die wirklich bedürftig sind. Deshalb ist beispielsweise nicht akzeptabel, wenn junge Erwachsene aus dem Haushalt ihrer Eltern ausziehen und eine eigene Bedarfsgemeinschaft gründen, nur um den erhöhten Regelsatz in Anspruch zu nehmen, und die Wohnung über die Grundsicherung finanziert zu bekommen. Wir prüfen zurzeit, welche Maßnahmen getroffen werden können, um dieses Leistungsschlupfloch zu schließen.

Die Lösung dieses Problems könnte darin liegen, eine generelle Pflicht einzuführen, vorab die Zustimmung des kommunalen Trägers zum Erstbezug einer Wohnung einzuführen und ohne eine solche Zustimmung für einen bestimmten Zeitraum die Bewilligung von Wohnkosten auszuschließen. Um Härtefälle auszugleichen (z.B. Fälle, in denen ein Verweis auf die elterliche Wohnung wegen schwerwiegender sozialer Gründe nicht möglich ist), müsste der kommunale Träger in besonderen Fällen zur Zustimmung verpflichtet sein.

Nach derzeitigem Recht sieht § 22 Abs. 2 SGB II zwar vor, dass vor Abschluss eines Vertrages über eine neue Unterkunft der erwerbsfähige Hilfebedürftige die Zusicherung des kommunalen Trägers einholen soll; der kommunale Träger ist nur zur Zusicherung verpflichtet, wenn der Umzug erforderlich ist und die Aufwendungen für die neue Unterkunft angemessen sind. Das Gesetz sieht jedoch keine Rechtsfolge vor, wenn eine Zusicherung vorab nicht eingeholt wird. Das bedeutet, dass gleichwohl bei Einzug in eine neue Wohnung die angemessenen Kosten der Unterkunft zu übernehmen sind. § 22 Abs. 2 SGB II ist daher entsprechend zu ergänzen.

7. Einführung eines Qualitätssicherungssystems

Die BA entwickelt zurzeit mit den kommunalen Spitzenverbände Mindeststandards, die bei der Leistungserbringung für alle Träger verbindlich gelten sollen. Zusätzlich werden wir ein Verwaltungs- und Kontrollsystem einrichten, das die Ordnungsmäßigkeit der Leistungserbringung und der Mittelverwendung durch Stichproben überprüft.]

Die Einführung des Qualitätssicherungssystems (Mindeststandards) ist Gegenstand der zwischen BMWA, BA und kommunalen Spitzenverbänden geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Weiterentwicklung der ARGEn. Durch die Rahmenvereinbarung erhalten die ARGEn mehr Eigenverantwortung und insbesondere die Kompetenz, über die Verwendung der ihnen zugewiesenen finanziellen Mittel selbst zu entscheiden. Im Gegenzug verpflichten sich die ARGEn, Mindeststandards bei der Leistungserbringung, die zwischen BA und BMWA geschlossene Zielvereinbarung sowie die Controlling Berichterstattung und das Benchmarking der BA für sich als verbindlich anzuerkennen.

Bei allen Bestrebungen, Sozialmissbrauch einzudämmen und gegebenenfalls auch zu bestrafen, geht es einzig und allein um diejenigen, die das Sozialsystem gegen geltendes Recht ausnutzen und Gesetze umgehen. Wer bedürftig ist und einen Arbeitsplatz sucht, bekommt Hilfe, wird betreut und gefördert. Wer sich aber zu Lasten derjenigen, die arbeiten und ehrlich ihre Steuern und Sozialabgaben zahlen, Leistungen erschleichen will, der oder die muss wissen, dass die hier vorgestellten Maßnahmen mit aller Konsequenz umgesetzt werden.

Baustein 7

Demografischer Wandel und Folgen für die sozialen Sicherungssysteme

1. Inhalt

- 1.1. Demografischer Wandel
- 1.2. Beschäftigungsrisiken und Beschäftigungschancen älterer Menschen
- 1.3. Die Folgen und Konsequenzen des demografischen Wandels für die Gewerkschaften

1.1 Demografischer Wandel

Die demografische Veränderung der Gesellschaft umfasst alle Lebensbereiche und hat Konsequenzen auch für Bildung, Städteplanung, Lebensqualität usw.. Wir beschränken uns in diesem Baustein auf die Schwerpunkte Beschäftigung und Sozialstaat. Es geht dabei um die Herausarbeitung der wesentlichen Problemfelder. Für die aktuellen Debatten, z. B. im Bereich Rente und Gesundheitspolitik sollten die Materialien des Vorstands, Broschüren und Informationen, die über die elektronischen Netze abrufbar sind, verwendet werden. Die Schwerpunkte des Themas „demografischer Wandel“, die über den von uns beschriebenen Bereich hinausgehen, können ebenfalls über Informationsmaterialien und Tagungsunterlagen erschlossen werden.

Die Diskussion um die Erhaltung der Sozialsysteme, insbesondere der Rentenversicherung, ist nicht von der in diesem Zusammenhang immer wieder angeführten prognostizierten demografischen Veränderung der Gesellschaft zu trennen. Allerdings betrifft die Veränderung in der Zusammensetzung der Bevölkerung nicht nur die Sozialsysteme sondern auch alle anderen Bereiche der Gesellschaft.

Unter demografischem Wandel wird die künftige Bevölkerungsentwicklung verstanden, die geprägt ist von

- der zunehmenden Lebenserwartung der Menschen und
- einer niedrigen Geburtenrate.

Die Menschen in unserer Gesellschaft werden älter - wir selbst leben heute ca. 4 Jahre länger als unsere Eltern - während die Geburten nicht in demselben Maß steigen. Statistisch sind das 1,37 Geburten pro Frau.

Das Forum demografischer Wandel des Bundespräsidenten kommt im November 2005 in Zusammenarbeit mit der Bertelsmannstiftung zu dem Ergebnis, dass diese Entwicklung ohne historisches Beispiel sei. „Sicher ist nur, dass der demografische Wandel sich zwar langsam, aber mit großer Wucht vollzieht, und es Jahrzehnte dauern wird, um seine Richtung zu verändern“¹

Es gibt viele Szenarien, in denen Prognosen bis zur Mitte des Jahrhunderts erstellt werden. Aktuell leben in Deutschland 82,5 Millionen Menschen. Nach der Prognose des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2003 werden im Jahr 2050 in Deutschland noch zwischen 67 und 81 Millionen Menschen leben. Die Annahmen basieren auf einer gleich bleibend niedrigen Geburtenrate und unterschiedlichen Zuwanderungszahlen. Solche Prognosen in Bezug auf die Berechenbarkeit der Bevölkerung sind jedoch nicht unumstritten, da sie gesellschaftliche Veränderungen nicht berücksichtigen oder auf Vermutungen beruhen. So hat z. B. die Entwicklung der Anti-Baby-Pille als ein wesentlicher Faktor zu der heutigen Bevölkerungsentwicklung beigetragen.

Im Zusammenhang mit der sog. Rentenreform wird mit sehr langfristigen Prognosen argumentiert, die von Kritikern der Demografie als wissenschaftlich fragwürdig angesehen werden. Prof. Karl Lauterbach geht z. B. in seinen Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Rentenversicherung davon aus, dass statistisch nicht alle Bevölkerungsgruppen gleich altern, sondern dass es einen direkten Zusammenhang zwischen Einkommen und Alter gibt. Er stellt fest, dass Menschen mit gutem Einkommen länger leben als Menschen, die wenig Geld zu ihrem Auskommen haben.

Insgesamt ist jedoch zur Zeit von einer sinkenden Einwohnerzahl und einem prozentual steigenden Anteil älterer Menschen auszugehen.

1.2. Beschäftigungsrisiken und Beschäftigungschancen älterer Menschen

Ältere Menschen sind überdurchschnittlich von Erwerbslosigkeit betroffen.

Statistiken der Agentur für Arbeit verdeutlichen, dass die Dauer der Erwerbslosigkeit mit fortschreitendem Alter zunimmt. Von Langzeiterwerbslosigkeit (Dauer der Erwerbslosigkeit 1 Jahr und mehr) sind Ältere fast durchweg stärker betroffen als der Durchschnitt der Erwerbslosen.

Im April 2006 waren 25,6 % der gemeldeten Erwerbslosen 50 Jahre und älter, der Anteil der über 55-Jährigen betrug dabei 12,4 %.

¹ Forum demografischer Wandel des Bundespräsidenten. Ein Panorama der Fakten und Herausforderungen. Siehe www.forum-demographie.de

Zur Zeit werden durch die Bundesregierung wieder Programme zur Förderung der Beschäftigung Älterer aufgelegt und auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) lässt sich zu diesem Thema aus. Die Argumente sind jedoch immer noch die gleichen. „Die BDA wirbt mit ihrem Projekt „Proage“ für den Paradigmenwechsel hin zu längeren Erwerbsbiografien. Zum einen setzt sich die BDA intensiv für die Schaffung politischer Rahmenbedingungen ein, die Anreize für längere Erwerbsbiografien stärken und die es Unternehmen erleichtern, insbesondere auch ältere Menschen einzustellen. Hierfür seien „grundlegende Reformen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, vor allem der Abbau arbeitsrechtlicher Überreglementierung und sozialstaatlicher Fehlanreize erforderlich“²

Fraglich ist deshalb, inwieweit das Programm der Bundesregierung greifen wird, zumal schon die Kohl-Regierung Programme zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei älteren Erwerbslosen aufgelegt hatte, die kaum Wirkung zeigten. Den deutschen Unternehmen wird zunehmend ein „Jugendwahn“ unterstellt. Über 60 Prozent der Betriebe beschäftigen keine Menschen mehr über 50 Jahre. Deshalb ist es unserer Meinung nach wichtig, dass Diskussionen um die Beschäftigungssituation Älterer auch immer verbunden werden müssen mit der Diskussion um ein existenzsicherndes Auskommen während Erwerbslosigkeit und im Alter.

Alt sein – ein Problem?

Nach einer Studie des Meinungsforschungsinstituts TNS Emnid, hat die „Generation 50 plus“ vor allem Angst vor Altersarmut und blickt pessimistisch in die Zukunft.

Denn die Zukunft der bestehenden sozialen Sicherungssysteme, besonders der Rentenversicherung, wird in der herrschenden Meinung und Politik durch den demografischen Wandel in Frage gestellt. Das auf dem Generationenvertrag basierende Prinzip, dass die jüngeren Erwerbstätigen die Älteren, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, finanzieren, wird dazu genutzt, um vom „Krieg der Generationen“ zu reden. Die Finanzierungsprobleme sind auch die Grundlage für den Beschluss der Regierung, das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre hochzusetzen. Die IG Metall und der DGB lehnen deshalb die Rente mit 67 ab, weil sie eine verkappte Rentenkürzung bedeutet. Außerdem wird die Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens noch knapper.

² bda-online

1.3 Die Folgen und Konsequenzen des demografischen Wandels für die Gewerkschaften

Der DGB fordert einen Paradigmenwechsel in der Unternehmens- und Regierungspolitik.

„Die Diskriminierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben muss beendet werden. Ihnen müssen Arbeitsmöglichkeiten mit humanen Bedingungen geboten werden. Entscheidend ist ebenfalls eine geeignete Fortsetzung der 2009 auslaufenden gesetzlichen Altersteilzeitregelung“³.

Die gewerkschaftliche Schlussfolgerungen sollten unserer Meinung nach aber über die Forderung nach Erhalt des Bestehenden hinausgehen und vor dem Hintergrund der bevölkerungspolitischen und gesellschaftlichen Veränderungen auch andere Ansatzpunkte und Gestaltungsvorschläge benennen.

„Wenn man früh genug beginnt, verantwortungsvolle Konzepte für die Zukunft zu entwickeln, kann der demografische Wandel gestaltet werden. Entscheidend sind die Aktivitäten auf dem Gebiet der gesundheitlichen Prävention, der sozialstaatlichen Infrastrukturpolitik und vor allem Maßnahmen, die ein kinder- und familienfreundlichere Politik fördern können.“⁴

³ Presseerklärung des DGB vom 7. Februar 2006

⁴ Judith Kerschbaumer und Wolfgang Schroeder. Demografischer Wandel ist gestaltbar

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Mit dem Argument des demografischen Wandels werden Einschnitte in den sozialen Sicherungssystemen, insbesondere der Rentenversicherung, begründet. Schlagworte wie „Krieg der Generationen“ und „Überalterung der Gesellschaft“ überdecken Zahlen und Fakten. Mit diesem Baustein soll es anhand von Daten und Fakten ermöglicht werden, die reale Situation der Bevölkerungsentwicklung ohne ideologische Verbrämung zu erkennen.

Die angesprochenen Bereiche beziehen sich auf die Arbeitsmarktsituation, die soziale Sicherung und die Folgen des demografischen Wandels für die Gesellschaft wie auch für die Gewerkschaften.

Ein Diskurs über Altersleitbilder und Lebensentwürfe für die nachberufliche Praxis ist zwar auch im Rahmen der Gewerkschaften notwendig, wir haben in diesem Baustein jedoch darauf verzichtet und den Schwerpunkt auf die genannten Bereiche gelegt.

Wichtig ist uns, dass die Teilnehmenden in die Lage versetzt werden, sich in die Debatte um den demografischen Wandel einzumischen und die innergewerkschaftliche Diskussion um die Gestaltung dieses Wandels mit zu tragen bzw. voranzubringen.

Da die Bundesregierung die Verbesserung der Beschäftigungslage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anstrebt, ist eine intensivere Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen sinnvoll. Gleichzeitig sind die Gewerkschaften und damit auch die gewerkschaftlichen Mitglieder gefordert, sich über die Zukunft der Sicherung im Alter Gedanken zu machen. Hier kann diskutiert werden, welche Rolle die Tarifpolitik dabei spielen könnte bzw. sollte.

Der Baustein kann deshalb als eigenständige Bildungseinheit eingesetzt werden, Verknüpfungen mit anderen Bausteinen bieten sich jedoch an. In Verbindung mit den Bausteinen „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ und „Seniorinnen und Senioren in der IG Metall“ ergeben sich Handlungs- und Diskussionsfelder. Aber auch die Verknüpfung mit dem Baustein „Spaltung der Gesellschaft in arm und reich“ ist möglich. Zwar sind nach dem 2. Reichtums- und Armutsbericht der Bundesregierung Seniorinnen und Senioren nicht von einer allgemeinen Verarmungstendenz betroffen. Dies wird sich jedoch ändern, wenn Rentenstagnation, Rentenkürzung und veränderte Erwerbsbiografien zu Buche schlagen.

3. Hinweise zum ausgewählten Material (siehe CD)

- Statistiken zur Demografie:
- Lebensbäume
- Entwicklung der Geburtenrate in europäischen Ländern
- Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland
- Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter
- Daten zur Erwerbslosigkeit älterer Arbeitnehmer
- Einkommen und Lebensalter (Lauterbach-Thesen)
- Entwicklung der Rentenversicherung unter dem Aspekt des Generationenvertrags
- Das Methusalemkomplott – die wirtschaftlichen Folgen (Schirmmacher)
- Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt – einige Schlussfolgerungen (Ernst Kistler)
- Demografischer Wandel ist gestaltbar, 11 Thesen von Judith Kerschbaumer und Wolfgang Schroeder

4. Methodische Vorschläge

Das Thema kann mit einer Runde begonnen werden, in der die Meinungen der Teilnehmenden zum demografischen Wandel gesammelt und unkommentiert mittels Metaplankarten oder Flipchart-Mitschrieb durch das Team visualisiert werden. Es sollte in dieser Phase nicht zu einer Diskussion kommen, sondern Ziel ist das Zusammentragen des Kenntnisstandes der Teilnehmenden zum Thema.

Am Ende des Bausteins sollte auf diese Ausgangssituation zurückgegriffen und danach gefragt werden, inwieweit sich die Sichtweisen, Meinungen und Kenntnisse verändert haben.

Zum Einstieg in die Diskussion bietet sich die Auseinandersetzung mit den Alterspyramiden an. Die Statistik kann in Arbeitsgruppen unter folgender Fragestellung besprochen werden:

- Wie hat sich die Altersstruktur verändert und wie wird sie in Zukunft aussehen?
- Was könnten die Gründe für diese demografische Entwicklung sein?
- Welche Probleme aber auch Chancen ergeben sich Eurer Meinung nach aus dieser Entwicklung?

Als Einstieg in den Schwerpunkt Beschäftigungsrisiken und Beschäftigungschancen älterer Menschen kann entweder eine Runde zu den Erfahrungen der Teilnehmenden sein, die dann durch Statistiken vertieft werden, oder die sofortige Auseinandersetzung mit der Arbeitsmarktlage anhand der Statistiken.

Die Fragestellung dazu könnte lauten:

- Wie ist die Erwerbsbevölkerung altersmäßig aufgebaut?
- Wie sieht die Beschäftigungslosigkeit genauer aus?
- Welche Probleme ergeben sich Eurer Meinung nach?
- Welche Lösungsmöglichkeiten seht Ihr?

Mit der dritten Frage kann der nächste Schritt eingeleitet werden. Dieser ist entweder der Text „Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt“ oder die Thesen von Kerschbaurer und Schroeder.

Der Text über den Zusammenhang von demografischem Wandel und Arbeitsmarkt kann unter folgender Fragestellung bearbeitet werden:

- Welche Schlussfolgerungen werden im Text gezogen?
- Wie bewertet Ihr sie aufgrund Eurer Erfahrungen?

- Welche Konsequenzen zieht Ihr für Euch persönlich bzw. als aktive Mitglieder der IG Metall daraus?

Wird der Schwerpunkt „Alt sein – ein Problem?“ behandelt, kann mit dem Fragebogen „Überalterung und gesellschaftliche Folgen“ begonnen werden. Darin werden die gängigen Aussagen zum demografischen Wandel aufgelistet. Mit der Positionierung setzen sich die Teilnehmenden mit diesen Aussagen auseinander. Die Fragen sollten von allen Teilnehmenden selbst beantwortet werden. Die Antworten müssen nicht vorgelesen werden, sondern dienen als erste Auseinandersetzung mit dem Thema und sind Argumente in der sich anschließenden Diskussion.

Da Umfragen zufolge die Angst vor Altersarmut zunimmt, kann auf die Untersuchung von Lauterbach zurückgegriffen werden, die den Zusammenhang von Einkommen und Lebenserwartung untersucht und zu dem Ergebnis kommt, dass arme Menschen kürzer leben als reiche. Lauterbach zieht daraus Schlussfolgerung für eine künftige Alterssicherung. Dies wäre die Überleitung zur Diskussion um die Zukunft der Rentenversicherung.

Die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung kann unter dem Aspekt des Generationenvertrags unter folgender Fragestellung in Arbeitsgruppen diskutiert werden:

- Wie hat sich die Rentenversicherung entwickelt?
- Welche Schlussfolgerungen zieht Ihr daraus?
- Welche Forderungen, Diskussionsschwerpunkte usw. ergeben sich für Euch?

Im Anschluss daran kann nach der Auswertungsdiskussion im Plenum in Arbeitsgruppen das Papier mit den Thesen von Kerschbaumer und Schroeder besprochen werden.

Dazu eignen sich folgende Fragen:

- Was wird in den einzelnen Thesen ausgesagt?
- Könnt Ihr den Thesen im einzelnen jeweils zustimmen? Wo seht Ihr andere Aspekte?
- Gibt es Eurer Meinung nach weitere Thesen?
- Welche Schlussfolgerungen ergeben sich ganz konkret für Euch daraus?

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und links

- Forum demografischer Wandel des Bundespräsidenten. Ein Panorama der Fakten und Herausforderungen. Siehe www.forum-demographie.de
- J. Kerschbaumer, W.Schroeder (Hg). Sozialstaat und demografischer Wandel. Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Wiesbaden 2005
- W. Dostal. Demografie und Arbeitsmarkt 2010 – Perspektiven einer dynamischen Erwerbsgesellschaft
- IG Metall FB Sozialpolitik vom 20.2.2006 – Gegen die Rente mit 67 und Rentenkürzungen
- BDA. Mehr Beschäftigung für ältere Arbeitnehmer. Mit konsequentem Kurswechsel die demografische Herausforderung meistern. Diskussionspapier. Februar 2002
- Institut für Gesundheitsökonomie und klinische Epidemiologie., Prof. K. W. Lauterbach. Zum Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung
- Werner Dostal- Demografie und Arbeitsmarkt 2010. Perspektiven einer dynamischen Erwerbsgesellschaft. Aus: Hans Jörg Bullinger. Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft
- Jürgen Wolf, Martin Kohli, Harald Künemann (HG). Alter und gewerkschaftliche Politik. Auf dem Weg zur Rentnergewerkschaft. Köln 1994
- Frank Schirmacher. Das Methusalemkomplott. München 2004

Generationenvertrag:

Der Generationenvertrag ist ein Solidarvertrag: „Die wirtschaftlich Aktiven jeder Generation haben die Inaktiven, aus dem von ihnen erwirtschafteten Sozialprodukt zu versorgen“ (Gerhard Mackenroth, neben Wilfried Schreiber der „Schöpfer“ des Generationenvertrags). Das bedeutet, dass die im Erwerbsleben Aktiven die ältere Generation versorgen und die Aktiven wiederum im gehobenen Alter durch die junge Generation versorgt werden. Daraus entsteht nicht nur ein finanzieller Anspruch der älteren Generation, sondern auch eine moralische Forderung an die Erwerbstätigen.

Es gibt drei Lebensphasen:

Kindheit und Jugend

In dieser Phase werden die Fähigkeiten erworben - durch Erziehung der Eltern, durch die Schule und durch die Berufsausbildung.

Arbeitsalter

In dieser Phase wird das Lebenseinkommen erworben, das zur Sicherung des eigenen Unterhalts und dem der Kinder verwendet wird. Es wird aber auch zur Unterstützung der alten Menschen verwendet.

Lebensabend

In dieser letzten Phase hat sich der Mensch vom Berufsleben zurückgezogen und soll nach einem beschwerlichen Berufsleben seinen Lebensabend genießen können.

Entwicklung der Rentenversicherung

Unter dem Aspekt des Generationenvertrags und der Finanzierbarkeit

1881 Startschuss der deutschen Sozialversicherung

Am 17. November 1881 verabschiedete Kaiser Wilhelm I auf Wunsch von Reichskanzler Bismarck erstmalig Gesetze zur Sozialversicherung in Deutschland

1889 Verabschiedung des Invaliditäts- und Altersversicherungsgesetzes.

Es wurden 31 Versicherungsträger geschaffen, die in den einzelnen Ländern für diese Leistungen zuständig waren. Es gab noch keine Hinterbliebenenrente, da die Altersversorgung noch stark an der familiären Altersversorgung orientiert war. Daher umfasste die Altersrente nur einen Betrag, der als Zuschuss zur familiären Altersversorgung zu werten ist.

1911 Einführung der Reichsversicherungsordnung in der die Krankenversicherung, die Unfallversicherung und die Invaliditäts- und Altersversicherung zusammen gefasst wurden.

Mit der Einführung der Angestelltenversicherung wurde die Rentenversicherung für den größten Teil der Bevölkerung verfügbar.

Der erste Weltkrieg hatte für die Versicherung katastrophale Folgen: millionenfache Einberufungen führten zu immensen Beitragsausfällen, während gleichzeitig kurz darauf erhöhte Leistungen gezahlt werden mussten. Witwenrenten waren in einer bislang unbekanntem Zahl zu entrichten, ebenso Invalidenrenten für die vielen Kriegsversehrten. Auch die Absenkung der Altergrenze für Arbeiter verdoppelte in etwa die Zahl der Altersrentner.

Die Inflation während der Weimarer Republik bedeutete eine weitere Belastung für Versicherungen wie auch für den Staat. Damit Zahlungen für die Sozialversicherungen überhaupt gewährleistet werden konnten, mussten die Gemeinden mit ihrer öffentlichen Fürsorge einspringen. 1923 musste der höchste Rentenbeitrag aller Zeiten gezahlt werden. Ein Wochenbeitrag der Sozialversicherung belief sich damals auf mehr als eine Billion Mark.

Während dem Faschismus blieben die Grundlagen der Rentenversicherung wie zuvor erhalten.

Nach dem zweiten Weltkrieg jedoch hatten die „Zahlungsverpflichtungen“ aller Sozialversicherungszweige zusammen eine Summe erreicht, die der Höhe der Beitragseinnahmen von drei Jahren entsprach. Millionen von Flüchtlingen und Vertriebenen aus den Ostgebieten mussten in den Westzonen und später auch in der Bundesrepublik aufgenommen und in das Rentensystem integriert werden.

- 1957** Die Rentenversicherung wurde eingeführt und brachte eine umwälzende Systemveränderung mit sich. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die rechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten erheblich.

Die Altersrente als Lohnersatz wurde mit der Einführung der lohnbezogenen dynamischen Rente ins Leben gerufen. Die Rente wurde an die Einkommensentwicklung der Arbeitnehmer gekoppelt.

- 1975** Das „Umlageverfahren“ zur Rentenfinanzierung wird beschlossen. Es bedeutet, dass die beitragszahlende Generation die laufenden Renten in der Erwartung finanziert, dass sie ihrerseits später ihre Rentenansprüche gegen die dann beitragszahlende Generation geltend machen kann.

Baustein 8

Die Spaltung der Gesellschaft in arm und reich

1. Inhalt

- 1.1. Definition von Armut und Reichtum
- 1.2. Armut und Reichtum in Deutschland
- 1.3. Öffentliche Armut
- 1.4. Soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit
- 1.5. Kinderarmut

Jenseits von Sklaverei, Mittelalter und Frühkapitalismus sollte sich der Beginn eines neuen Jahrtausends eigentlich als ein gesellschaftlicher Zustand erweisen, in dem von Armut nicht mehr die Rede ist und alle Menschen sich an den Möglichkeiten einer modernen Gesellschaft zu Beginn eines neuen Jahrtausends beteiligen - wenn dies global nicht möglich sein sollte, so doch zumindest in der modernen Industriegesellschaft der Bundesrepublik Deutschland.

Die Realität sieht jedoch anders aus. Untersuchungen belegen: die Armut nimmt zu und gleichzeitig wächst der Reichtum

1.1 Definition von Armut und Reichtum

1.1.1 Armut

Allgemein wird zwischen relativer und absoluter Armut unterschieden. Die Weltbank definiert den Begriff der absoluten Armut wie folgt:

„Armut auf absolutem Niveau ist Leben am äußersten Rand der Existenz. Die absolut Armen sind Menschen, die unter schlimmen Entbehrungen und in einem Zustand von Verwahrlosung und Entwürdigung ums Überleben kämpfen, der unsere durch intellektuelle Phantasie und privilegierte Verhältnisse geprägte Vorstellungskraft übersteigt.“¹

¹ zitiert nach Wikipedia, freie Enzyklopädie,

Diese absolute Armut ist nicht nur auf die sog. Dritte Welt beschränkt. In den Wohlstandsgesellschaften können Obdachlose und Suchtkranke als absolut arm bezeichnet werden, wie auch Personen, die nicht in der Lage sind – aus welchen Gründen auch immer – staatliche oder andere Unterstützung zu erhalten.

Während unter absoluter Armut ein Einkommen unterhalb einer festgelegten Existenzgrenze verstanden wird, wird in den sogenannten Wohlstandsgesellschaften meistens von relativer Armut gesprochen. Die individuellen Lebensverhältnisse werden in Bezug zu den Gesellschaften gesetzt. Relative Armut bedeutet deshalb sowohl materielle Armut (Grenze: 50 % bis 60 % des Durchschnittseinkommens), aber auch die Unterversorgung und Benachteiligung bei Bildung, Wohnen, Kultur und gesellschaftlicher Teilhabe. Im 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung wird Armut als „auf einen mittleren Lebensstandard bezogene Benachteiligung“ definiert und von der „Armutsrisikoquote“ ausgegangen. Diese „bezeichnet den Anteil der Personen in Haushalten, deren „bedarfsgewichtetes Nettoäquivalenzeinkommen“ weniger als 60 % des Mittelwerts aller Personen beträgt.“²

In der Bundesrepublik wird häufig der Begriff „sozial schwach“ verwendet. Er verwischt unserer Meinung nach die tatsächlichen Verhältnisse, weil er gleichzeitig die Unfähigkeit zu sozialer Kompetenz unterstellt. Dies ist eine Unterstellung („arm = asozial“), die nicht haltbar ist. Auch die Arbeiterwohlfahrt (AWO) lehnt die Verwendung dieses Begriffes im Zusammenhang mit Armut und Ausgrenzung ab.

„Diese „sozial Schwachen“ sind alles andere als sozial schwach. Von den meisten finanzschwachen Eltern wird eine nur schwer vorstellbare Stärke verlangt, ihre Situation täglich zu bewältigen und für ihre Kinder zu sorgen.“³

Wir sollten in der Diskussion deshalb diese Formulierung vermeiden.

1.1.2 Reichtum

Das Gegenteil von Armut ist Reichtum. Darunter werden neben der Verfügbarkeit von Gütern und Geld auch Verwirklichungschancen und Handlungsmöglichkeiten verstanden. „Armut ist dann gleichbedeutend mit einem Mangel an Verwirklichungschancen, Reichtum mit einem sehr hohen Maß an Verwirklichungschancen, deren Grenzen nur punktuell oder gar nicht erreicht werden ...Teilhabe lässt sich an den Chancen und Handlungsspielräumen messen, eine individuell gewünschte und gesellschaftlich übliche Lebensweise zu⁴ realisieren.“

² Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Lebenslagen in Deutschland – Kurzfassung, S. 4. www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Lebenslagen-in-Deutschland-DE-847

³ zitiert nach Wikipedia, freie Enzyklopädie

⁴ Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht, a.a.O. S. 5

Deutschland ist im weltweiten Vergleich ein sehr reiches Land. Zwischen 1960 und 2003 hat sich das inflationsbereinigte Bruttoinlandsprodukt rund verdreifacht. Allein zwischen 1991 und 2001 wuchs es um knapp 16 Prozent von 1710 Milliarden Euro auf 1980 Milliarden Euro. Das Geldvermögen, das Privatleute besitzen, stieg in diesen zehn Jahren um rund 80 Prozent, von 2 Billionen Euro 1991 auf 3,6 Billionen Euro 2001.

Als Indikator für Wohlstand und Reichtum ist das Vermögen eher noch wichtiger als das Einkommen. Das Vermögen kann als Sicherheit dienen und zeitlich begrenzte Einkommensausfälle ausgleichen. Vermögen, besonders die Geldvermögen, sind allerdings sehr ungleich verteilt. Während im Jahr 2003 die untere Hälfte aller Haushalte zusammen 3,8 Prozent des Gesamtvermögens besaß, verfügten die oberen zehn Prozent der Haushalte über 46,8 Prozent des privaten Vermögens in Deutschland. 1998 lag dieses Verhältnis noch bei 3,9 zu 44,4 Prozent (diese Angaben sind dem Entwurf des zweiten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung entnommen).

Daneben besteht ein hohes West-Ost-Gefälle der Vermögensverteilung, wobei die Vermögenskonzentration in den neuen Bundesländern größer zu sein scheint als in den alten.⁵

1.2 Armut und Reichtum in Deutschland

Reichtum und Armut sind zwei zusammenhängende Gesichter eines Sachverhalts. Reichtum ist ohne Armut nicht möglich und so gesehen gibt es keinen wachsenden Reichtum ohne Ausweitung von Armut, umgekehrt führt eine zunehmende Verarmung auf der anderen Seite zu einem vermehrten Reichtum.

Im ersten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung von 2001 wurde dokumentiert, dass es soziale Ausgrenzung auch in einem wohlhabenden Land wie der Bundesrepublik Deutschland gibt. Die Analyse der Erwerbseinkommen

„ergab für Westdeutschland eine deutliche Ungleichheit zwischen 1973 und 1998 (...). Besonders Haushalte im „Niedrigeinkommensbereich“ mussten „einen Einkommensverlust hinnehmen“ (15 % im Westen, 17 % im Osten). Die ungleiche Vermögensverteilung wird folgendermaßen quantifiziert: „Vom Privatvermögen (...) entfielen (...) in Westdeutschland 42 % auf die vermögendsten 10 % der Haushalte, während nur 4,5 % den unteren 50 % der Haushalte angehörten.“ (...) Die Zahl der DM-Vermögensmillionäre hat sich von 1960 bis 1998 mehr als verhundertfacht, von 14.000 im Jahre 1960 über 270.000 im Jahre 1973 auf heute rund 1,5 Millionen (...). Dagegen vervierfachte sich die Zahl der Sozialhilfe empfangenden Menschen in Westdeutschland von 1973 bis 1998 auf 2,5 Millionen (insgesamt sind es etwa 2,88 Millionen ...). Dafür verantwortlich gemacht werden gestiegene Arbeitslosigkeit und sinkende Erwerbseinkommen. Der Bundesbericht konstatiert, dass das „permanente Errei-

⁵ ebenda

chen überdurchschnittlicher Einkommenspositionen (...) in der zweiten Hälfte der 90er Jahre ebenso wieder zugenommen hat wie das Risiko eines dauerhaften Abstiegs in unterdurchschnittliche Einkommensklassen“.⁶

Im Jahr 2004 wurde der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung veröffentlicht: Während der ersten Jahre der rot-grünen Bundesregierung erhöhte sich das Gesamtvermögen von 1998 bis 2003 von 4.182 Mrd. Euro auf 4.958 Mrd. Euro. Die ungleiche Verteilung setzte sich jedoch fort: Der Anteil der untersten 50 % sank von 3,9 % auf 3,8 %, während der Anteil der obersten 10 % von 44,4 % auf 46,8 % stieg. Das Armutsrisiko stieg bei Arbeitnehmern von 6,8 % im Jahr 1998 auf 7,9 % (das der Frauen von 11,9 % auf 12,5 %), bei Arbeitslosen von 45,9 % auf 56,3 %.

Es ist davon auszugehen, dass ein erneuter Armuts- und Reichtumsbericht den Trend der Polarisierung fortsetzen wird.

Ursache für die zunehmende Polarisierung ist der durch die Bundesregierungen seit Jahren betriebene Sozialstaatumbau und eine Gesetzgebung, die es Unternehmen erleichtert, ihre Ertrags- und Gewinnsituation zu verbessern. So stiegen in den letzten Jahren die Unternehmensgewinne so, dass sich Bundespräsident Horst Köhler berufen fühlte, Kritiker zu rügen, indem er diese Gewinnentwicklung als richtig und gut bezeichnete⁷. „Die Herren sind guter Dinge. „Wir haben die selbstgesteckten Ziele übertroffen“, sagt Ulf Schneider, Vorstandsvorsitzender des Dialyse-Konzerns Fresenius Medical Care. Vom besten dritten Quartal in der Unternehmensgeschichte kann BMW-Vorsitzender Helmut Panke berichten. „Absatz, Umsatz und Ergebnis“, erreichen beim Autohersteller neue Höchststände. Henning Kagermann, Vorstandssprecher des Software-Unternehmens SAP, spricht von einem „überzeugenden Gesamtergebnis“ für seinen Konzern. Nikolaus Schweickart schließlich, Chef des Chemie- und Pharmaherstellers Altana, findet sein Unternehmen in „hervorragender Verfassung“. Mag der Enthusiasmus der Chefmanager auch zum Berufsbild gehören, so ist eines doch unbestritten: Deutsche Unternehmen verdienen wieder soviel Geld wie seit langem nicht mehr“⁸ Auch Pioneerinvestments⁹ stellen z. B. fest: „Selten war der Anteil der Unternehmensgewinne am Bruttoinlandsprodukt so hoch wie 2004, egal ob in den USA, Europa oder Japan.“ Die 2006 angekündigte Reduzierung von 20.000 Arbeitsplätzen bei VW oder anderen Konzernen entspringt nicht einer Krisensituation sondern der Optimierung der Gewinnlage für das Unternehmen und damit für die Aktionäre.

⁶ Michael Klundt, Ursachen, Strukturen und Folgen von Armut und Reichtum in Deutschland, S. 37

⁷ Bundespräsident Köhler gegenüber der FAZ (www.4.am/.../Bundespraesident_Koehler:_Ueber_Unternehmensgewinne_sollten_wir_uns_freuen_200512081583.html)

⁸ Welt am Sonntag, wams vom 7. November 2004

⁹ PIONEER-Investments vom 16. März 2005

Der Umverteilungsprozess weg von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hin zu Großunternehmen und Reichen wird durch die seit Jahren betriebene neoliberale Umverteilungspolitik vorangetrieben. Die ehemalige rot-grüne Bundesregierung muss es sich leider vorhalten lassen, das sie mit ihrer Regierungspolitik die bisherige Ausrichtung der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften, nämlich die Arbeitnehmerschaft am Volksvermögen zu beteiligen, beendet hat. Die herrschende Position der Verbilligung der Erwerbsarbeit und der Senkung der Steuern und Abgaben für Unternehmer und Spitzenverdiener führt zu einer Verarmung der Privathaushalte der abhängig Beschäftigten wie auch der öffentlichen Haushalte.

„Seit dem Ende des 20. Jahrhunderts ist die Polarisierung zwischen Arm und Reich in Deutschland wieder zu einem zentralen sozialpolitischen Problem geworden, das sich im Kontext von deutscher und europäischer Vereinigung sowie globalen politischen wie sozioökonomischen Prozessen auf quantitativ und qualitativ erweiterter Ebene entwickelt hat.“¹⁰

2003 traten die ersten Hartz-Gesetze in Kraft, am 1. Januar 2005 das SGB II (sog. Hartz IV) und die ersten Maßnahmen der Agenda 2010 wurden umgesetzt. „Auch die Agenda 2010 der rot-grünen Bundesregierung verstärkt diesen Trend weiter. Nach Berechnungen von Claus Schäfer werden allein die beschlossenen Einkommenssteuer“reformen“ der rot-grünen Regierung (1998 – 2004) die oberen Einkommen massiv weiter begünstigen und damit eine „quasi öffentliche Vermögensbildung durch Steuerentlastung zugunsten von Beziehern hoher Einkommen bzw. Eigentümern großer Vermögen leisten (...)“¹¹

Die ersten Auswertungen der Hartz IV-Reform belegen diese Polarisierung. Mit dem Kernstück der Arbeitsmarktgesetze Hartz IV breitet sich nach Einschätzung der großen Wohlfahrtsverbände die Armut in Deutschland weiter aus. „Wegen Hartz IV und der unzureichenden Ausstattung seien viele Menschen auf kostenlose Essenangebote angewiesen. So sei die Zahl der Tafelangebote bundesweit explosionsartig von 350 auf 580 gestiegen. Die Beratungsstellen berichteten über Klienten, die ihre finanziellen Ressourcen schon früh im Monat aufgebraucht haben., sagte Marcus (Sprecher der Nationalen Armutskonferenz). Die Pauschale für einmalige Anschaffungen reiche nicht aus. Sie müsse oft im Alltag verbraucht und könne nicht etwa angespart werden. Wo Anschaffungen nötig seien, müssten diese über Kredite finanziert werden. Für viele Empfänger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II - Alg II) sei daher der Weg in die „Verschuldensspirale“ vorgezeichnet. „Wo ein Kinderwagen als Darlehen gewährt und mit Krediten finanziert werden muss, werden Kinder bereits mit Schulden geboren.“ Die Zahl der Kinder, die auf Sozialhilfeniveau leben, sei im Jahr 2005 um 500.000 auf 1,5 Millionen gestiegen.“¹² Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit bezogen im April 2006 insgesamt 1.858.597 Personen Sozialgeld im Rahmen des SGB II. Das sind Kinder unter 15 Jahren, die in den Haushalten der Arbeitslo-

¹⁰ Michael Klundt. Ursachen, Strukturen und Folgen von Armut und Reichtum in Deutschland

¹¹ ebenda S. 46

¹² Mit Hartz IV breitet sich die Armut aus. taz vom 29. März 2006

sengeld II-Empfängerinnen und –Empfänger leben. Die Wohlfahrtsverbände fordern deshalb eine Erhöhung der Regelleistung beim SGB II von 345 € pro Monat auf 420 €. Dies sei vor allem auch deshalb geboten, weil ärmere Menschen von der für 2007 geplanten Erhöhung der Mehrwertsteuer besonders betroffen seien.

Die monetäre Armut hat jedoch weitergehende Konsequenzen als Kleiderkammern und Verschuldung. Sie bedeutet auch Benachteiligung beim Wohnen, bei der Gesundheitsvorsorge und der Versorgung im Krankheitsfall, die Benachteiligung bei Bildung und die Ausgrenzung aus dem kulturellen Leben. Menschen mit geringem Einkommen leiden besonders unter dem Abbau sozialer kommunaler Versorgung. Armut setzt sich durch diese Benachteiligungen auch über Generationen fort und es ist den Betroffenen kaum möglich aus diesem Teufelskreis herauszukommen.

1.3 Öffentliche Armut

Den Gegensatz zum Vermögensreichtum bildet die Überschuldung von ca. 2,8 Millionen Haushalten und die öffentliche Verschuldung, die 2003 insgesamt 1.326 Billionen Euro betrug. Die Verschuldung der kommunalen Haushalte ist teilweise so hoch, dass die Haushalte keinerlei Spielräume mehr bieten und oft auch die notwendigen Ausgaben nicht mehr getätigt werden können. Die Kommunen reagieren verstärkt mit dem Verkauf von öffentlichen Dienstleistungen und Einrichtungen. Die Stadt Dresden hat im März 2006 Schlagzeilen gemacht, weil sie ihren kommunalen Wohnungsbestand insgesamt an einen Privatinvestor verkauft hat. Gleichwohl ist der Verkauf kommunalen Energie- und Versorgungsbetriebe z. B. der Wasserwerke nicht unbedingt der Verschuldungssituation zuzuschreiben, sondern dem weltweiten GATS-Abkommen, das die Privatisierung dieser staatlichen Einrichtungen vorschreibt.

Wir wollen in diesem Baustein jedoch nicht weiter auf das GATS-Abkommen und die Situation der öffentlichen Haushalte eingehen und verweisen auf entsprechende Veröffentlichungen des DGB, von ver.di, attac usw.

1.4 Soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit

Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit sind Begriffe, die immer wieder im Zusammenhang mit der Verteilung von gesellschaftlichem und privatem Reichtum und gesellschaftlicher Teilhabe angeführt werden.

„In demokratischen Gesellschaften gilt der Anspruch, dass alle die gleichen Rechte haben. Dies schließt gleiche Rechte auf Beteiligung ein. Davon ausgehend heißt soziale Gerechtigkeit, dass alle auch tatsächlich im wirklichen Leben die gleichen Möglichkeiten haben, sich einzumischen, zu beteiligen und die ei-

*genen Interessen zu vertreten. Dieser Anspruch berührt direkt die Verteilungsverhältnisse.*¹³

Was aber unter den einzelnen Begriffen verstanden wird, hat sich nicht nur im Zusammenhang mit den Begriffen soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit verändert.¹⁴

Wurde in der Vergangenheit unter Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit verstanden, vorhandene Nachteile auszugleichen, die z. B. Arbeitnehmerhaushalte aufgrund geringen Einkommens und ungleicher Teilhabemöglichkeiten hatten, so haben heute diese Begriffe einen anderen Inhalt: „Gerechtigkeit heißt heute vor allem Zugangsoffenheit, Chancengleichheit und eine Politik der zweiten Chance.“¹⁵ Was damit gemeint ist, sagt Exminister Clement beim Forum Grundrechte im April 2000:

„Verordnete Gleichheit – das lehrt die Geschichte – ist der Tod von Gerechtigkeit und Freiheit. Moderne soziale Marktwirtschaften hingegen können die Chancen auf Gleichheit erhöhen, ohne jedoch Gleichheit im Ergebnis zu sichern oder zu versprechen.“

Am deutlichsten wird diese neue Begriffsbestimmung im Schröder-Blair-Papier benannt:

*„In der Vergangenheit wurde die Forderung der sozialen Gleichheit manchmal mit Gleichheit im Ergebnis verwechselt.“*¹⁶

1.5 Kinderarmut in Deutschland

Im Unterschied zum Spielglück im Monopoly bestimmen nicht die Glückssterne oder Fortuna die Umstände eines menschlichen Lebens. Entscheidend sind die Rahmenbedingungen, die gegeben sind. Fakt ist – 2006 leider wieder mehr als in den vergangenen 50 Jahren –: wer aus einem Arbeiter- oder Erwerbslosenhaushalt kommt hat weniger Chancen, als jemand, der in „gut situierten Verhältnissen“ groß wird. Immer mehr Kinder und Jugendliche haben in dieser Gesellschaft wenig Zukunftschancen. So stellt eine Studie der Arbeiterwohlfahrt fest, dass arme Kinder geringere Bildungschancen haben als Kinder, die im Wohlstand aufwachsen, die die besten Durchschnittsnoten haben.¹⁷ Auch die Chance einen Ausbildungsplatz zu erhalten, ist für Jugendliche, deren Eltern über wenig Einkommen und Vermögen verfügen, schwieriger. Diese Ju-

¹³ Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, *Umfairteilen*. Arbeitsheft zur Verteilungspolitik, S. 19

¹⁴ siehe z. B. die Definition des Begriffs „Solidarität“. Exkanzler Gerhard Schröder versteht z. B. darunter: für sich und seine Familie zu sorgen

¹⁵ Leitantrag „Sicherheit und Wandel“ zum SPD Parteitag im November 2001

¹⁶ Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, *Umfairteilen*. Arbeitsheft zur Verteilungspolitik, Bielefeld 2001, S. 19

¹⁷ Studie des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Frankfurt Dezember 2005

gendlichen befinden sich meistens in „Qualifikations“maßnahmen oder in Warteschleifen auf Maßnahmen.¹⁸ Besonders dramatisch ist die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Entgegen der Äußerungen von Politikern hat sich die Situation von Kindern und Jugendlichen nicht verbessert, wenn man die Armutsstatistiken genauer untersucht. Die Nationale Armutskonferenz, in der sich die Wohlfahrtsverbände und andere Nicht-Regierungsorganisationen zusammengeschlossen haben, beklagt eine steigende Kinderarmut durch die Einführung von Hartz IV.¹⁹ Auch der Paritätische Wohlfahrtsverband hatte diese Entwicklung im Sommer 2005 schon bemängelt. „Die Einführung von Hartz IV habe die Zahl der von Armut betroffenen Kinder auf 1,7 Millionen steigen lassen, so das Ergebnis einer Studie des Wohlfahrtsverbandes. Jedes siebte Kind in Deutschland lebt demnach in Armut. In Westdeutschland betrage die Kinderarmutsquote 12,4 %, in Ostdeutschland 23,7 Prozent. In zahlreichen ost- und westdeutschen Städten ist etwa jedes dritte Kind betroffen, so zum Beispiel in Berlin (29,9 %), Görlitz (35 %), Bremerhaven (38,4 %) und Offenbach /Main (28,7 %). Ulrich Schneider, Geschäftsführer des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes sagte: „Es ist nicht absehbar, was es für eine Gesellschaft bedeutet, so durchgeschüttelt zu werden.“²⁰

¹⁸ siehe dazu ausführlich im Baustein 3

¹⁹ FR vom 29. März 2006

²⁰ FR 28. August 2005

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Ziel dieses Baustein ist es, dass der Zusammenhang von Armut und Reichtum erkannt wird und welche Interessen hinter dieser Politik stehen.

Zwar ist die Situation der kommunalen Haushalte bzw. die Schuldsituation des Bundes auch eine Folge dieser Umverteilungspolitik, in diesem Baustein wird darauf jedoch nicht eingegangen. Wir halten es jedoch für ein wichtiges Thema, dass sich die IG Metall auch mit den Privatisierungen im öffentlichen Bereich z. B. aufgrund des GATS-Abkommens oder aufgrund knapper Kassen auseinandersetzt. Bildungsbau- steine zum Thema außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit sind dafür jedoch nicht der richtige Rahmen.

Da sich das Thema der gesellschaftlichen Polarisierung nicht nur auf Erwerbslose be- schränkt, sondern die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Gesellschaft und am gesellschaftlichen Vermögen betrifft, ist dieser Baustein geeignet als Schnittstelle mit der betrieblichen Arbeit. Benachteiligung bei der Ausbildung, bei der Chancengleichheit, in Bezug auf Bildung und Teilhabe und die Hürden im Zusam- menhang mit der Integration von Migrantinnen und Migranten betreffen alle Mitglieder der IG Metall.

Der Baustein eignet sich für die Offenlegung der Herrschafts- und Machtverhältnisse und der Profitmaximierung als zentralem Prinzip. Deutlich gemacht werden kann aber auch bei den Hintergründen der „Sparideologie“, dass die politischen Verhältnisse Ausdruck des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit sind.

Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, zum Thema Spaltung der Ge- sellschaft in Arm und Reich fundiert zu argumentieren und sich damit in die gewerk- schaftliche Diskussion um *fairteilen* einzumischen.

3. Ausgewähltes Material (siehe CD)

- Statistiken, Daten und Fakten
- Armut und Reichtum (Kurztexte)
- Zusammensetzung der Regelleistung / Kinderarmut (Statistiken)
- Was ist gerecht?
- Michael Klundt. Ursachen, Strukturen und Folgen von Armut und Reichtum in Deutschland
- Die Mär vom großen Sozialabbau
- Alternativen – eine andere Politik ist möglich

4. Methodische Vorschläge

Methodisch machen wir folgende Vorschläge:

- a) Als Einstieg bietet sich an, im Gespräch bzw. in Kleingruppen die persönliche Erfahrung mit Armut zu thematisieren. Fragestellungen wären:
 - Wo nimmst Du Armut wahr?
 - Was ist für Dich Armut?
 - Wie gehst Du damit um?
- b) Die Einführung ins Thema, aber auch die Folgen von gesellschaftlicher und sozialer Ausgrenzung können anhand eines Spiels aufgezeigt werden, das in der Bildungsstätte Sprockhövel im Zusammenhang mit Rassismus und Ausgrenzung eingesetzt wird.

Das Spiel funktioniert wie folgt: Das Team bereitet verschiedene Karten vor,

die zum einen den sozialen Status von Personen benennen (Eigenschaftskarten), wie z.B. Millionärseltern, Rechtsanwaltseltern, Selbständigenhaushalt, Facharbeiterhaushalt, Jobberhaushalt, Alleinerziehendenhaushalt, Arbeitslosengeldempfänger/innen, Hartz IV-Empfänger/innen, Migrantenhaushalt, Asylbewerberhaushalt, Einkindhaushalt, Mehrkindhaushalt, Hauptschüler/in, Gymnasiast/in, etc. (die Statureigenschaften können auch gekoppelt werden, wie z.B. Hauptschüler aus Migrantenfamilie, Gymnasiastin aus Arbeitslosenhaushalt)

Zum zweiten werden verschiedene Ereigniskarten beschriftet, z.B. Besuch eines Kinderhort, Beschäftigung eines privaten Hausmädchen, eigenes Kinderzimmer, Luxusauto kaufen, Eigenheim kaufen, Realschule besuchen, Abitur machen, Studium absolvieren, Computerausrüstung kaufen, essen gehen, Bücher kaufen, Theaterbesuch, Bildungsseminar machen, Konzert oder Fußballspiel besuchen, Urlaub in Australien machen, etc.

Die Teilnehmenden ziehen dann eine Eigenschaftskarte und müssen sich in diese Person versetzen und zwar mit ihrem Wissen und Denken. Dann stellen sich alle an einer Linie auf (gleiche Ausgangsposition). Das Team verliest dann eine Ereigniskarte nach der anderen und die Teilnehmenden müssen für sich entscheiden, ob sie aufgrund ihrer Eigenschaft in der Lage sind, das Ereignis zu erfüllen. Wenn sie es bejahen, machen sie einen Schritt nach vorne. Verneinen sie es, bleiben sie stehen.

Nach einer vom Team zu entscheidenden Anzahl von Ereignissen bilden sich Ungleichheiten heraus. Die einen streben vorwärts, die anderen bleiben zurück. Nachdem keine Ereignisse mehr verlesen werden, wird das Spiel beendet und die Teilnehmenden nach ihren Erlebnissen und Befinden befragt und zwar hinsichtlich der Identifikation mit der Personeneigenschaft und der Möglichkeit vorwärts zu kommen, auch im Hinblick auf die anderen Personen beim Spiel.

- c) Das Spiel „Monopoly“ eignet sich als Beispiel, wie sich die Neudefinition von sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit auswirkt:

„Monopoly“

In diesem Spiel geht es „gerecht“ zu, alle erhalten eingangs viertausend Mark und das Feld ist offen. Alle haben die gleichen Chancen, jetzt braucht man nur noch ein bisschen Würfelglück, und schon hat man Häuser in Wohnvierteln, die gute Mieten einspielen oder ist Besitzerin bzw. Besitzer eines örtlichen Wasserwerks. Nach ein paar Runden allerdings summieren sich die kleine Vorteile hier und die kleinen Nachteile dort. Wer auf der Badstraße nur geringe Einkünfte erzielen kann, muss bald schon Schulden auf der Schlossallee machen. Wer auf der Schlossallee gute Renditen erzielen kann, ist in kurzer Zeit so reich, dass er aus Häusern Hotels machen kann, die wieder mehr Miete bringen „unaufhaltsam öffnet sich die Schere zwischen vermögenden Monopolspielern und kleinen Schluckern. Würfelglück ist am Ende doch eine unfaire Strategie und Spielregeln, die besagen, dass die Schlossallee besser sei als die Turmstraße, führen zu Ungerechtigkeiten.

Fazit: Gleiche Startbedingungen und gleiche Regeln reichen nicht aus. Damit es sozial gerecht zugeht, müssen die Spielregeln geändert werden.“²¹

- d) Um die stattfindende Umverteilungspolitik zu verdeutlichen, können die ausgewählten Statistiken in Arbeitsgruppen eingesetzt werden. Sie zeigen die Entwicklung der Arbeitnehmereinkommen und der Konzerngewinne sowie deren Entwicklung.

Fragestellungen könnten sein:

- Was sagen die Statistiken zur Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus?
- Wie entwickelt sich Reichtum?
- Wo und wie kann Eurer Meinung nach angesetzt werden, um die Spaltung in arm und reich zu beseitigen?

Im Anschluss an diese AG-Phase bietet sich eine Auseinandersetzung mit den gewerkschaftlichen Alternativen und Forderungen an

- e) Die Kurztexzte zu Armut und Reichtum sollten in arbeitsteiligen Arbeitsgruppen zum Thema Armut und Reichtum eingesetzt werden. Die Auswertung der AG's kann dann in Form eines Rollenspiels erfolgen, indem die einzelnen Mitglieder der Gruppe die Positionen ihrer Texte einbringen.
- f) Wird der inhaltliche Schwerpunkt: soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit behandelt, kann im Anschluss an das Einführungsspiel (siehe c) der Text „Was ist

²¹ Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, ebenda S. 19

gerecht?“ behandelt werden. Er bietet dann auch die Grundlage für Aktions- und Öffentlichkeitsideen, die im Anschluss daran als nächste Seminarphase umgesetzt werden können.

g) Der Text von Michael Klundt kann unter folgender Fragestellung besprochen werden:

- Welche Situation der Gesellschaft wird beschrieben?
- Wie ist die Beschreibung zu werten?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für Euch daraus?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für die IG Metall daraus?

Im Anschluss daran können die gewerkschaftlichen Alternativen und Forderungen diskutiert werden.

Das begleitete Schulprojekt zu Kinderarmut Armut in Bremen hat die Analyse der Regelsätze bei Hartz IV für Kinder unter die Lupe genommen. Wenn sich die Teilnehmenden des Seminars speziell mit der staatlich vorgegebenen Geldmenge für Kinder und Jugendliche auseinandersetzen wollen, bieten sich dazu mit den Übersichten viele Diskussions- und Auseinandersetzungsmöglichkeiten.

Carsten Germis veröffentlichte in der Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung am 1. Januar 2006 „Die Mär vom großen Sozialabbau“. Prof. Helga Spindler antwortet darauf. Diese Texte beziehen sich auf Hartz IV. Wer sich kontrovers mit dem Thema auseinandersetzen will, kann sich der dazu geeigneten Texte bedienen.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links

- Holger Kindler, Ada-Charlotte Regelmann, Marco Tullney (Hg). Die Folgen der Agenda 2010. Alte und neue Zwänge des Sozialstaats, Hamburg 2004
- Verista (Heike Hellmeister, Christian Möls u.a.) Armut und Reichtum. Osnabrück 2005
- Bündnis 90 / Die Grünen in der Bremischen Bürgerschaft. Zur Kinderarmut in Bremen. Ein Schulprojekt 2006
- DGB Bezirk Niedersachsen /Landesarmutskonferenz. Absturzgefahr1 Sozialabbau. Auswirkungen und Alternativen. 2004
- Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen. *Umfair*teilen. Arbeitsheft zur Verteilungspolitik. 2001-
- Michael Klundt. Ursachen, Strukturen und Folgen von Armut und Reichtum in Deutschland. In. Die Folgen der Agenda 2010, a.a.O.
- Der Paritätische Wohlfahrtsverband. „Zum Leben zu wenig ...“ Für eine offene Diskussion über das Existenzminimum beim Arbeitslosengeld II und in der Sozialhilfe, 2005

Baustein 9

Veränderungen der Erwerbsbiografien

1. Inhalt

- 1.1. Wandel der Erwerbsarbeit
- 1.2. Änderungen der Erwerbsbiografien
- 1.3. Änderungen der Lebensläufe
- 1.4. Erzwungene Veränderungsprozesse
- 1.5. Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Präsenz
- 1.6. Anforderungen an die gewerkschaftliche Mitgliederarbeit
- 1.7. Gewerkschaftliche Ansatz- und Handlungsmöglichkeiten

1.1 Wandel der Erwerbsarbeit

Wie bereits im Baustein 1 beschrieben, hat die Veränderung der Produktionsweisen und Unternehmenspolitik erhebliche Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Die Arbeitgeber nutzen neben variablen Arbeitszeitregelungen auch die Gestaltungsmöglichkeiten verschiedener Arbeitsverhältnisse, um den Anforderungen der Märkte und Shareholder gerecht zu werden. Die Kombination von Arbeitszeit und Arbeitsverhältnis bewirkt für die Unternehmen eine enorme Erhöhung der Flexibilität des Arbeitseinsatzes¹. Zudem wird eine Erhöhung der Produktivität erreicht, da die „unproduktiven“ Zeiten eingeschränkt werden. So hat sich von 1991 bis 2004 bei gleichbleibender Zahl der Erwerbstätigen die Produktivität jährlich um durchschnittlich 1,8 Prozent erhöht. Gleichzeitig ist das gesamte Arbeitsvolumen jährlich um 0,5 Prozent gesunken und die Arbeitszeit pro Erwerbstätigen um den gleichen Faktor². Das bedeutet, dass für die Erwirtschaftung des Bruttoinlandproduktes, das im gleichen Zeitraum jährlich durchschnittlich um 1,3 Prozent gestiegen ist³, immer weniger Beschäftigungszeit benötigt wird. Solange der Produktivitätszuwachs höher ausfällt als das Wirtschafts-

¹ Vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Juli 2005, S. 15

² Ulrich Walwei u.a., Der deutsche Arbeitsmarkt: Gestern, Heute, Morgen, in: Bundesarbeitsblatt 1/2006, Abbildung 4, S. 7

³ ebenda

wachstum, wird es auch keinen Beschäftigungseffekt geben, der die Erwerbslosigkeit nachhaltig senken kann.

Für die Beschäftigten bedeutet diese Unternehmenspolitik, dass sie sich immer stärker an die Produktion (steigende Dienstleistungen und Kundenorientierung) und Produktionszeiten (wertschöpfende oder produktive Arbeitszeiten) anpassen müssen. Erwerbsarbeit ist am Zweck des Unternehmens orientiert und nimmt keine Rücksicht mehr auf die menschliche Person und Privatsphäre oder Familie. Der Mensch wird nur noch als Produktionsmittel und Kostenfaktor gesehen (Humankapital).

Der Gesetzgeber hat zwar das BetrVG 2001 geändert und den Betriebsräten im § 80 Abs. 2b BetrVG die Aufgabe zugewiesen, auf eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten. Die Arbeitgeber wurden allerdings nicht direkt dazu verpflichtet, so dass die Umsetzung mehr oder weniger vom Willen und der Stärke der Betriebsräte abhängig ist⁴.

Auch von den Gerichten wird die Berücksichtigung der familiären Belange bei der Festlegung der Arbeitszeit durch den Unternehmer verlangt⁵. Von einer familienfreundlichen Produktionsweise sind wir jedoch noch Ewigkeiten entfernt.

Die Anpassung der Verwertung der Ware Arbeitskraft an die Markt- und Produktionssituation hat nachhaltige Folgen für die Beschäftigungssituation der Menschen, speziell der Arbeitsverhältnisse. Die Erosion des Normarbeitsverhältnisses führt überwiegend zu einer unsicheren Beschäftigungssituation. Befristungen, Leiharbeit, Teilzeit, Geringfügigkeit, Aushilfsarbeit (Arbeit auf Abruf), neue Selbständigkeit (u.a. Ich-AG, Honorararbeit, Scheinselbständigkeit, Ein-Personen-Firmen) oder auch Maßnahmen der Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften (u.a. Praktika, Ein-Euro-Arbeit, Trainingsmaßnahmen) lassen eine zukunftsorientierte und selbständige Lebensplanung immer weniger zu.

So ist ein Trend zur Selbständigkeit zu beobachten, der durch die rigorose Sozialabbaupolitik der Regierung und dem gleichzeitigen Angebot von Unterstützungsleistungen für „Einzelunternehmer“ (z.B. Überbrückungsgeld nach dem SGB III) erheblich verstärkt wird. So waren Ende 2004 bei der Bundesagentur für Arbeit über 5.000 Leiharbeitsfirmen registriert, die keine Beschäftigten hatten, also nur sich selbst verliehen. Dieser Trend ist ebenfalls eine Folge der veränderten Produktionsprozesse. Immer mehr Unternehmen wollen die Beschäftigten als „Arbeitskraftunternehmer“ einsetzen. Diese neue Art von Arbeitskraft übernimmt alle sozialen und rechtlichen Risiken selbst. Das eigene Leben muss dabei wie ein Betrieb organisiert werden. „Selbst-Kontrolle“, „Selbst-Ökonomisierung“ und „Selbst-Rationalisierung“ sind die Prinzipien dieser Form

⁴ siehe dazu auch die Broschüre der IG Metall, Chancengleichheit im Betrieb, Frankfurt April 2002

⁵ vgl. BAG vom 23. September 2004, Az. 6 AZR 567/03; LAG Rheinland-Pfalz vom 19. Januar 2005, Az. 10 Sa 820/04

des Verkaufs der eigenen Ware Arbeitskraft⁶. Im Betrieb werden diese Prinzipien bei Gruppenarbeit, Projektarbeit bzw. -organisation, Telearbeit, etc. angewandt. Für Gewerkschaften ist da nicht mehr viel Platz bzw. Verständnis. So gesehen hat der Wandel der Erwerbsarbeit negative Folgen auf die gewerkschaftliche Organisation. Aber die Einzel-Selbständigkeit ist nicht die überwiegende Form, die sich aus dem Wandel der Erwerbsarbeit ergibt. Die meisten Veränderungen sind im Bereich der abhängigen Beschäftigung zu finden und dort wiederum im Niedriglohnsektor. Niedriglohnsektor darf aber nicht mit ungelernt oder angelernt gleichgesetzt werden. Auch (hoch)qualifizierte Arbeitnehmer sind immer öfter zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit auf Beschäftigungen im Niedriglohnbereich angewiesen.⁷

1.2 Änderungen der Erwerbsbiografien

Die Änderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Unternehmenspolitik haben auch die Erwerbsbiographien der Menschen geändert. Diese Erscheinung wurde lange Zeit geleugnet oder als marginale Ausfransung des Arbeitsmarktes abgetan. Die Entwicklung in den 70er und 80er Jahren bei den Arbeitsverhältnissen und ihren Auswirkungen wurde als normaler wirtschaftlicher Prozess angesehen und nicht weiter problematisiert. Auch heute noch wird die Erosion des Normarbeitsverhältnisses nicht als Realität gesehen⁸.

In den Medien und der Arbeitswelt werden für die Menschen und ihre Beschäftigungsphasen allerdings schon neue Begrifflichkeiten erfunden, wie Lebensabschnittsjobs, Patchwork-Biographie, Bastelexistenz, fragmentierte Erwerbsbiographien oder homo mobilis. Es ist eine Zeit der „neuen Unsicherheit“ angebrochen. Keiner kann mehr einschätzen, welcher Beruf, welche Arbeitsstelle, welches Unternehmen ihn für wie lange eine Möglichkeit bietet Geld zu verdienen. Mit dieser Unsicherheit ist auch eine Planlosigkeit einher gegangen. Ein flexibler und mobiler Mensch verzichtet auf eindeutige Festlegungen. Dementsprechend handelt er. Er muss lernen, eine Entscheidung dann zu treffen, wenn sie notwendig wird.

Die alte Erwerbsbiographie, Schule, Ausbildung, Arbeit und dann Rente, löst sich immer mehr auf (Schaubild 1). Sie war geprägt von einer durchgängigen und kontinuierlichen Ausbildungs- und Erwerbsphase und war am „Normarbeitsverhältnis“ orientiert, welches arbeits- und sozialrechtlich abgesichert, tariflich eingebunden und eine auf Dauer angelegte Vollzeitbeschäftigung war⁹. Die Erwerbsarbeit diente der Lebenssicherung ohne staatliche Leistungen in Anspruch nehmen zu müssen. Dieses Bild der Erwerbsarbeit hat sich in den Institutionen vor allem auch der Gewerkschaften mani-

⁶ Pongratz, Hans J., „Arbeitskraftunternehmer als neuer Leittyp?“, in: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung, I/2001

⁷ siehe dazu mehr im Baustein 17 – gesetzliche Mindestlöhne

⁸ Becker, R., Wandel der Sozialstruktur von Erwerbsverläufen, in: Behringer, F., u.a., S. 59-70

⁹ Osterland, Martin, Normalbiographie und Normalarbeitsverhältnis, in: Berger, P., u.a., Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, in: Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1996

festiert. Die staatlichen und tariflichen Regelungen haben sich an diesem Typus der Erwerbsarbeit orientiert.

Die traditionelle Erwerbsbiographie war am Normarbeitsverhältnis, am männlichen Facharbeiter und einer stabilen sozialen Herkunft (sprich Familie) ausgerichtet. Dieses Bild beherrschte die rechtlichen, tarifvertraglichen und sozialen Rahmenbedingungen und Handlungen. Der Verlauf der Erwerbsbiographie verlief aber nicht immer nach diesem Muster. So war das Geschlecht, die soziale Herkunft und die Qualifikation mitentscheidend, ob das Erwerbsleben „normal“ verlief. Speziell Frauen waren schon immer „jenseits des Normarbeitsverhältnisses“ beschäftigt, was sich überwiegend in der Arbeitszeit und Bezahlung niederschlug. In den 50er Jahren gab es niedrigere Frauenlohngruppen in den Tarifverträgen, die 1955 durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts für ungültig erklärt wurden. Es dauerte aber noch Jahrzehnte, bis die Leichtlohngruppen aus den Tarifverträgen verschwanden. Frauen arbeiten auch heute noch überwiegend in deregulierten und ungesicherten Arbeitsverhältnissen (Aushilfe, Geringfügigkeit, Teilzeit, Befristung), obwohl ihre Beschäftigungsquote bei den erwerbstätigen Personen inzwischen fast 50 Prozent beträgt.

Die kontinuierliche und sichere Erwerbsbiographie wird immer mehr abgelöst durch eine gebrochene, die der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, Deregulierung der Arbeitsverhältnisse sowie dem lebenslangen Lernen und der Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterworfen ist (Schaubild 2). So ist nach der Schule ein Ausbildungsplatz nicht mehr garantiert. 2005 haben nur 58 Prozent der Schulabgänger und Schulabgängerinnen eine betriebliche Ausbildungsstelle bekommen. Von den verbleibenden sind fast 80 Prozent in berufsqualifizierenden Maßnahmen untergebracht. Die sog. Warteschleifen verzögern den Berufseinstieg bzw. verhindern ihn mit einem Beruf als Grundlage.

Aber selbst wenn eine Ausbildung absolviert wird, so werden 40 Prozent der Jugendlichen nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Übernahme ist stark vom Ausbildungsberuf abhängig. Nach einer Ausbildung bei einer Bank wurden nur ca. drei Prozent nicht übernommen, beim Beruf des Kfz-Mechanikers waren es 19 Prozent¹⁰. Der folgende Berufseinstieg ist dann überwiegend ausbildungsfremd. Das bedeutet, dass die Arbeitsplatzsicherheit geringer ist.

Während der Phase der Erwerbsfähigkeit wechseln sich Erwerb, Qualifikation und Erwerbslosigkeit immer wieder ab. Allerdings sind häufige Phasen von Erwerbslosigkeit mit einer realen Einbuße von Einkommen und Rentenanwartschaften, sowie Qualifikationsverlust verbunden. Dieses kann sich für die Zukunft der Betroffenen in „Negativkarrieren“ mit häufiger Erwerbslosigkeit auswirken. Reine Qualifikationspausen ohne Erwerbslosigkeit können sich aber auch positiv auswirken¹¹.

¹⁰ Konietzka, D., Diskontinuitäten zwischen Ausbildung und Berufseinstieg, in: Behringer, F., u.a., S.106-119

¹¹ Berger, Peter A., Individualisierung – Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt, Opladen 1996, S. 131f

1.3 Änderungen der Lebensläufe

Die Änderungen in der Arbeitswelt und den Erwerbsbiographien haben auch zu Änderungen bei den Lebensläufen der Menschen selbst geführt.

Der „Normal-Lebenslauf“, der noch heute als Orientierung für die Gesellschaftspolitik gilt, besteht aus

- der Kleinkindphase (Geburt – sechs Jahre),
- der Jugendzeit (Schulphase),
- dem Erwachsenenstatus (Aufnahme einer Berufsausbildung mit anschließender Erwerbsarbeit) und
- der Seniorenphase (Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben bis zum Tod).

In der Nachkriegszeit war diese Normalität zwar in Unordnung geraten (Jugendarbeitslosigkeit, durch Krieg zerstörte Familien, Kriegerwitwen etc.), aber nach und nach wurde die Normalität wieder hergestellt. Die Lebensläufe beinhalteten gesellschaftliche Ansichten und unterstützten sie. So war die Erziehungsarbeit und der Haushalt Frauensache (was bis heute immer noch überwiegend so ist) und die Erwerbsarbeit den Männern überlassen. Soziale Einrichtungen und Leistungen unterstützten diesen Lebenslauf. Soziale Risiken wurden durch eine solidarische Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Invalidenversicherung abgedeckt.

Gesellschaftlich und sozial abgesicherte Lebensläufe geben bei den Menschen eine konkrete soziale Erwartungshaltung vor¹².

Diese Lebensbiographie erhält zunehmend Brüche. Ursachen dafür sind u.a. die veränderten und verbesserten Zugänge zu Bildung und Erwerbsarbeit für Frauen, eine sinkende gesellschaftliche Arbeitszeit für die Erzeugung des Bruttoinlandproduktes, andere Karriereorientierungen, alternative Lebensplanungen, „Gleichgewichtsethik“ der Lebensbereiche (Arbeit, Familie, Freizeit). Allein der größer werdende Erwerbsanteil der Frauen zwingt dazu, eine andere Organisation der Lebensläufe vorzunehmen, vor allem für Männer.

Der höhere Bildungsstand, mehr Freizeit, aber auch höhere Einkommen motivieren immer mehr Menschen nicht mehr den traditionellen Lebensläufen zu folgen, sondern eigene Lebensentwürfe zu entwerfen und zu leben. Diese durchaus positiven Entwicklungen sind freiwillige Änderungen der Lebensphasen und nur in kleinerem Maße vorhanden. Trotzdem tragen sie dazu bei, dass sich Lebensläufe von der „Norm“ verabschieden.

Der größere Anteil der Veränderung der Lebensphasen wird allerdings erzwungen und ist mit erheblichen Nachteilen verbunden. Die moderne Arbeitswelt führt zu einer spe-

¹² Hurrelmann, Klaus, Der entstrukturierte Lebenslauf, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 2003, Heft 2, S. 117f

zielleren Auswahl des Personals und erschwert damit den Zugang zur gewünschten Arbeit. Eine Ausbildung kann nicht mehr von allen erworben werden, sie wird ersetzt durch Modul- oder Maßnahmeausbildung. Die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse führt zu Einkommensverlusten und Verarmung und schränkt damit Lebensfreiheiten ein. Geringere Personalstände, längere Arbeitszeiten und Intensivierung der Arbeitsbelastung führen zu höherer Erwerbslosigkeit und damit verbundener gesellschaftlicher Ausgrenzung. Unsichere Zukunftsaussichten führen zur Abkehr von familiären Zusammenhängen und zur Individualisierung¹³.

Die Zahl der Lebensformwechsel nimmt immer mehr zu. So hatten die von 1944 bis 1949 Geborenen im Alter von 35 Jahren in 67 Prozent der Fälle nur einen Wechsel in ihrer Lebensform zu verarbeiten. 19 Prozent der Fälle änderten ihre Lebensform zweimal. Keinen Wechsel vollzogen sieben Prozent. Bei den von 1962 bis 1965 Geborenen hat sich die Wechselhäufigkeit ausgeglichener verteilt. So vollzogen 20 Prozent keinen Wechsel, 31 Prozent einen Wechsel und 32 Prozent wechselten zweimal die Lebensform. Bereits neun Prozent gaben einen Wechsel zwischen vier und sieben Mal an¹⁴.

Auch die Sozialpolitik der Regierungen greift in die Lebensläufe ein. So hat sich z.B. das Lebenszeitbudget der erwerbstätigen Frauen in hundert Jahren erheblich verändert. 1885 betrug der Bildungsanteil 15 Jahre (0 bis 15 Jahre), der Arbeitsanteil 55 Jahre (15 bis 70 Jahre) und die Zeit des Ruhestands sieben Jahre (70 bis 77 Jahre). 1985 hatte sich der Bildungsanteil auf 20 Jahre erhöht (0 bis 20 Jahre), der Arbeitsteil ist auf 40 Jahre gesunken (20 bis 60 Jahre) und der Ruhestand konnte 23 Jahre (60 bis 83 Jahre) genossen werden¹⁵. Für die Zukunft wird diese positive Entwicklung wieder zurückgedreht. So hat die Bundesregierung vor, das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre für alle zu erhöhen. Die Länderregierungen diskutieren darüber, das Einschulalter auf fünf Jahre zu senken und die Ausbildungen zu verkürzen (Abitur nach zwölf Jahren, Master- und Bachelor-Abschlüsse an den Hochschulen).

Der Wechsel der Lebensformen bzw. die Brüche in den Lebensläufen stellen an die Betroffenen Anforderungen zur Bewältigung dieser Situationen. Veränderungen sind leichter zu verarbeiten, wenn sie freiwillig eingegangen bzw. vollzogen werden. Bei einer erzwungenen Veränderung sind die Anforderungen bei der Bewältigung erheblich höher, besonders wenn nicht genügend Informationen, Aufklärung oder Beistand vorhanden ist. Werden Veränderungsprozesse mit anderen gemeinsam bewältigt, fällt es leichter und die „anderen“ bleiben Ansprechperson.

¹³ Mayer, Karl U., Gesellschaftlicher Wandel, in: Berger, Peter A. (Hrsg.), Sozialstruktur und Lebenslauf, Opladen 1995, S. 30f

¹⁴ Brüderl, Josef, Die Pluralisierung partnerschaftlicher Lebensformen in Westdeutschland und Europa, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 2004, Band 19

¹⁵ Kohli, Martin, Altern in soziologischer Perspektive, in: Baltes, Paul (Hrsg.), Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung, Berlin 1992, S. 244

1.4 Erzwungene Veränderungsprozesse

Mit den Änderungen in der Produktionsweise und Beschäftigungspolitik der Unternehmen wird bei den Beschäftigten ein erhöhter Anpassungsdruck erzeugt. Einmal aus dem Betrieb ausgeschieden wird die Rückkehr in ein Beschäftigungsverhältnis je nach Alter und Qualifikation immer schwieriger. Ein Normarbeitsverhältnis (Vollzeit und unbefristet) ist dabei eher die Ausnahme denn die Regel. Auch wenn statistisch gesehen 2004 noch 61 Prozent der Beschäftigten eine Vollzeitstelle inne hatten¹⁶, so ist das nicht mit einer sicheren Stelle gleichzusetzen. Der Anteil von Befristungen und Leiharbeit beträgt inzwischen fast zehn Prozent an diesen Stellen¹⁷. Alle Formen der deregulierten Arbeitsverhältnisse weisen eine steigende Tendenz auf.

Es ist zu beobachten, dass der Einstieg ins Erwerbsleben immer mehr über ungesicherte Arbeitsverhältnisse geschieht. So betrug der Anteil der 15 bis 29-jährigen 2004 bei den befristeten Arbeitsverhältnissen 22 Prozent, was gegenüber 1991 eine Verdoppelung bedeutet. Bei den ungelerten Beschäftigten war die Befristungsquote mit 14 Prozent ebenfalls deutlich höher als im Durchschnitt¹⁸.

Auch die Leiharbeit hat sich nicht zuletzt wegen der gesetzlichen Streichung der besonderen Schutzregelungen (Synchronisations-, Wiedereinstellungs- und Befristungsverbot sowie die Begrenzung der Überlassungsdauer) stark nach oben entwickelt. Im Juni 2005 waren ca. 450.000 Arbeitnehmer bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt, was gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um über 10 Prozent ausmacht¹⁹. Auch Leiharbeit entwickelt sich immer mehr als Einstiegsarbeitsverhältnis. So ist der Beschäftigungsanteil bei der Leiharbeit gegenüber der Gesamtwirtschaft bei den 20 bis 30-jährigen nahezu doppelt so hoch²⁰.

Die veränderten Formen der Beschäftigung haben Einfluss auf das Verhalten der Beschäftigten. Die Mobilität und Flexibilität nimmt zu. Leiharbeit, Außen- und Kundendienste verlangen eine örtliche Ungebundenheit. Produktionsorientierte Arbeitszeitmodelle verlangen eine ständige Arbeitsbereitschaft, ohne Rücksicht auf die Familie oder Privatsphäre. Um Nachteile bei Einstieg oder Wiedereinstieg auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden ist die ständige Erhöhung der Qualifikation unabwendbar, auch wenn es dann nur für eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor oder ungelerten Bereich (z.B. zum Taxifahren oder im Gaststättengewerbe) reicht. So gesehen ist der hohe Anteil von Ungelernten an den Erwerbslosen kein Zufall, denn immer mehr qualifizierte Arbeitnehmer müssen in ungesicherte Arbeitsverhältnisse mit geringen Anforderungen ausweichen²¹.

¹⁶ vgl. IG Metall „direkt“ vom 24. August 2005

¹⁷ Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Juni 2005, S. 21

¹⁸ ebenda

¹⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Detaillierte Übersichten, Beschäftigung, Leiharbeit-Juni 2005

²⁰ Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2005

²¹ Müller, Mario, Trugschluss am Arbeitsmarkt, in: Frankfurter Rundschau vom 25. März 2006

Durch Veränderung der Kommunikations- und Transporttechniken ist auch die Zeit „schneller“ geworden. Der Mensch hat sich dieser Entwicklung anpassen müssen und ist flexibler und mobiler geworden. Das Jahr 2006 ist innerhalb der EU zum Jahr der „Arbeitnehmermobilität“ erklärt worden. Damit soll aber nur die Beweglichkeit innerhalb der EU-Länder und der Zugang zu Arbeitsstellen verbessert werden, nicht die Auswirkungen dieser Situation auf den Menschen deutlich gemacht oder problematisiert werden. Die mentale Einstellung der Menschen gegenüber persönlichen Veränderungsprozessen wird dabei als eines der größten Mobilitätshindernisse gesehen²².

Die neuen Formen der Arbeitsverhältnisse werden anfangs von den Beschäftigten durchaus noch akzeptiert, aber mit zunehmender Dauer und Anhalten des Zustandes verstärkt sich die Frustration und der Verlust von Identität und Solidarität. Die Gleichgültigkeit bei der Arbeit nimmt zu²³.

Die Erlebnisse der Arbeitswelt übertragen sich auf das Verhalten der Menschen in ihren gesellschaftlichen Zusammenhängen. So sind z.B. die Praktiken der Unternehmensberatung einzig auf strategische Arbeitsorganisationen gerichtet und berücksichtigen soziale Faktoren nur selten. Kreativität und soziales Zusammenleben der Beschäftigten wird zerstört und die Angst der Beschäftigten wird vergrößert²⁴.

Nach einer Umfrage hielten im Jahre 2002 noch zwei Drittel der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz für sicher. 2004 waren es bereits weit weniger als die Hälfte²⁵.

Die Beschäftigten sind bei der neuen Erwerbsbiographie ständigen Veränderungsprozessen hinsichtlich ihrer sozialen Situation unterworfen. Die Wechsel von Erwerb zu Qualifizierung oder Erwerbslosigkeit oder andersrum müssen von den Betroffenen verarbeitet werden. Sie müssen sich aus dem starren Korsett der „Normerwerbsbiographie“ befreien und damit umzugehen lernen. Der Abschied vom Normarbeitsverhältnis kann auch Chancen beinhalten, wenn entsprechende Informationen, Hilfe und Aufklärung vorhanden ist. Sich in den „neuen“ Strukturen bewegen zu lernen und trotzdem nicht an Lebensqualität zu verlieren, ist ein wichtiger Grundstein für die aktive Beteiligung an ehrenamtlichen Aufgaben, wie z.B. an der Gewerkschaftsarbeit.

Verschärfend kommt noch hinzu, das beim Ausscheiden aus dem Betrieb, in der Regel auch die dort ausgeübten ehrenamtlichen Tätigkeiten, wozu auch die gewerkschaftlichen Funktionen zählen (Betriebsrat, Vertrauensmensch, Tarifkommission, etc.) verloren gehen. Mit dem Verlust von Ehrenämtern ist gleichzeitig auch ein Verlust von sozialer Anerkennung verbunden.

²² vgl. ZESAR 2006, 92

²³ Sennett, Richard, Die Kultur des neuen Kapitalismus, S. 59ff (62)

²⁴ Sennett, Richard, a.a.O., S. 48f

²⁵ Frankfurter Rundschau vom 21. August 2004

1.5 Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Präsenz

Angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt, den fehlenden Stellen und den mangelnden Bildungsmöglichkeiten ist eine Besserung auch in Zukunft nicht zu erwarten. Es wird nach wie vor viele Mitglieder geben, die sich nicht in einer Erwerbsphase befinden.

Die Hauptaufgabe und das Hauptbetätigungsfeld der IG Metall wird immer der Betrieb bleiben. Aber die Veränderungen in der Arbeitswelt lassen die durchgehende gewerkschaftliche Präsenz bei vielen Erwerbstätigen schwinden. Eine betriebliche Gewerkschaftsarbeit erreicht die Mitglieder immer nur während der Phasen der Erwerbsarbeit oder deren Vorbereitung (Ausbildung), da der Ansatzpunkt dieser Arbeit allein im Betrieb liegt. Phasen, in denen keine Erwerbsarbeit möglich ist oder nicht stattfindet, sind in der Regel Phasen ohne Gewerkschaft (Schaubild 3). Problemlösungen, die dann mit Hilfe anderer erreicht werden, werden nicht den Gewerkschaften zugeordnet. Im Gegenteil, oft genug wird gefragt, wo denn die IG Metall war, als der Arbeitsplatz verloren ging oder das Erwerbsleben beendet wurde.

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit erreicht die Mitglieder auch außerhalb der Erwerbsphasen. Sie versucht speziell in Phasen der Erwerbslosigkeit oder der Rente die Präsenz der Gewerkschaft sicherzustellen und so die Mitgliedschaft zu erhalten. Die Präsenz der Gewerkschaft wird als Lebensbegleitung wahrgenommen und damit als durchgängiger Interessensverbund.

Werden die durch die Veränderungen der Erwerbs- und Lebensbiographien entstehende Planlosigkeit bzw. Unsicherheit bei den Betroffenen und der damit verbundenen Entscheidungsmentalität zugrunde gelegt, bedeutet das für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, dass nur dann davon Gebrauch gemacht wird, wenn sie sinnvoll ist. Der Sinn während einer Phase der Nichtbeschäftigung Gewerkschaftsmitglied zu sein, erschließt sich eben nicht mehr. Während der Erwerbsphase ist die Notwendigkeit vielleicht noch sichtbar, wenn Tarifverhandlungen geführt werden und die Entlohnung oder Arbeitszeit davon abhängig ist. Also wie viel Freizeit bleibt mir und was kann darin ausgegeben werden.

Die Betroffenen müssen begreifen, dass auch in einer Phase, in der keine Erwerbsarbeit geleistet wird, die Mitgliedschaft und Mitarbeit in der Gewerkschaft sinnvoll ist.

Dazu muss bereits im Betrieb angesetzt werden. Es reicht nicht aus, „nur“ ein neues Mitglied zu gewinnen. Die Gewerkschaftsarbeit muss auch sichtbar gemacht werden. Allerdings sind die Beteiligungsstrukturen der IG Metall überwiegend immer noch auf die „normale“ Erwerbs- und Lebensbiographie, sprich Vollzeit- und Dauerbeschäftigung der Beschäftigten ausgerichtet.

Vertrauensleute werden nach den Gewerkschaftstagen alle vier Jahre gewählt. Wer z.B. nach einer Wahl in den Betrieb für zwei Jahre eintritt, kann diese Funktion in der Regel nicht ausüben, auch wenn er schon länger Mitglied gewesen ist. Eine Funktion bindet und erhält Mitgliedschaften.

Bei den Wahlen selbst werden ungesicherte Arbeitsverhältnisse, wie geringfügig, befristet, Teilzeit weniger einbezogen bzw. angesprochen. In Betrieben, wo diese Beschäftigungsverhältnisse überwiegen, ist es sehr schwierig, Vertrauenskörper aufzubauen. Warum soll auch ein gewerkschaftliches Mandat übernommen werden, wenn die Tätigkeit bei einer Befristung doch bald wieder endet oder bei Leiharbeit die nächste Einsatzstelle ruft.

Punktuelle Beteiligungsmöglichkeiten gibt es zwar in den Verwaltungsstellen (z.B. in Projekten), aber die Informationen kommen bei den Menschen nicht an, weil die Kommunikationswege oft über Betriebsräte in „Normalverhältnissen“ laufen bzw. die Themen eben auch auf die „Normarbeit“ zugeschnitten sind. So blendet z.B. die „betriebspolitische Offensive“ im Bezirk Küste nahezu die Hälfte der Mitglieder, die dem außerbetrieblichen Bereich angehören, aus.

In Betrieben mit flexiblen und mobilen Belegschaften ist eine traditionelle Gewerkschaftsarbeit kaum noch möglich. Ohne Ansprechpersonen überhaupt nicht mehr. Außerbetriebliche Strukturen könnten hier helfen, die Kontakte, Bindungen und damit Mitgliedschaften zu halten. Werden die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb abgeholt und während ihrer Phase ohne Erwerbsarbeit begleitet, ist der Kontakt beim Wiedereintritt in die Erwerbsarbeit leichter möglich. Natürlich wird ein gewisses Maß an Bewusstsein vorausgesetzt, damit der Kontakt durchgängig gehalten werden kann, aber ohne das Angebot der außerbetrieblichen Arbeit kann nichts stattfinden.

Die Verarbeitung der Veränderungsprozesse blendet die Gewerkschaft als Interessenvertretung aus. Oft genug wird innerhalb der Gewerkschaft das Argument gebraucht, dass wir keine Sozialarbeiter sind. Das mag richtig sein, aber die Möglichkeit für das Mitglied, Kontakt auf zu nehmen, Informationen in seiner Sache zu erhalten oder sich an einer speziellen Gruppe der außerbetrieblichen Arbeit beteiligen zu können, hat mit Sozialarbeit erst einmal nichts zu tun. Die „Sozialarbeit“, wenn sie denn überhaupt notwendig ist, erledigen die außerbetrieblichen Gruppen (z.B. Erwerbslosen-, Senioren-Arbeitskreise, etc.).

1.6 Anforderungen an die gewerkschaftliche Mitgliederarbeit

Die betrieblichen und ökonomischen Verhältnisse verändern die Erwerbsbiographien der Beschäftigten und damit auch der Mitglieder der IG Metall. Um die gewerkschaftliche Präsenz bei den Mitgliedern zu erhalten, auch wenn sie nicht mehr dem „Normarbeitsverhältnis“ folgen, sind zusätzliche und andere Angebote bzw. Betreuungsformen notwendig. Die gebrochenen Erwerbsbiographien werden von Jüngeren oft als Orientierung für den späteren Lebensweg genutzt. Später, wenn eine Familie gegründet werden soll, beginnt die Fixierung jedoch auch wieder an einem sicheren und planbaren Erwerbsleben. Unterbrechungen werden in der Jugend oft als Chance und mit dem

älter werden immer mehr als Versagen empfunden. Brüche lassen Karrieren immer wieder in der Sackgasse enden²⁶.

Die Beschäftigten und damit unsere Mitglieder müssen lernen, mit diesen Brüchen in ihrer Erwerbsverläufen umzugehen. In der Schule und Ausbildung werden sie auf die veränderten Beschäftigungssituationen und Lebensbrüche nicht vorbereitet. Die Gewerkschaften können einen Teil für die bessere Bewältigung dieser Situationen beitragen und sie unterstützen. Die prozessbegleitende Unterstützung kann durch

- situationsbezogene Informationen,
- prozessorientierte Qualifikations- und Bildungsangebote,
- themenbezogene Einbeziehung in die Arbeit der Verwaltungsstelle,
- Beratungsangebote in der jeweiligen Biographiesituation und
- mobilisierende Einflussnahme zur Unterstützung der Gewerkschaftsarbeit

stattfinden.

Die Gewerkschaften müssen Raum bieten, damit die Mitglieder ihre Erfahrungen bewerten und einzuschätzen lernen, ihre unbewältigten Erfahrungen mit dem Wandel der Erwerbsarbeit aufarbeiten, die Situationen in den gesellschaftlichen und ihren Lebenszusammenhang einordnen und Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft entwickeln können.

Die Informationen müssen bereits im Betrieb abrufbar sein. Das bedeutet, dass die Gewerkschaften den Wandel der Erwerbsarbeit und die veränderten Bedingungen für die Mitglieder in ihre Betriebsarbeit einfließen lassen müssen. Aber auch in der Bildungsarbeit muss die veränderte Situation ihren Raum haben.

Mitglieder, die außerhalb der „Normarbeit“ beschäftigt sind werden in der Regel nicht an den Seminaren der IG Metall oder befreundeter Institutionen teilnehmen. Um so wichtiger ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Grundseminare (Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder) auf die sich verändernden Erwerbsbiografien und ihre Auswirkungen für die Mitglieder und die Gewerkschaftsarbeit aufmerksam zu machen. Auch sie müssen sich mit den veränderten Situationen in den Betrieben auseinandersetzen. Wenn neue Beschäftigte eingestellt werden, wird eine Aktivität oft erst nach Ablauf der Probezeit eingefordert bzw. angestrebt („(ich) warte mal das halbe Jahr ab, dann kannst (ich) Du (Euch) uns offen unterstützen. Sonst gefährdest (ich) Du evtl. (meinen) Deinen Arbeitsplatz.“) Bei befristet Beschäftigten ist es ähnlich. Wie soll die Argumentation greifen, wenn die Probezeit auf zwei Jahre verlängert wird. Sollen die „Neuen“ dann zwei Jahre ruhig sein?

Hier müssen andere Strategien diskutiert werden. Im Prinzip ist die gewerkschaftliche Aktivität der beste Schutz. Aber das muss mit den Beschäftigten auch offen diskutiert

²⁶ Pongratz, Hans J., a.a.O.

werden. Dazu gehört auch, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen diskutiert wird, dass eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis eher die Ausnahme ist. Dem Prinzip Hoffnung muss Objektivität „beigemischt“ werden.

All das setzt aber voraus, dass ungesicherte Arbeit in die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb einbezogen wird und das in Phasen nicht betrieblicher Erwerbsarbeit ebenfalls eine gewerkschaftliche Ansprech- und Handlungsebene da ist. Nur wenn die betriebliche und die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit verzahnt werden, ist eine durchgehende Mitgliederarbeit möglich (Schaubild 5). So gesehen kann nur ein ganzheitlicher Mitgliederbetreuungsansatz der Entwicklung der neuen Erwerbsbiografien und Erwerbslebensläufe und deren negative Folgen für die Mitgliederbilanz der IG Metall entgegengesetzt werden. Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ist mit der Schlüssel dazu.

1.7 gewerkschaftliche Ansatz- und Handlungsmöglichkeiten

Die Aufrechterhaltung der sozialen Anerkennung ist ein wichtiger Bestandteil für die Bewältigung der Veränderungsprozesse.

Dabei kann die IG Metall stützend zur Seite stehen. Eine erzwungene Veränderung ist immer schwerer zu bewältigen, als eine freiwillige oder eine bekannte (Schaubild 6).

Hier sind Ansatzpunkte für die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit. Die Mitglieder in allen Lebenssituationen unterstützend zu begleiten wird immer wichtiger, um die gewerkschaftliche Aktivität zu erhalten oder zu erzeugen. Gerade in Phasen der Erwerbslosigkeit ist die gewerkschaftliche Präsenz enorm wichtig, da die Betroffenen sonst in Klein-, Mittel- oder Leihbetrieben eine neue Beschäftigung finden, in denen keine gewerkschaftliche Betreuung stattfindet und damit der Kontakt zu den Gewerkschaften verloren geht.

Von daher ist die Forderung der Erwerbslosen, die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb „abzuholen“, durchaus berechtigt. Gerade weil die Zeiten der Erwerbslosigkeit zunehmen (zur Zeit durchschnittlich 36,8 Wochen) und mit zunehmendem Alter noch länger werden (einsetzende Langzeitarbeitslosigkeit). Bei länger anhaltender Erwerbslosigkeit besteht die Gefahr, nach zwölf Monaten bzw. bei über 54-jährigen nach 18 Monaten in die Grundsicherung für Arbeitsuchende abzurutschen (Alg II, Hartz IV). Dadurch droht die vollkommene Isolation und auch Armut. (siehe auch Baustein Auswirkungen von Erwerbslosigkeit)

Es gibt inzwischen gute Möglichkeiten, die Mitglieder auf die neue Situation vorzubereiten und somit bestimmte Fehler oder „Schocks“ nicht eintreten zu lassen.

Im Schaubild 6 sind die Themen der Möglichkeiten aufgezeigt, die die Veränderungsprozesse begleiten könnten:

a. Informationen

- Mappe für Senioren
- Mappe für Erwerbslose
- Mappe für ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte
- Infoveranstaltung im Betrieb oder Verwaltungsstelle
- Faltblätter, Zeitungen, Flugblätter
- Ansprechpersonen, Zeiten für Treffen, Kommunikationsdaten in der Verwaltungsstelle.
- Beteiligungsmöglichkeiten in der IG Metall

b. Bildung, Qualifikation

- Tagesschulungen für Betroffene
- Spezielle Veranstaltungen zu bestimmten Themen
- Wochenendseminare für Gruppen
- Wochenseminare für Gruppen
- Schulungen in AGA durch Vorstand

c. Einbeziehung

- Gespräche in den Arbeitskreisen anbieten
- Einladungen zu Gruppen
- Einladungen zu Veranstaltungen
- Metall-Zeitung nach Hause senden
- Aufgaben anvertrauen (du wirst gebraucht)
- Nutzen der Mitarbeit darlegen

d. Beratung

- Sozialberatung bei Problemen mit den Ämtern
- Fallbearbeitung
- Beistand bei den Ämtern
- Informationen zum Umgang mit den Ämtern

- Präventionsarbeit in Betrieben, Verwaltungsstelle., Öffentlichkeit
- Kontakte zu Verwaltungsstelle., Betriebsräten und Vertrauensleuten

e. Mobilisierung

- persönliche Ansprache
- Beteiligungsmöglichkeiten anbieten
- Teilnahme an Aktionen
- Mitarbeit in den Gruppen
- Solidarität zeigen
- Informationsnetze

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Die Inhalte dieses Bausteins sollen die Teilnehmenden auf die veränderten Rahmenbedingungen der Erwerbswelt aufmerksam machen. Vor allem sollen die Auswirkungen auf die eigene soziale und gesellschaftliche Lebenssituation deutlich und bewusst gemacht werden. Um neue Mitglieder für die Organisation zu gewinnen, bedarf es der Erkenntnis, dass die gesellschaftlichen und betrieblichen Entwicklungen Auswirkungen auf das Verhalten und die Lebenszusammenhänge der Menschen haben, auch auf die eigenen. Es soll sichtbar gemacht werden, dass die traditionellen Wege zur Mobilisierung, Betreuung und Einbeziehung von Beschäftigten für und in die gewerkschaftliche Arbeit nicht mehr ausreichend sind.

Ziel des Bausteins ist es weiterhin, die Notwendigkeit von außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit deutlich zu machen, um die gewerkschaftliche Präsenz im Erwerbsleben durchgängig zu erhalten. Es soll erkannt werden, dass die Bewältigung der ständigen Veränderungsprozesse sich negativ auf die gewerkschaftliche Mitgliedschaft und auch Mitarbeit auswirkt und die Arbeit im „2. Standbein“ dazu dient, diesem Verhalten entgegen zu wirken.

Der Baustein soll die Kolleginnen und Kollegen in die Lage versetzen bei der Gestaltung gewerkschaftlicher Strategien und Arbeit mit den Mitgliedern mit zu wirken und sich aktiv in diese Diskussionsprozesse einzumischen. Sie sollen Argumente und Hintergründe erschließen können, die sie einsetzen können, wenn sie mit Beschäftigten in deregulierten Arbeitsverhältnissen über die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft diskutieren.

Der Baustein 9 ist in engem Zusammenhang mit den Bausteinen 1 „Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse“, Baustein 2 „Arbeitsmarktpolitik unter den aktuellen Bedingungen“, Baustein 3 „Arbeitsmarkt(politik) für Jugendliche und Ältere“, sowie Baustein 7 „Demografischer Wandel“ zu sehen. Die Inhalte dieser Bausteine haben direkt oder indirekt mit der Veränderung der Erwerbsbiografien und deren Auswirkungen auf das Verhalten und Bewusstsein der Beschäftigten zu tun. Speziell die Übersicht über die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in Baustein 1 eignet sich gut als Einstieg in die Problematik.

Besonders wichtig ist hier die Verbindung mit dem Baustein 15 „Zusammenarbeit mit Beschäftigten in den Betrieben“. Um eine durchgehende gewerkschaftliche Präsenz und Unterstützung sicherstellen zu können, ist die Verbindung und Zusammenarbeit mit den betrieblichen Gremien und Mitgliedern unabdingbar. Von daher sollten Arbeitsergebnisse dieses Bausteins in die Anwendung des Bausteins 15 einfließen bzw. umgekehrt Erkenntnisse oder Beispiele des Bausteins 15 in die Bearbeitung des Bausteins 9.

Der Baustein ist als eigenständige Einheit konzipiert und kann je nach zeitlicher Möglichkeit in verschiedenen Varianten eingesetzt werden. Er dient vor allem der Herausarbeitung der Notwendigkeit von außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit. Der Baustein bietet die Möglichkeit das argumentative Fundament für die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit vor Ort zu erarbeiten und wie die Arbeit konkret aussehen soll, um den Kolleginnen und Kollegen bei der Bewältigung der Veränderungsprozesse zur Seite zu stehen.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- verschiedene Statistiken zur Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse
- Übersicht über die gesetzlichen Rahmenbedingungen von Beschäftigungsverhältnissen
- verschiedene Schaubilder zur Entwicklung der Erwerbsbiografien und gewerkschaftliche Präsenz
- Schaubild zu den Veränderungsprozessen und gewerkschaftlicher Begleitung
- Fragebogen zum eigenverantwortlichen Handeln und Denken (mit Auswertung)
- Schaubild über Beschäftigungsverhältnisse und sozialer Schutz

4. Methodische Hinweise

Der Einstieg ins Thema kann über die Abfrage der eigenen Erfahrungen der Teilnehmenden mit Veränderungen erfolgen. Alle Teilnehmenden, egal ob im Betrieb oder außerhalb des Betriebs, haben bereits Veränderungsprozesse durchlebt. Durch gezielte Abfrage können die Erfahrungen erschlossen werden. Folgende Leitfrage könnten gestellt werden:

Welche Veränderungen hast Du in den letzten fünf Jahren wahrgenommen

- in der Politik
- in den Betrieben
- in der Gewerkschaft
- bei den Menschen
- bei den Kolleginnen und Kollegen?

Die Methode der Abfrage kann offen gestaltet werden. Es bietet sich an, die Erfahrungen stichwortartig auf Moderations-Kärtchen schreiben zu lassen. Dieses kann in Einzelarbeit erfolgen oder aber, wenn Teilnehmende aus gleichen Betrieben oder Arbeitskreisen anwesend sind, kann die Erfassung der Erfahrungen auch in Partnerschaftsarbeit oder in Gruppen erfolgen. Das zeitliche Limit für die Erfassung sollte mindestens 15 Minuten betragen, aber 30 Minuten nicht überschreiten.

Zur Auswertung sollten die Kärtchen an eine oder mehrere vorbereitete Wandtafeln, auf denen die Bereiche abgegrenzt aufgelistet sind, angebracht werden.

Oft stellt sich bei dieser Abfrage heraus, dass die Anzahl der wahrgenommenen Veränderungen bei den Menschen bzw. Kolleginnen und Kollegen am geringsten ausfallen. Dieses ist dann ein guter Anknüpfungspunkt darauf hin zu weisen, dass die Wahrnehmung von Veränderungen oft durch gesetzliche Regelungen oder unternehmerische Entscheidungen erzwungen wird und wir damit direkt (Versetzung, Änderung des Aufgabengebietes, Entlassung, Qualifikation etc.) oder indirekt (Presse, Radio, Fernsehen, Internet etc.) konfrontiert werden. Damit wird unsere Aufmerksamkeit auf die Sachthematik der Veränderung gelenkt von den Auswirkungen für die Menschen weggeleitet. Wir beschäftigen uns mit der erzwungenen Veränderung und verlieren den Blick für die anderen. Die Folge ist mangelnde Solidarität, Ausgrenzung und Isolation.

Hier kann schon darauf hin gewiesen werden, dass unsere Arbeit nur dann Erfolg haben wird, wenn wir mit den Menschen bzw. Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten und ihre Sorgen und Probleme ernst nehmen. Die Auswirkungen von „Sachentscheidungen“ der Politik oder Unternehmer auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen herausgearbeitet, erkannt und benannt werden. Nur wenn Folgen bewusst wahrgenommen werden, kann eine bessere Bewältigung stattfinden.

Im Anschluss an die Auswertung und Diskussion kann durch ein kurzes Impulsreferat die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse und ihre Auswirkungen auf die Er-

erwerbsbiografie darlegen. Dazu können die Schaubilder als Unterlage für Folie oder Powerpoint dienen.

Im Anschluss daran kann eine kurze Abfrage an die Teilnehmenden gerichtet werden, wie denn ihre Erwerbsbiografie bisher verlaufen ist. Dazu kann eine Wandzeitung vorbereitet werden, auf der die Veränderungen der Teilnehmenden erfasst werden.

Die Wandtafel könnte folgendes Bild zeigen:

	0 x	1 x	2 x	3 x	4 x	5 x und mehr
Beruf						
Tätigkeit						
Arbeitsplatz						
Qualifikation						
Wohnort						
Arbeitszeit						
Abteilung						
Arbeitsstelle						
Erwerbslosigkeit						

Die Teilnehmenden kleben gleiche Farbpunkte in die entsprechenden Felder. Aus dem Bild ergibt sich dann die Flexibilität und die Mobilität, bzw. die Häufigkeit von Veränderungsprozessen der Gruppe.

Aus diesem Bild kann dann weiter abgefragt werden, wie diese Veränderungsprozesse wahrgenommen wurden und wer bei der Bewältigung geholfen hat. Dazu dient dann eine neue Wandzeitung, die statt der Häufigkeit die folgende Daten enthalten können: Familie, Freunde, Unternehmer, Betriebsrat, Gewerkschaft (Vertrauensleute, Sekretärinnen und Sekretäre, Verwaltungsstelle.), Andere.

Auch hier findet dann eine Bewertung durch die Teilnehmenden mittels Aufkleben von Farbpunkten statt. Dabei wird meistens deutlich, dass die Gewerkschaft sehr schlecht abschneidet, insbesondere beim Eintritt von Erwerbslosigkeit oder Ausscheiden wegen Rente.

Nach den Erkenntnissen, dass sich die Erwerbsbiografien verändern und die Begleitung der Veränderungsprozesse durch die Gewerkschaft nicht sehr stark ausgeprägt

ist, muss sich eine Arbeitsphase anschließen, in der aufgearbeitet wird, welche Möglichkeiten genutzt werden können bzw. sollen, um die gewerkschaftliche Arbeit und Präsenz auch in diesen Phasen zu gewährleisten und was die Teilnehmenden selbst dafür tun können.

Zur Einleitung in die Arbeitsphase sollte auf das Schaubild über den Ablauf von Veränderungsprozessen hingewiesen werden. Über die Möglichkeiten der Gewerkschaft, in der jeweiligen Phase da zu sein, sollten die Teilnehmenden selbst diskutieren. Unterstützend kann auf das Material zur Situationsbewältigung aus dem Baustein 6 „Mobbing an Erwerbslosen“ zurückgegriffen werden.

Als Leitfragen für die Arbeitsgruppen können eingesetzt werden:

- In welchen Bereichen liegen unsere gewerkschaftlichen Stärken?
- In welchen Bereichen liegen unsere gewerkschaftlichen Schwächen?
- Welche gewerkschaftlichen Möglichkeiten können unsere Schwächen überwinden?
- Welche Rahmenbedingungen benötigen wir, um unsere gewerkschaftliche Präsenz zu verstärken?
- Mit welchen Mitteln und Aktivitäten können wir unsere Gewerkschaft dabei unterstützen?

Das Ergebnis dieser Arbeitsphase kann dazu dienen, konkrete Arbeitsaufgaben oder ein Projekt zu entwickeln, welches vor Ort umgesetzt werden soll. Dabei sollte die Möglichkeit beachtet werden, die Bausteine 11 bis 15 in die Planung von konkreten Aktivitäten einzubeziehen.

Wenn nur die Notwendigkeit von außerbetrieblicher Arbeit dargestellt werden soll (z.B. auch auf einer Delegiertenversammlung) genügt es mit den Schaubildern 1 bis 6 zu arbeiten. Zum einen kann die Veränderung der Erwerbsbiografie dargestellt werden. Zum anderen werden die gewerkschaftlichen Defizite in den Bereichen der außerbetrieblichen Phase deutlich. Aber auch die isolierte Arbeit in und außerhalb der Betriebe kann nicht das gewünschte Ergebnis bringen. Nur wenn eine Verzahnung der beiden Bereiche gelingt, kann eine ganzheitliche Betreuung und Mobilisierung der Mitglieder während ihrer gesamten Erwerbsphase und auch danach gewährleistet werden. Nur dann ist der Erhalt der Mitgliedschaft bei Veränderungen bzw. Brüchen in der Erwerbsbiografie besser zu erreichen.

Wenn die Notwendigkeit von außerbetrieblicher Arbeit erkannt wird, helfen die konkreten Beispiele und Möglichkeiten der Bausteine 11 bis 15.

Um die Teilnehmenden für ihre Arbeit in der außerbetrieblichen Arbeit vorzubereiten, ist es wichtig, auch die Veränderung des Verhaltens der Menschen in der jeweiligen Erwerbsphase zu erkennen. Dazu kann das Schaubild „Querschnitt der Beschäftigungsverhältnisse und der abnehmende soziale Schutz“ dienen. Das Schaubild kann im Plenumgespräch entwickelt werden. Dabei können die strukturellen Hintergründe für mögliche Probleme bei der Arbeit mit den betroffenen Mitgliedern aufgezeigt werden.

Anhand der „Treppe“ können drei verschiedene Ebenen angesprochen werden:

Es kann anhand der Stufenanordnung der soziale Abstieg deutlich gemacht werden, durch die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente und die Funktionen der einzelnen Sozialleistungen für Erwerbslose.

Je tiefer die Menschen sich auf dieser Stufenleiter befinden, desto geringer wird der soziale Schutz und um so stärker das Bestreben, wieder einige Stufen empor zu kommen. Die Blickrichtung ist immer nach oben gerichtet (Deshalb ist auch das Interesse an den Menschen, die sich in den unteren Stufen befinden, nur sehr gering vorhanden).

Weiterhin ist der Zeitaufwand für die Existenzsicherung um so größer, je tiefer sich der Mensch auf den Stufen befindet. Ständige Laufarbeit zu unterschiedlichen Ämtern und Auseinandersetzungen gehören immer mehr zum Alltag. Im Bereich des Arbeitslosengeld II kommt der Druck von den Behörden, jede Arbeit zu suchen und anzunehmen, als Dauerbelastung hinzu. Die Angst vor der drohenden totalen Verarmung und evtl. Obdachlosigkeit behindern sehr oft eine Aktivität außerhalb der Beziehung zwischen Betroffenen und Amt. Dadurch ist auch die Ansprache und Mobilisierung auf den niedrigen Stufen weitaus schwieriger. Dazu kommt, dass das soziale Ansehen der Betroffenen ebenfalls mit jeder Stufe nach unten abnimmt. Das „gesellschaftliche Mobbing“ durch Politik, Wirtschaft, Medien und Gesellschaft zeigt hier ganz deutlich Wirkung

Die Trennung der verschiedenen Anspracheebenen, wie Betrieb, Maßnahmeträger und Wohngebiet, können aufgezeigt werden. Dabei ist die traditionelle gewerkschaftliche Ausrichtung der Betrieb. Ansprachemöglichkeiten, wie Schaffung von Arbeitnehmervertretungen in Beschäftigungsgesellschaften und -projekten, können hier diskutiert werden. Für das Wohngebiet kann die Wahl von Vertrauensleuten thematisiert werden. Damit würden aktive Mitglieder stärker anerkannt, besser informiert und bekämen mehr Rechte übertragen.

An dieser Stelle kann dann darüber diskutiert werden, wo die bestmögliche Ansatzmöglichkeit ist, um die Menschen zu mobilisieren und in die Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen. Bereits hier wird deutlich, dass die Anknüpfung bzw. Ansprache der von Veränderungen betroffenen Mitglieder vor Ausscheiden aus dem Betrieb ansetzen muss, um die besten Ergebnisse zu erreichen.

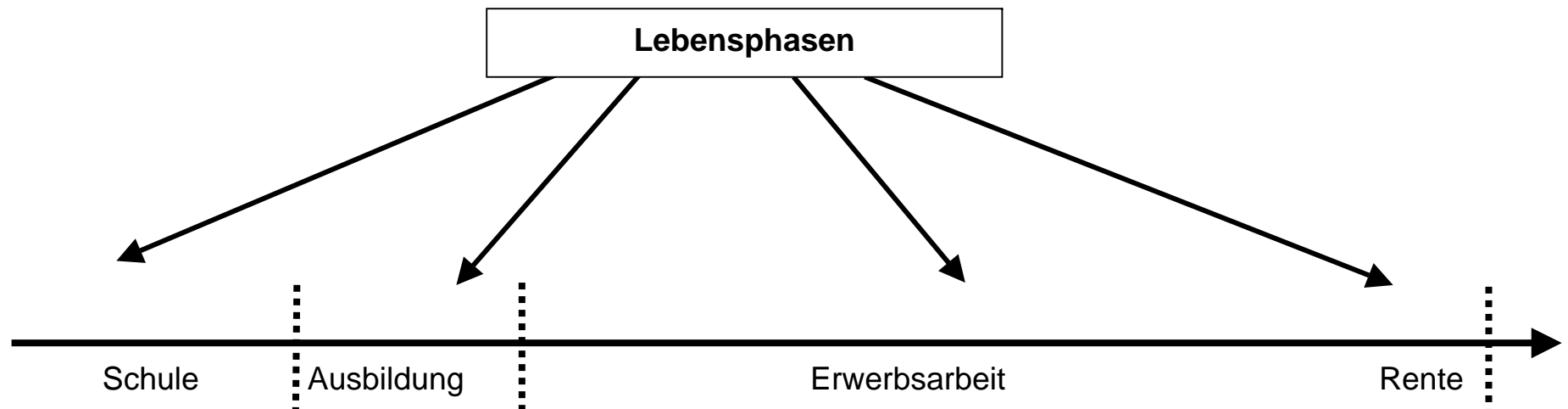
Um sich ein Bild über die Motivationsmöglichkeit zu machen, kann mit den Seminar-Teilnehmerinnen und -teilnehmern der „Fragebogen zum eigenverantwortlichen Handeln und Denken“ ausgefüllt und ausgewertet werden. So werden sie bei sich selbst Defizite feststellen und das, obwohl sie selbst aktiv sind oder werden wollen. Bei den Menschen, die sie ansprechen wollen, dürften die Defizite der Eigenverantwortlichkeit noch größer sein. Das verdeutlicht, dass uns die Kolleginnen und Kollegen nicht umrennen werden, um die Gewerkschaften in ihrer Arbeit zu unterstützen. Es zeigt aber auch auf, dass die Begleitung der Veränderungsprozesse durch Information, Bildung, Aufklärung, Beratung, Einbeziehung und Mobilisierung viel dazu beitragen kann, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen an die Gewerkschaft zu binden und zur Mitarbeit anzuregen. Denn für die eigenen Interessen einzutreten, setzt ebenfalls eigenverantwortliches Handeln und Denken voraus.

5. Literatur, weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- Behringer, Friederike, u.a., Diskontinuierliche Erwerbsbiographien, 2004
- Rifkin, Jeremy, Das Ende der Arbeit, Frankfurt 1996
- Sennett, Richard, Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 2005
- Sennett, Richard, Der flexible Mensch, Berlin 1998
- Trappe, Marianne, Ich sehe keinen Ausweg mehr ..., Freiburg 1993
- Zoll, Rainer, Was ist Solidarität heute?, Frankfurt 2000
- www.die-bonn.de/Fakten
- www.destatis.de

Schaubild 1

Bisher für die Vergangenheit geltende Erwerbsbiographien

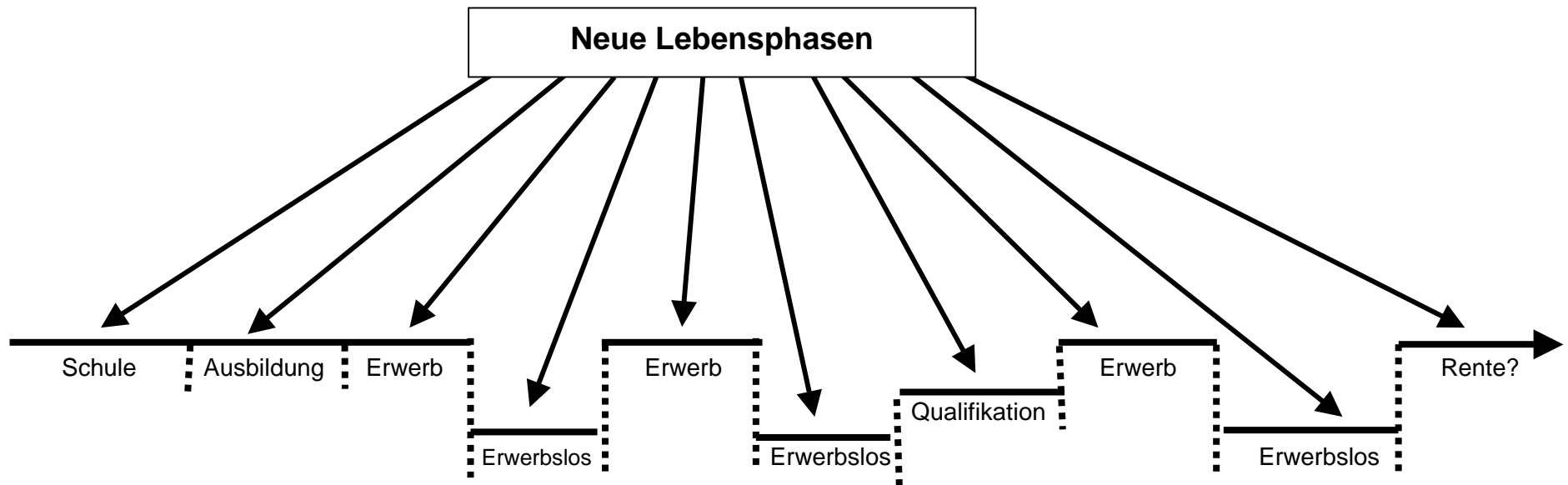


Die bisherige Erwerbsbiographie der Beschäftigten war gekennzeichnet durch Kontinuität. Nach der Schule wurde eine Ausbildung begonnen, die oft mit Übernahme in den Betrieb endete. Gab es keine Übernahme, konnte in der Regel eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufgenommen werden (allerdings oft auch schon in einem anderen Tätigkeitsfeld, z.B. Auszubildende aus dem Lebensmittelbereich, wie Bäcker oder Fleischer, im großbetrieblichen Bereich wie Automobilindustrie). Die Erwerbsarbeit konnte dann bis zur Rente ausgeführt werden.

© Dorothee Fetzer/Günter Brauner, Bremen 2006

Schaubild 2

Sich herausbildende neue Erwerbsbiographie von Beschäftigten

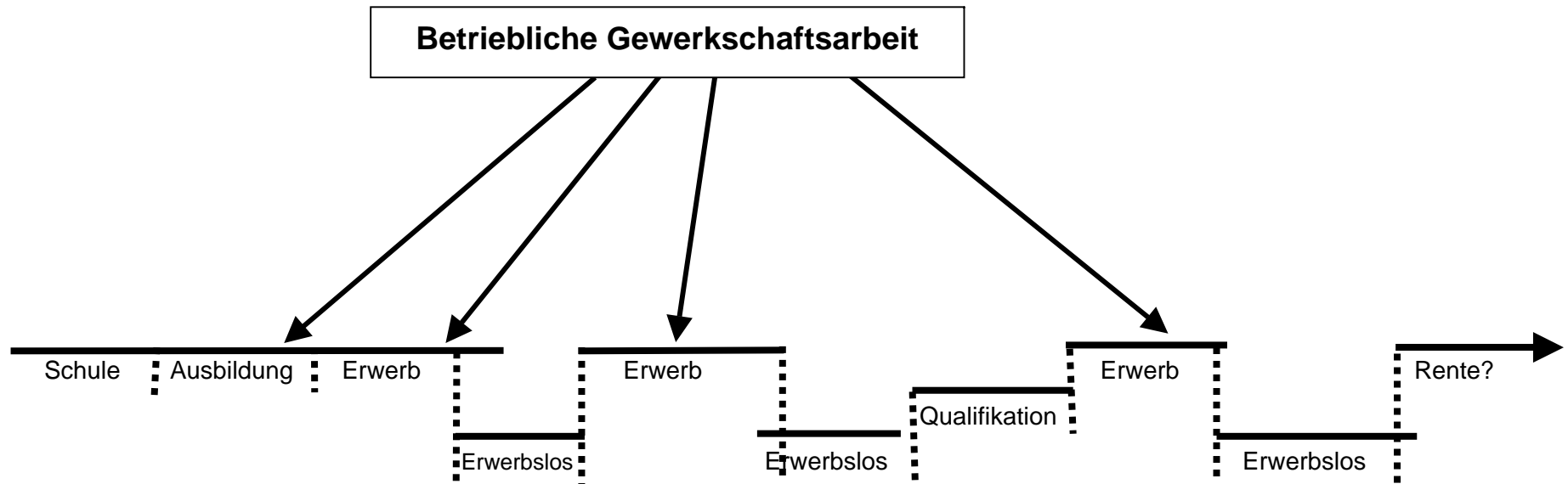


Die Erwerbsbiographien der Beschäftigten verändern sich. Sie sind immer öfter durch Unsicherheit und Unplanbarkeit geprägt. Die Phase der Erwerbsarbeit wird immer öfter von Phasen der Erwerbslosigkeit und Qualifizierung unterbrochen. Die Phasen der Erwerbslosigkeit nehmen mit zunehmenden Alter zu bzw. werden länger. Durch die Ideologie des „lebenslangen Lernens“ ist die Beschäftigungsphase oft von (Weiter)Qualifizierung abhängig. So wird die ausgeübte Tätigkeit mehrmals während der Erwerbsphase des Lebens gewechselt werden müssen, um nicht in der Phase der Erwerbslosigkeit fest zu sitzen und als Langzeiterwerbsloser noch schlechtere Aussichten auf Rückkehr in die Beschäftigungsphase zu erhalten. Diese Situation wird von den Unternehmern und der neoliberalen Politik genutzt, um Arbeit billiger zu machen.

© Dorothee Fetzer/Günter Brauner, Bremen 2006

Schaubild 3

Neue Erwerbsbiographien und Gewerkschaftsarbeit

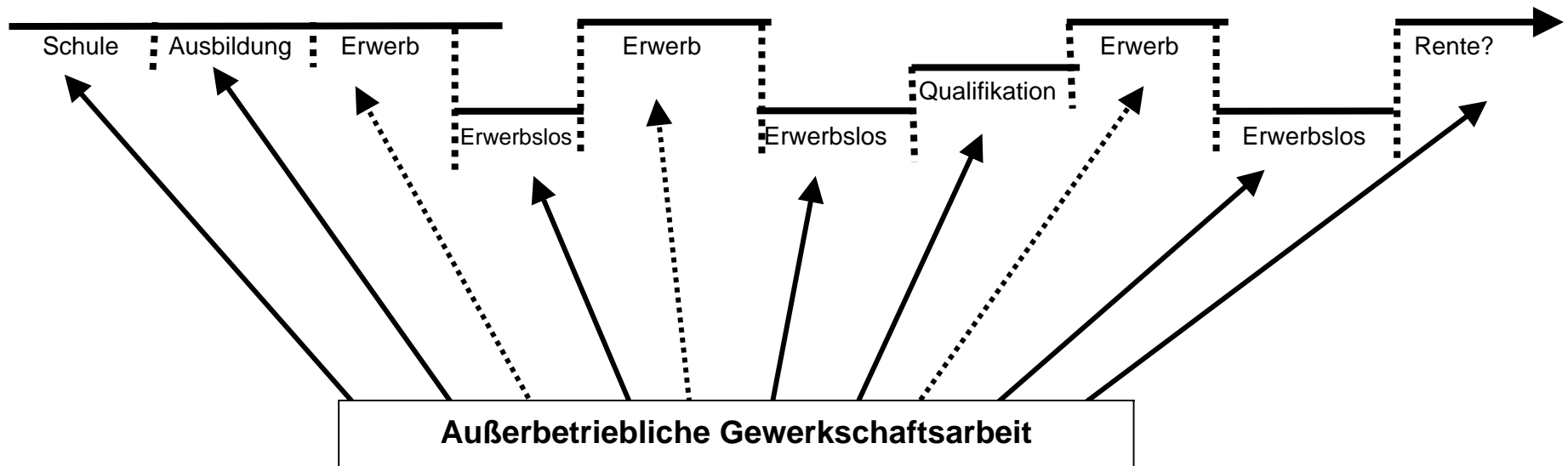


Die betriebliche Gewerkschaftsarbeit erreicht die Mitglieder nur in Phasen der Erwerbsarbeit oder deren Vorbereitung (Ausbildung), da der alleinige Ansatzpunkt im Betrieb liegt. Während der Brüche in der Erwerbsbiographie gibt es keine gewerkschaftliche Begleitung und Solidarität. Dieses ist beim Wiedereintritt in die Erwerbsphase nicht vergessen. Die Gewinnung als Mitglied wird mit zunehmender Dauer des Erwerbslebens schwieriger. Werden die Brüche gewerkschaftlich begleitet, bleibt die Mitgliedschaft oft erhalten.

© Dorothee Fetzer/Günter Brauner, Bremen 2006

Schaubild 4

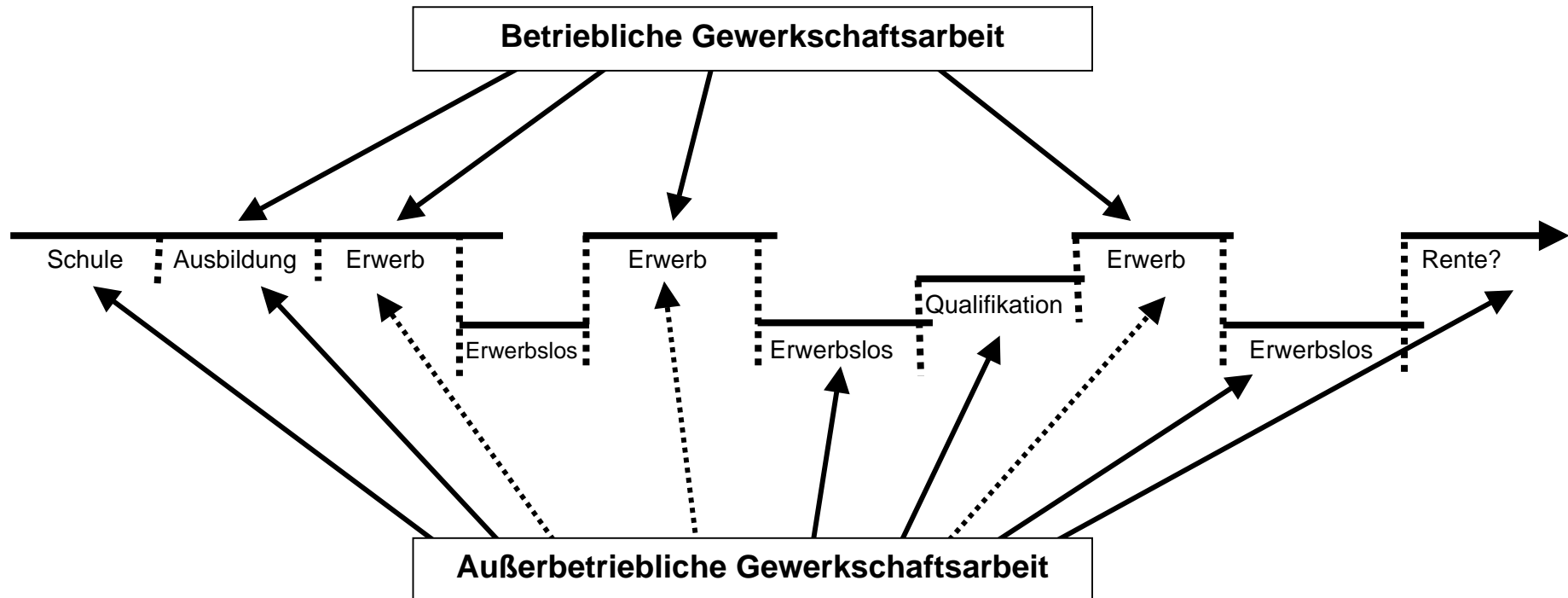
Neue Erwerbsbiographien und Gewerkschaftsarbeit



Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit erreicht die Mitglieder auch in Phasen der Nichterwerbsarbeit, da der Betrieb nicht der alleinige Ansatzpunkt ist, sondern darauf abstellt, die Mitglieder auch außerhalb der Erwerbsphasen zu erreichen. Brüche in der Erwerbsbiographie werden gewerkschaftlich begleitet. Die Gewerkschaft wird als Lebensbegleitung wahrgenommen und damit als durchgängiger Interessensverbund. Mitglieder werden gehalten, auch wenn sie nicht durch betriebliche Strukturen betreut werden können. Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit kann auch betriebliche Betreuung in nicht organisierten Betrieben sicherstellen (z.B. KMU).

Schaubild 5

Neue Erwerbsbiografien und Gewerkschaftsarbeit



Die betriebliche Gewerkschaftsarbeit wird für das Mitglied nur während der Erwerbsphase wirksam; eine kontinuierliche Einbeziehung in die Gewerkschaftsarbeit ist nicht möglich. Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit erreicht die Mitglieder auch außerhalb der Erwerbsphasen. In Zusammenarbeit mit der betrieblichen Arbeit kann somit eine Kontinuität der gewerkschaftlichen Präsenz erreicht werden. Durch die traditionellen Betreuungsstrukturen der IG Metall werden nur noch ca. 50 Prozent der Mitglieder erreicht. Außerbetriebliche Arbeit setzt auch in den betrieblichen Bereichen an, wo keine Betreuung durch Vertrauensleute oder Betriebsräte gegeben ist.

Schaubild 6

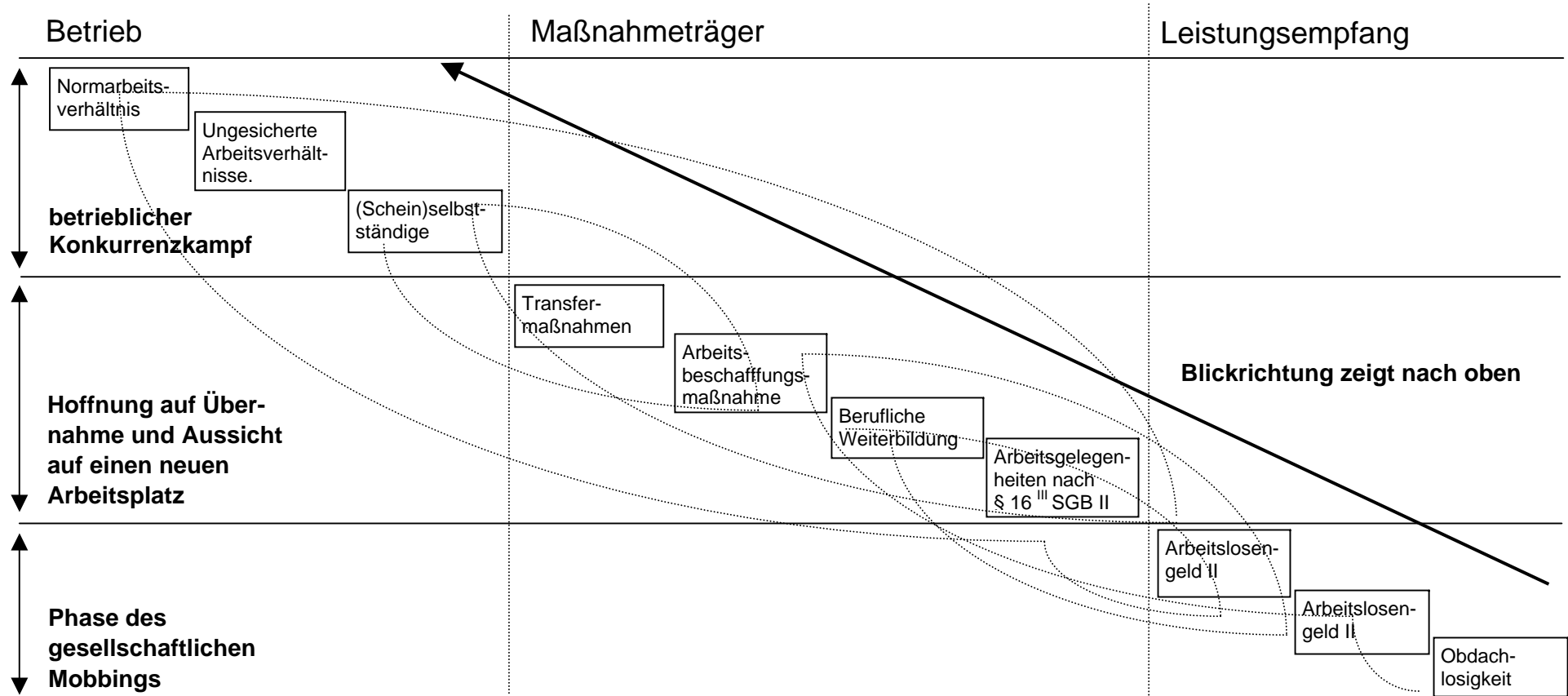
Schematische Übersicht über den Ablauf von Veränderungsprozessen, die Auswirkungen und der Umgang mit der neuen Situation sowie gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten

Phasen des Veränderungsprozesses	Ursache, Auswirkung bzw. Umgang mit der Veränderung
„Negative“ Veränderung einer Situation im Erwerbsleben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funktionsverlust ▪ Qualifizierung ▪ Altersteilzeit/Rente ▪ Versetzung/Entlassung ▪ Erwerbslosigkeit
Anpassungsdruck auf die/den Betroffenen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Änderung der Verhaltensweisen ▪ freiwillig ▪ erzwungen ▪ selbstbestimmt ▪ fremdbestimmt
Umgestaltung der Lebensverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilität (Umzug, Leiharbeit) ▪ Flexibilität (Arbeitszeit, Arbeitsform) ▪ Verzicht (Lohn, Konsum, Freizeit) ▪ Qualifikation (Modulausbildung, „Schleife“) ▪ Organisation (viel „Freizeit“)
Auswirkungen auf das soziale Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktivitäten, Hobbys ▪ Freundeskreis ▪ Familie ▪ Kontakte (Menschen, Gewerkschaft) ▪ Aufgaben (Ehrenamt)
Neue Motivation der/des Betroffenen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fragen (Lösungsvorschläge) ▪ Unsicherheit (Aufklärungen) ▪ Widerstände (Situation aufzeigen) ▪ Beklemmungen (Auswirkungen darstellen) ▪ Schock (auf Situation vorbereiten)
Verhalten in der neuen Situation (Einrichten, Umgehen oder Abfinden)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wirksame Information und Kommunikation ▪ Erfolgreiche Einbeziehung in den Veränderungsprozess (Aufklärung, was passiert mit mir?) ▪ Sicherstellung des Integrationserfolges (IG Metall hilft mir!)

Prozessbegleitende Unterstützung durch die IG Metall
 Information, Bildung, Einbeziehung, Beratung, Mobilisierung

Schaubild 7

Querschnitt der Beschäftigungsverhältnisse und der abnehmende soziale Schutz



Die Blickrichtung ist nach oben gerichtet. Alle versuchen das soziale Ansehen wieder zu verbessern. Wichtig ist, eine bzw. mehrere Stufen nach oben zu kommen. Auch hier lässt sich die „Rotation“, in der sich Beschäftigungsverhältnisse mit Erwerbslosigkeit ständig ablösen aufzeigen. Z.B. Verlust des Arbeitsplatzes ⇒ Transfermaßnahme ⇒ berufliche Weiterbildung ⇒ Transfermaßnahme ⇒ Arbeitslosengeld (Alg) ⇒ befristetes Arbeitsverhältnis ⇒ Alg ⇒ Alg II ⇒ Arbeitsgelegenheit ⇒ Alg II ⇒ Obdachlosigkeit

Baustein 10

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA)

1. Inhalt

- 1.1. Gewerkschaftsmitgliedschaft im Wandel
- 1.2. Was ist „AGA“?
- 1.3. Satzungsauftrag und Beschlüsse
- 1.4. Die Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen
- 1.5. Struktur und Aufgaben der AGA-Arbeit

1.1 Gewerkschaftsmitgliedschaft im Wandel

Die Veränderungen in der Bevölkerungsentwicklung (Demografischer Wandel) und die Veränderungen in den Unternehmens- und Arbeitsverhältnissen haben auch Auswirkungen auf die Gewerkschaften, nicht nur auf die IG Metall.

Nach Untersuchungen (SOEP) nahm der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, die 1985 abhängig beschäftigt waren, von 75,5 % auf 65,8 % (2003) ab. Dabei stieg im gleichen Zeitraum der Anteil der nicht Erwerbstätigen (Erwerbslose und Rentner/-innen) von 19,1 % auf 30,2 %. Während der Anteil der Rentnerinnen und Rentner 1985 noch bei 14,1 % der Gewerkschaftsmitglieder insgesamt betrug, stieg er im Jahr 2003 auf 22,8 %.¹

Auch die IG Metall ist dieser Entwicklung unterworfen. 2005 waren ca. 20 % der Mitglieder im Rentenalter, der Anteil der Erwerbslosen lag um 10 %.² Gleichzeitig nimmt jedoch der Anteil der in der Industrie Beschäftigten ab, so dass heute weniger als die Hälfte der Mitglieder in traditionell betreuten Bereichen zu finden ist.

Die Umbrüche und Veränderungen in der industriellen Produktionsweise und in den Erwerbsbiografien haben ebenfalls Folgen. Im Bezirk Küste wurde schon 1997 darauf hingewiesen.

¹ Eckhardt Seidel, Michael Schlese. Sind die Gewerkschaften noch zu retten. 2005

² siehe Statistik: Mitglieder nach Bereichen in den Materialien

„Die bisher klare Betriebsorientierung (gerät) aufgrund der laufenden Veränderungen in den Unternehmen - etwa durch Outsourcing, den Aufbau von Profitcentern und Holding-Strukturen, Produktions- und Zulieferverbänden, durch die Zerschlagung von Großbetrieben im Zusammenhang mit der Wiedervereinigung und der Focussierung der Unternehmen auf Kernfunktionen - allmählich aus den Fugen.“³

Die Folge ist, dass immer weniger Mitglieder der IG Metall über die gewohnten betrieblichen Ansprachemöglichkeiten und -wege zu erreichen sind:

- Die Mehrzahl der Mitglieder arbeitet in Betrieben, die dem Mittel- bis Kleinbetrieb zugeordnet werden können. In vielen Verwaltungsstellen wird die Mehrzahl der Mitglieder nicht mehr über betriebliche Strukturen, wie etwa über Betriebsräte und Vertrauensleute erreicht. Immer mehr Betriebe haben keinen Betriebsrat und sind ohne gewerkschaftliche Anbindung. Vertrauensleute existieren in vielen Betrieben nur noch im Ausnahmefall. In den neuen Gewerbeparks und Industrieansiedlungen an den Stadt- und Ortsrändern gibt es inzwischen Tausende von Betrieben, die ohne eine gewerkschaftliche Struktur, ohne gewerkschaftliche Betreuung und ohne Tarifbindung sind.
- Die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse selbst wirken sich erschwerend aus und machen die Erreichbarkeit durch Betriebsräte und Vertrauensleute häufig sehr schwierig: Viele Kolleginnen und Kollegen befinden sich (auch über einen längeren Zeitraum) außerhalb des eigenen Betriebs. Sie arbeiten auf Montage, im Außendienst, in Projekten außerhalb des Stammbetriebs, in Arbeitsgruppen in Konzernzentralen, im Entleihbetrieb, mit Werk- oder Honorarverträgen oder in Heimarbeit. Beispielsweise arbeitet der größte Teil der im Metallhandwerk Beschäftigten (teilweise auch schon in der Metallindustrie) auf Baustellen, ist oft jeden Tag woanders eingesetzt und hat - insbesondere auf Großbaustellen - mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Gewerkschaften und Betrieben engeren Kontakt als mit den eigenen.
- Der Anteil der Dienstleistung und damit der Angestellten nimmt gegenüber dem produzierenden Bereich auch im Organisationsbereich der IG Metall immer weiter zu und bildet inzwischen den größeren Teil der Beschäftigten.
- Auch viele Auszubildende sind entweder in der Berufsschule oder im Berufsgrundbildungsjahr oder arbeiten in überbetrieblichen Ausbildungsstätten.
- Viele Kolleginnen und Kollegen sind in Transfergesellschaften, arbeiten in ABM-Projekten, als Praktikanten oder in einer Arbeitsgelegenheit (1 Euro-Job). Diese Betriebe sind in der Regel ohne Betriebsrat und von der Gewerkschaft kaum zu erreichen.

³ Frank Teichmüller in: IG Metall Bezirksleitung Küste (Hrsg.), Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet, Zweites Standbein. 1997

1.2 Was ist „AGA“ ?

Aufgrund dieses Wandels in der Beschäftigtenstruktur, welcher sich auch in der Mitgliederstruktur widerspiegelt und der abnehmenden Erreichbarkeit der Mitglieder über die betrieblichen Informationskanäle hat sich die IG Metall umstrukturiert. Dieser Prozess wurde u.a. durch das Organisations-Entwicklungs- (OE) und Mitglieder-Entwicklungs- (ME) Projekt unterstützt und getragen.

„Alles dies verlangt neben einer branchenspezifischen Interessenvertretung auch nach einer branchenübergreifenden Vertretungsorganisation und entsprechenden Vertrauensleutestrukturen.“⁴

Im Mittelpunkt der Modernisierung und Strukturreform stehen die Mitglieder. Mit geeigneten Maßnahmen sollen

- Mitglieder gewonnen und gehalten werden, um die gewerkschaftliche Attraktivität und Bindekraft zu steigern
- Mitglieder beteiligt werden, um Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu erlangen
- Die Organisationsstrukturen und –formen verbessert werden, da die bisherigen nicht mehr ausreichen
- neue Schritte gewerkschaftlicher Arbeit sein, da die gesellschaftlichen Veränderungen und die Veränderungen in der Arbeitswelt diese erfordern.

In den Rahmen der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit sind deshalb alle die Kolleginnen und Kollegen eingebunden, die - weil sie entweder (dauerhaft) aus einem Betrieb ausgeschieden sind - von Rente oder Erwerbslosenunterstützung leben. Dazu gehören jedoch auch alle diejenigen, die nicht (mehr) über die traditionellen betrieblichen Strukturen zu erreichen sind.

Die Grundsätze für die AGA-Arbeit sind:

„AGA ist die allgemeine Gewerkschaftsarbeit für und mit Mitgliedern (unabhängig von ihrer Lebenssituation), die über betriebliche Organisationsstrukturen nicht erreicht werden.“

Senioren – und Erwerbslosenarbeit sind genauso Bestandteile der außerbetrieblichen Gewerkschafts- und Mitgliedergruppenarbeit wie auch andere Mitgliedergruppen, die nicht durch betriebliche Strukturen betreut werden (Einzelzahler 1 %)

Betreuungs- und Beteiligungsangebote für Mitglieder in KMU, Montage- und Heimarbeiterinnen / Heimarbeiter entwickeln, direkt eine betriebliche Ansprache vorfinden, ist auch Aufgabe von AGA.“⁵

⁴ ebenda S. 5

1.3 Satzungsauftrag und Beschlüsse

Alle Mitglieder, nicht nur die über die traditionellen Betriebsstrukturen zu erreichenden Mitglieder sollen durch Betreuungs- und Beteiligungsstrukturen in die IG Metall eingebunden werden.

Die letzten Gewerkschaftstage haben sich deshalb auch mit diesem Problembereich befasst. Die Satzung wurde in diesem Sinne geändert und durch Beschlüsse und Entschlüsse die Änderung in der gewerkschaftlichen Arbeit untermauert. 2002 wurde die Richtlinie zur „Arbeit mit Mitgliedergruppen“ verabschiedet.

- Mit der Neufassung des § 2 Nummer 1 der Satzung wird die Einbeziehung aller Mitglieder zum gemeinsamen Handeln zur Satzungsaufgabe
- Mit der Einfügung der Ziffer 4 n im § 14 der Satzung wurde die Erwerbslosen- und Wohngebietsarbeit als Ortsverwaltungsaufgabe in der Organisationsstruktur verankert.
- Die Entschlüsse 1 und 6 des letzten Gewerkschaftstages sehen die Organisation und Stärkung von ehrenamtlichen Strukturen über Netzwerke und veränderte Arbeitsformen (z. B. Vertrauensleutearbeit, Nebenstellen, B-Teams, Wohnbereichsarbeit usw.) vor
- Ausführlich beschäftigt sich die Entschlüsse 7 mit der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit - Erwerbslosenarbeit und Seniorenarbeit. Damit sich unterschiedliche Beschäftigten- und Mitgliedergruppen in der IG Metall wiederfinden können, sollen für die Personengruppenarbeit flexible Arbeitsstrukturen und verbindliche Arbeitsformen entstehen. Verbunden mit demokratischen Beteiligungs- und Einflussmöglichkeiten.

Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit, kurz „AGA“, ist deshalb heute Bestandteil der Aufgaben und der Arbeit der IG Metall.

Mit den AGA-Strukturen wurden verbindliche Beteiligungs- und Mitsprachestrukturen für die verschiedenen Ebenen der IG Metall geschaffen.

Allerdings findet sich diese Satzungs- und Aufgabenlage nicht in der Praxis vor Ort in dem geforderten Maße wieder. Es wird nicht in allen Verwaltungsstellen AGA-Arbeit gemacht, obwohl dies von der Mitgliederstruktur her sinnvoll wäre. Wir haben leider auch die Erfahrung gemacht, dass Mitglieder, die in diesem Bereich aktiv werden wollen, abgewiesen oder abgeschreckt werden. Die Kenntnis der Richtlinie ist deshalb wichtig, um die AGA-Arbeit weiterzuentwickeln.

⁵ VB 04 Ressort Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA)

1.4 Die Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen

Richtlinien haben Satzungscharakter und dienen dazu, die Arbeit zu erleichtern, indem verbindliche Voraussetzungen und Bedingungen geschaffen werden. Sie bieten eine Orientierung für gemeinsames Handeln, um die Mitwirkung aller zu ermöglichen und Entscheidungen mit zu gestalten.

Die Richtlinie „Arbeit mit Mitgliedergruppen“ wurde 2002 vom Vorstand beschlossen und bietet u.a. die Voraussetzungen dafür, dass

„die gewerkschaftlichen Forderungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in allen Beschäftigungsgruppen wie der Mitglieder im außerbetrieblichen Bereich unter ihrer Beteiligung zustande kommen und von der gesamten Organisation getragen werden;

Gewerkschaftsarbeit in den Kleinbetrieben durch überbetriebliche Strukturen unterstützt werden kann“⁶

Weiterhin beschreibt die Richtlinie Rahmenbedingungen und Zielsetzungen für die Arbeit mit Mitgliedergruppen.

Ziele der Richtlinie sind:

- Beteiligung aller Mitgliedergruppen an den gewerkschaftlichen Entscheidungen
- Akzeptanz von AGA in der gesamten Organisation
- Unterstützung durch über- und außerbetriebliche Strukturen
- Einbringung der Aktivitäten vor Ort in die Politik der IG Metall
- Engagement zur Mitgliederbindung und –werbung
- Förderung von gemeinsamem Handeln von Mitgliedern und Nichtmitgliedern
- Einbeziehung unterschiedlicher Arbeitsformen in die IGM-Strukturen
- dem Engagement zu größerer Wirkung zu verhelfen⁷

In der Richtlinie wird beschrieben, welche Arbeitsformen möglich sind und wie sie sich voneinander unterscheiden. Es wird genau geregelt, welche Rechte sich aus den einzelnen Arbeitsformen ergeben. Dabei sind die jeweiligen Ebenen (örtlich, bezirklich, Vorstand) berücksichtigt.

⁶ siehe Richtlinie

⁷ Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit, Foliensatz zur Richtlinie

1.5 Struktur und Aufgaben der AGA-Arbeit

Wie AGA-Arbeit vor Ort aussieht, kann ganz unterschiedlich sein. Dies ist von den jeweiligen Bedingungen vor Ort abhängig. Zum AGA-Bereich gehören z. B.

- Senioren und ihre Arbeitskreise
- Erwerbslose und ihre Arbeitskreise / Initiativen
- B-Teams
- Rückhol-Teams
- Berufschulteams
- Betreuer von Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU)
- Wohnbereichsarbeit
- Vertrauensleute im Wohnbereich

Ein AGA-Ausschuss auf Verwaltungsstellenebene ersetzt nicht die vielfältigen Arbeitskreise und Projekte einzelner Mitgliedergruppen, sondern bündelt diese einzelnen Aktivitäten durch:

- den regelmäßigen Austausch der verschiedenen Arbeitsfelder untereinander (Kennen lernen und austauschen)
- Absprache gemeinsamer Aktionen, Projekte, Veranstaltungen usw.
- Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit zu bestimmten Themen (Lokalseite der „metall“, Vertrauensleute-Infos, usw.)
- Informationen über die Aktionen der Verwaltungsstelle im Betriebsbereich, über Funktionärskonferenzen, Veranstaltungen usw. (schnelle und einfachere Kommunikation mit der Verwaltungsstelle)
- Verzahnung mit dem betrieblichen „Standbein“
- Gemeinsames Wirken in gewerkschaftlichen Gremien (Delegiertenversammlung)
- Gemeinsames Durchsetzen von Interessen der einzelnen Gruppen im außerbetrieblichen Bereich in den verschiedenen Ebenen der Organisation.

Ein wichtiger Aufgabenbereich innerhalb der AGA-Arbeit kommt dem Mitgliederhalt und der Mitgliederbindung zu.

Nach einer wissenschaftlichen Untersuchung des Polis-Instituts 2003/2004 ist belegt, dass bis zu 60 % der Mitglieder, die vom Betrieb in die Rente wechseln, austreten und zwar bereits im 1. Rentenjahr. Das betrifft alle Rentengänger unabhängig vom jeweiligen Lebensalter.

Aus der gleichen Untersuchung geht hervor, dass ausgetretene bzw. austrittsgefährdete Mitglieder die Ergebnisse der IG Metall auf dem Arbeitsmarkt für unzureichend hal-

ten und sich bei Erwerbslosigkeit und in kleineren und mittleren Betrieben nicht ausreichend betreut und informiert fühlten.

Auf dem 20. Gewerkschaftstag wurde zum Thema Mitgliederentwicklung folgende EntschlieÙung verabschiedet:

„Steigende Neuaufnahmen trotz rückläufiger Beschäftigung sind ein Beleg dafür, dass die besonderen Anstrengungen zur Mitgliederentwicklung wirken. Mitgliederwerbung und –bindung ist in Betrieben und Verwaltungsstellen wieder stärker in den Mittelpunkt gerückt. Die guten Ansätze und Beispiele müssen verstetigt und mit allem Nachdruck in der Fläche verbreitert werden. Qualifizierung und Professionalisierung der Mitgliederwerbung und –bindung ist die Zukunfts- und Daueraufgabe der IG Metall. Hierbei müssen Schwerpunkte gesetzt und Ziele festgelegt werden.“⁸

⁸ EntschlieÙung 6 – Mitglieder und Organisationsentwicklung, 20. Gewerkschaftstag 2003

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

In diesem Baustein stehen die organisatorischen und strukturellen Voraussetzungen und Bedingungen von außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit im Mittelpunkt. Was die inhaltliche Arbeit der Mitgliedergruppen Senioren und Erwerbslose betrifft, verweisen wir auf die Bausteine 11 „Erwerbslose in der IG Metall“ und Baustein 12 „Seniorinnen und Senioren in der IG Metall“.

Um AGA-Arbeit auf örtlicher Ebene zu installieren bzw. zu verbessern und zu verbreitern bedarf es der Kenntnisse über den organisatorischen Aufbau der IGM, besonders der Verwaltungsstelle, sowie der Satzungs- und Beschlusslage. Gerade bei Widerständen gegen die AGA-Arbeit ist es wichtig, dass die Teilnehmenden wissen, wie sie sich innerhalb der IG Metall zu bewegen haben und welche Schritte und Wege dabei unternommen werden müssen.

Ziele dieses Baustein sind deshalb, Argumente und konkrete Handlungsschritte für die AGA-Arbeit in der Verwaltungsstelle zu erarbeiten. Gleichzeitig kann dieser Baustein auch herangezogen werden, um bereits bestehende Arbeit zu verbessern.

Der Baustein kann für sich genommen als eigenständige Bildungseinheit eingesetzt werden. Der zeitliche Umfang bestimmt dann dabei, die Ausführlichkeit der einzelnen Inhalte.

Der Baustein kann jedoch auch in Verbindung mit anderen Bausteinen eingesetzt werden, wenn es um eine ausführliche inhaltliche Begründung für die Strukturveränderungen der IG Metall und die Notwendigkeit von AGA geht. Die Bausteine 1 und 2, in denen es um die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und um der betrieblichen Strukturen geht sind dazu ebenso geeignet, wie Baustein 9 „Veränderungen der Erwerbsbiografien“.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- aktuelle Statistik Mitgliedschaft im betrieblichen und außerbetrieblichen Bereich (Kuchen)
- aktuelle Statistik IG Metall Mitglieder nach Alter und Mitgliedsart
- subjektive politische Kompetenz von Mitgliedern und Funktionären
- Aktuelle Beschlusslage (Satzung und Entschlüsse)
- Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen
- Die tragenden Säulen für erfolgreiche Mitgliederbindung und Mitgliederbeteiligung
- Aufbau einer Verwaltungsstelle
- Arbeitsfelder von AGA
- Folienvorträge zu AGA
- Selbst-Test
- Checkliste für Ansprechpartner in der Verwaltungsstelle

4. Methodische Vorschläge

Wenn der Baustein als eigenständige Einheit eingesetzt wird, ist davon auszugehen, dass sich die Teilnehmenden bereits für dieses Thema interessieren oder bereits in der AGA-Arbeit aktiv sind.

Sollte es sich um die Initiierung von AGA-Arbeit in der Verwaltungsstelle handeln, sollte das Ziel der Bildungsveranstaltung sein, dass AGA in der während des Seminars verabredeten Form in der Verwaltungsstelle als Arbeitsvorhaben eingerichtet werden soll, d.h. z.B. bis zur entsprechenden Beschlusslage.

In welcher Form AGA stattfinden soll – ob Ausschuss, Arbeitskreis, Projekt usw. -, ist vom Verlauf der Diskussion unter den Teilnehmenden abhängig.

Der Einstieg kann durch zwei verschiedene Möglichkeiten erfolgen:

Der Ablauf gestaltet sich nach den Schritten

- Was sind unsere Vorstellungen / Wünsche. Was wollen wir?
- Wie ist die konkrete Ausgangslage?
- Wie können wir unsere Vorstellungen und Interessen durchsetzen?

Wird AGA durch die Verwaltungsstelle initiiert, bietet sich eine andere Version des Einstiegs an:

- Die Situation in der Verwaltungsstelle
- Was kann man alles machen (Sammlung der Ideen und Vorstellungen)
- Welche Schritte müssen wir zur Umsetzung unternehmen.

Bei Widerständen ist es wichtig zu beachten, dass zunächst Argumente für die Einrichtung von AGA gesammelt werden. Die Gegenargumente sollten ebenfalls aufgelistet werden.

Bei dieser Gegenüberstellung sollte darauf geachtet werden, dass die Argumente jeweils dem gleichen Sachverhalt zugeordnet werden.

Dadurch erhalten die Teilnehmenden die entsprechenden Informationen und Argumente, um ihre Position bei der Einrichtung von AGA vertreten zu können. Sie dienen dann zur Grundlage bei der Formulierung von Gesprächen, Redebeiträgen oder Anträgen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Kenntnis der Satzung und der Beschlusslagen. Dies allein reicht jedoch nicht aus, um die AGA-Arbeit, die eingerichtet werden soll, inhaltlich zu beschreiben. Gerade in der verwaltungsinternen Diskussion ist es wichtig, sich mit seinem Vorhaben Unterstützung zu organisieren. Das alleinige Argument: Wir wollen einen AGA-Ausschuss, ist für Kolleginnen und Kollegen aus den Be-

trieben wenig nachvollziehbar. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass sich dann sehr schnell eine Insiderdiskussion zwischen den AGA-Befürwortern und z. B. der Geschäftsführung ergibt und andere Kolleginnen und Kollegen diese Auseinandersetzung nicht nachvollziehen können. Es ist deshalb wichtig, die inhaltlichen Argumente benennen zu können und zu beschreiben, wie die AGA-Arbeit aussehen soll, was sie ist und welchen Nutzen sie letztlich für die IG Metall und die Verwaltungsstelle hat.

Die besten Argumente nützen allerdings nichts, wenn die Akteure und Akteurinnen nicht wissen, welche Wege sie beschreiten müssen, um zu einem Ziel für ihr Vorhaben zu kommen, und welche satzungsmäßigen Rechte sie dabei haben.

Wichtig ist deshalb, dass die Satzungs- und Beschlusslage bekannt ist und mit der Richtlinie und Satzung argumentiert werden kann. In der Richtlinie ist auch das Vorgehen bei der Initiierung der AGA-Arbeit formuliert.

Dieser Seminarabschnitt kann entweder in kleinen Arbeitsgruppen oder im Plenum anhand von Folien bearbeitet werden.

In der Folge kann dann verabredet werden, welche nächsten Schritte unternommen werden, z.B. ob ein Antrag an den Ortsvorstand formuliert, bzw. eine Rede bei der Delegiertenversammlung gehalten werden soll.

Ist AGA in der Verwaltungsstelle bereits installiert, ist das Ziel der Bildungsveranstaltung die AGA-Arbeit zu verbessern und voranzubringen.

Als erster Schritt bietet sich ein Erfahrungsaustausch an, in dem die in der AGA Aktiven über ihre Arbeit berichten, z. B. Mitglieder halten, Rückholaktionen, Akzeptanz zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, Beteiligung und Motivation der Mitglieder für die Arbeit. Beim Erfahrungsaustausch sollte darauf geachtet werden, dass nicht einfach nur berichtet wird, sondern dass die Diskussion die positiven Entwicklungen benennt, wie aber auch die Schwierigkeiten. In der Folge kann daran angeknüpft werden, indem Thema wird, wie die positiven Entwicklungen noch verstärkt oder wie die Schwierigkeiten behoben oder abgemildert werden können.

Die Diskussion kann unter folgender Fragestellung erfolgen:

- Was sind Eurer Meinung nach die Ursachen dafür, warum sich die positiven Entwicklungen bzw. die Probleme ergaben?
- Wie kann die Arbeit verbessert bzw. die positive Entwicklung gehalten werden?

Daran sollten sich dann konkrete Verabredungen anschließen.

Wenn der Baustein im Rahmen von anderen Bildungseinheiten oder im Zusammenhang mit anderen Bausteinen eingesetzt wird, ist das Ziel in der Richtung zu suchen, die Notwendigkeit von AGA aufzuzeigen und die Möglichkeiten, die sich bieten, darzustellen und darüber zu informieren.

Dazu eignet sich der Einstieg über die Ausgangslage (Mitgliederentwicklung), an den sich die Information über die AGA-Arbeit und die Beschlusslage anschließen. Daran sollte sich – sofern möglich – ein Schritt anschließen, der die Informationsebene verlässt und auf konkrete Schritte abzielt. Möglich wäre z. B. eine Teilnehmerabfrage:

- Wie sinnvoll ist es für Dich, dass es AGA gibt?
- Würdest du AGA-Aktivitäten unterstützen?
- Wenn ja, in welcher Form, wenn nein, warum nicht?

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- Eckhardt Seidel, Michael Schlese. Sind die Gewerkschaften noch zu retten. 21.8.2005. unter <http://www.linksnet.de/artikel.php?id=1992>
- Frank Teichmüller in: IG Metall Bezirksleitung Küste (Hrsg.), Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet, Zweites Standbein, Hamburg 1997
- Hans-Böckler-Stiftung. Zukunft der Gewerkschaften. Arbeitspapier 44, April 2004

Im zuständigen Vorstandsressort gibt es eine Vielfalt von Informationen, Materialien, Statistiken und auch personelle Unterstützung in allen AGA-Fragen.

Subjektive politische Kompetenz von Mitgliedern und Funktionären (Boll 1997:264)⁹

Statement	Mitglieder	Funktionäre
Die IG Metall kümmert sich nicht viel darum, was Leute wie ich denken	56,8 %	75,2 %
Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die IG Metall tut	27,2 %	61,8 %
Die einzelne Meinung zählt heute auch nicht mehr als früher	26,8 %	44,2 %
Man kann seine Meinung gar nicht einbringen	59,4 %	79,2 %
Manchmal ist die ganze Gewerkschaftsarbeit so kompliziert, dass jemand wie ich gar nicht versteht, was vorgeht	46,2 %	69,0 %
Der Organisationsapparat ist vom Westen aufgepfropft worden	25,5 %	23,3 %

⁹ aus: Zukunft der Gewerkschaften. Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier, April 2004, S. 44

Baustein 11

Erwerbslose in der IG Metall

1. Inhalt:

- 1.1. Gewerkschaftliche Erwerbslosenarbeit - eine Aufgabe für die IG Metall?
- 1.2. Ansprache erwerbsloser Mitglieder
- 1.3. Es geht immer auch um Beteiligung und Mitbestimmung (§ 2 der Satzung)
- 1.4. Aufgaben und Ziele gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit
- 1.5. Felder gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzabbau in Betrieben, die zum Organisationsbereich der IG Metall gehören, kann man oft als Problem feststellen, dass mit dem Verlust des Arbeitsplatzes auch der Austritt aus der IG Metall verbunden sein kann.

Um diese Mitglieder zu halten, ist es wichtig, sie in dieser Umbruchsphase anzusprechen und auf die Wichtigkeit der gewerkschaftlichen Organisation hinzuweisen.

Die nach wie vor auf hohem Niveau stagnierende Erwerbslosigkeit hat weiterhin zur Folge, dass auch IG Metall-Mitglieder von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Es gibt keine Verwaltungsstelle, in der es nicht erwerbslose Mitglieder gibt. Die Strukturveränderungen, z. B. die Zerschlagung der Industriezweige in den neuen Bundesländern, haben auch Auswirkungen auf die Verwaltungsstellen:

- Der Anteil der Mitglieder, die in Beschäftigung sind, liegt zwischen 27 und 45 Prozent.
- Der Anteil der Mitglieder, die zum AGA-Bereich zählen, liegt zwischen 73 und 55 Prozent. So sind z. B. in der Verwaltungsstelle Bautzen nur noch 30 % der Mitglieder in Betrieben angesiedelt, während ca. 70 Prozent zum AGA-Bereich gehören.

Erwerbslos werdende Mitglieder auf den Erhalt ihrer Mitgliedschaft anzusprechen, ist deshalb ebenso notwendig, wie Erwerbslose als Mitglieder zu halten und sie in die Arbeit der IG Metall einzubeziehen.

Allerdings sehen die tatsächlichen Möglichkeiten für Erwerbslose, sich in der IG Metall zu beteiligen und einzubringen eher gering aus. In nur wenigen Verwaltungsstellen existieren Arbeitskreise für Erwerbslose oder andere Beteiligungsangebote.

Meistens ist mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb auch ein Verlust der Kontakte zur IG Metall verbunden. Während die Seniorinnen und Senioren aufgrund eines Gewerkschaftstagsbeschlusses automatisch die „metall“ nach Hause geschickt bekommen, bedarf es bei Erwerbslosen eines Ortsvorstandsbeschlusses.

Erwerbslosigkeit hat oft auch das Streichen aus den Verteilern zur Folge und damit den Verlust von Informationsquellen. Viele Erwerbslose haben nur dann Kontakt zur IG Metall, wenn sie wegen eines rechtlichen Problems in der Verwaltungsstelle vorsprechen müssen.

Aber auch aktive Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre erleben neben den persönlichen Veränderungen aufgrund von Erwerbslosigkeit einen weiteren Einschnitt, insbesondere dann, wenn ihre gewerkschaftlichen Funktionen an Betriebszugehörigkeit gebunden sind (z.B. Vertrauensmann/-frau, Tarifkommissionsmitglied). Obwohl satzungsmäßig inzwischen festgeschrieben, verlieren in einzelnen Fällen erwerbslos werdende Funktionärinnen und -funktionäre sogar ihre Delegierten- bzw. Ortsvorstandsmandate. Auch wenn dieses nur in Ausnahme- und Einzelfällen geschieht, zeigt sich doch, wie unterschiedlich mit dem Eintritt von Erwerbslosigkeit bei Mitgliedern in den Verwaltungsstellen umgegangen wird. Feststellen lässt sich jedoch, dass in Verwaltungsstellen mit hohem Erwerbslosen- und AGA-Anteil eher Beteiligung und Mitbestimmung von Erwerbslosen gewünscht und gefördert wird und es zeigt sich, dass sich immer mehr Verwaltungsstellen auch in den westlichen Bundesländern dem Thema Erwerbslosigkeit öffnen.

Auf der anderen Seite ist aber auch bei vielen erwerbslosen Mitgliedern das Bewusstsein verbreitet, dass die Gewerkschaft nun nicht mehr für sie zuständig sei. Sie sehen die Gewerkschaft als Interessenvertretung der Beschäftigten und nicht der Erwerbslosen und stellen ihre Mitgliedschaft in Frage. Viele erwerbslose Mitglieder kennen ihre satzungsmäßigen Rechte nicht und werden nur in seltenen Fällen von sich aus aktiv.

Um Erwerbslose zum Mitmachen anzuregen, ist es deshalb wichtig, die Argumente für die Mitgliedschaft Erwerbsloser zu kennen.

1.1. Gewerkschaftliche Erwerbslosenarbeit – eine Aufgabe für die IG Metall?!

Es gibt viele Gründe, warum es wichtig ist, dass Erwerbslose in die Arbeit der Verwaltungsstelle mit einbezogen werden. Leider sind aber noch viele Vorurteile dagegen auch innerhalb der IG Metall vorhanden. Dabei gibt es eine Reihe von Argumenten, die immer wieder gegen eine Erwerbslosenarbeit vorgebracht werden.

Nach wie vor tut sich die IG Metall im allgemeinen mit Erwerbslosen schwer. Wir haben die häufigsten genannten „Hinderungsgründe“ in acht Behauptungen zusammengefasst:

1. *Erwerbslosigkeit muss da bekämpft werden, wo sie entsteht, nämlich im Betrieb. Es ist deshalb die Hauptaufgabe der IG Metall, zu Beschäftigungssicherung und*

Schaffung neuer Arbeitsplätze beizutragen. Für Erwerbslose sind die Wohlfahrtsverbände und Kirchen zuständig.

Mit der Forderung nach Erwerbslosenarbeit ist jedoch nicht die Aufgabe des betrieblichen Feldes gemeint. Im Gegenteil: Erwerbslosenarbeit eröffnet ein weiteres Feld, das die aktive Einbindung derjenigen Mitglieder ermöglicht, die nicht mehr über den Betrieb erreichbar sind. Sie soll der Entsolidarisierung zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen innerhalb der IG Metall und der Gesellschaft entgegenwirken. „Arbeitslosenarbeit ist eng verknüpft mit dem Kampf um Erhaltung von Arbeitsplätzen und um neue Beschäftigung. Präventive Arbeitsmarktpolitik und Aufbau von Beschäftigungsprogrammen für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte mit dem Ziel, Arbeitsplätze in neuen Beschäftigungsfeldern zu entwickeln, gehören zusammen.“¹

2. *Gewerkschaften sind Arbeitnehmerorganisationen. Erwerbslose Mitglieder schwächen die Organisationskraft. Das ist nicht gegen die einzelnen Erwerbslosen gerichtet, sondern ergibt sich aus dem Selbstverständnis der Gewerkschaften.*

Gewerkschaftliche Erwerbslosenarbeit „kann insbesondere der Entsolidarisierung zwischen Beschäftigten und Nichtbeschäftigten entgegenwirken, den Widerstand gegen Sozialabbau organisieren, über arbeitsmarktpolitische Konzepte für die Region informieren und örtliche Beschäftigungsprojekte auf den Weg bringen.

Gewerkschaftliche Arbeitslosen- und Wohnbereichspolitik ermöglicht es, den betrieblichen Kampf für den Erhalt von Arbeitsplätzen mit dem Kampf gegen soziale Leistungskürzungen zu verknüpfen. Dies ist notwendig, da die Massenarbeitslosigkeit auf absehbare Zeit fortbestehen wird und weitere Einschnitte ins soziale Netz drohen. Es wird verstärkt darauf ankommen, die Schutzfunktion der sozialen Sicherungssysteme zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Arbeitslose können die Zusammenhänge deutlich machen: Je niedriger Lohnersatzleistungen und Sozialhilferegelsätze sind, um so eher sind Arbeitslose gezwungen, Billigarbeit anzunehmen und den Nochbeschäftigten Konkurrenz zu machen.“²

3. *Erwerblose gefährden die Streikfähigkeit. Zum einen sind sie potentielle Streikbrecher und Lohndrücker, zum anderen darf es nicht sein, dass z.B. in der Zukunft Nicht-Beschäftigte an der Urabstimmung über Streik bzw. Nichtstreik teilnehmen.*

Gerade die Zusammenarbeit von Beschäftigten und Erwerbslosen stärkt die IG Metall auch in ihrer Streikfähigkeit. Wenn die Gewerkschaften die Erwerbslosen ignorieren, besteht viel eher die Gefahr, dass sie sich gegen die Beschäftigten ausspielen lassen. Gerade was die Möglichkeit der Lohndrückerei angeht, besteht bei sehr vielen gewerkschaftlich organisierten Erwerbslosen ein hohes Bewusstsein.

¹ aus: Entschließung 6 des IG Metall-Gewerkschaftstages 1995 in Berlin

² Vorstand der IG Metall, Projekt Mitgliederentwicklung (Hrsg.), Arbeitslosen- und Wohnbereichsarbeit, Arbeitsheft 4, Frankfurt am Main 1996, Seite 6 und 7

4. *Erwerbslosigkeit macht krank. Es ist nicht die Aufgabe der IG Metall, sich um Sozialfälle zu kümmern.*

Erwerbslosigkeit ist eine für die Betroffenen schwierige Situation, welche die bisherige Lebensweise und Lebensansichten in Frage stellt. Trotzdem hat dies nicht automatisch zur Folge, dass Erwerbslosigkeit an sich krank macht. Denn es kommt immer auf die persönliche Befindlichkeit der einzelnen an, wie sie damit umzugehen lernen.

So gesehen ist es ein weiterer „Schlag“ für Erwerbslose, wenn sie nicht mehr als Kollegen sondern als Sozialfall/sozial Schwache behandelt werden. Es ist deshalb gerade die Aufgabe der IG Metall, dass die erwerbslosen Mitglieder mit ihren politischen Bedürfnissen in der Gewerkschaft aktiv sein können.

5. *Erwerbslosenarbeit ist ein neuer Kostenfaktor. Viele Verwaltungsstellen kommen mit ihrem Geld vorne und hinten nicht mehr hin und hängen am „Tropf“ des Vorstands. Außerdem zahlen Erwerbslose nur 1,53 Euro Mitgliedsbeitrag und kosten deshalb mehr, als sie einbringen.*

Auch wenn es auf den ersten Blick so erscheinen mag, als ob mit Erwerbslosenarbeit ein zusätzliches Kostenfeld entstünde, muss langfristig auch berücksichtigt werden, dass Erwerbslosigkeit nicht unbegrenzt dauert und erwerbslose Mitglieder auch wieder beschäftigt werden. Die finanziellen Verluste wären viel höher, wenn die erwerbslosen Mitglieder austreten und - falls sie wieder erwerbstätig wären - nicht erneut Mitglied würden. „Ich sage ausdrücklich: Der Kollege wird nicht immer arbeitslos bleiben. Er kommt irgendwann wieder in Arbeit und könnte ein satzungsgemäßer Beitragszahler werden und die Organisation stärken.

Vielfach ist es so: Wenn die Kollegen arbeitslos werden, dann ist der Austritt fällig. Das kann nicht im Sinne der Organisation sein. Kollegen, die arbeitslos werden, bedeuten Mitgliederverluste. Diese Kollegen werden nicht mehr hereinkommen.“³

Es wird bei dieser Argumentation nicht berücksichtigt, dass die Beschäftigtenzahlen gerade in den Großbetrieben stark zurückgegangen sind. Die dort entlassenen Kolleginnen und Kollegen finden oft eine Arbeit in Klein- und Mittelbetrieben. Wenn es nicht gelingt, sie während der Erwerbslosigkeit als Mitglied zu halten, gehen sie als Ansprechpersonen und Hilfe bei der Organisation eben dieser Klein- und Mittelbetriebe verloren.

Oft ist das Kostenargument vorgeschoben, um inhaltliche Vorbehalte zu verbergen. Denn in der Regel ist Erwerbslosenarbeit nicht mit hohen Kosten verbunden. Die meiste Arbeit wird ehrenamtlich geleistet und dient damit der Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltungsstelle und auch der Mitgliederwerbung und -erhaltung.

³ Vermeer, H., IG BAU 1988, Seite 208, zit. nach FIAB-Baustein III

6. *Erwerbslosenarbeit ist Aufgabe des DGB, da es ein Problem ist, das alle Einzelgewerkschaften betrifft und über deren Zuständigkeit hinausgeht. Außerdem hilft eine klare Aufgabenteilung (die IG Metall ist für Betriebspolitik zuständig und der DGB für Sozialpolitik).*

Erwerbslosenarbeit ist in erster Linie Mitgliederarbeit und deshalb ist zunächst die IG Metall und nicht der DGB gefordert. Offiziell hat sich der DGB auch aus der Erwerbslosenarbeit verabschiedet und die Zuständigkeit an die Einzelgewerkschaften verwiesen. Im Unterschied zu den AGA-Strukturen der IG Metall gibt es beim DGB keine Arbeitskreise mit organisatorischen Beteiligungs- und Mitsprachestrukturen für Erwerbslose (das gleiche gilt auch für die Seniorenarbeit). Gerade für eine so große Gewerkschaft wie die IG Metall bedeutet es keine Schwierigkeit, Möglichkeiten der aktiven Einbindung für die erwerbslosen Mitglieder zu schaffen. Wenn z.B. auf Grund von Betriebsschließungen oder Massenentlassungen Belegschaftsinitiativen entstehen, ist die Gewerkschaftszugehörigkeit klar.

Es gibt natürlich auch Gründe, die für ein Engagement des DGB sprechen. Dabei spielen die regionalen und branchenspezifischen Bedingungen eine Rolle. In einem Arbeitskreis auf DGB-Ebene könnten die Erwerbslosen einbezogen werden, in deren Einzelgewerkschaften es keine Mitmachmöglichkeiten gibt. Zudem kann ein DGB-Arbeitskreis die Koordination der einzelgewerkschaftlichen Arbeitskreise übernehmen.

7. *Erwerbslose wollen gar nichts mit der IG Metall zu tun haben. Sie lassen sich z.B. auch nie in der Verwaltungsstelle blicken. Dabei haben sie Zeit genug. Auch bei dem Versuch, die erwerbslosen Mitglieder zu einer Mitgliederversammlung einzuladen, sind nur zehn gekommen.*

Unter dem Punkt Erwartungen erwerbsloser Mitglieder an die IG Metall haben wir ausgeführt, dass diese sehr wohl weiterhin mit ihrer Gewerkschaft zu tun haben wollen. Es geht deshalb darum, wie diese Mitglieder angesprochen und einbezogen werden können.

Dass Erwerbslose zuhause sitzen und nur auf die Einladung der IG Metall warten, ist eine zu einfache Vorstellung. Einmal haben Erwerbslose alle Hände voll zu tun, um ihr finanzielles Auskommen zu sichern und über Bewerbungen oder andere Aktivitäten wieder in Arbeit zu kommen. Zum andern ist die Aktivierung von beschäftigten Kolleginnen und Kollegen auch nicht einfach. Bei ihnen gibt es auch nur einen kleinen Prozentsatz, der auf Dauer zu politischen und gewerkschaftlichen Aktivitäten bereit ist. Dieses Engagement ist nicht von Erwerbstätigkeit oder Erwerbslosigkeit abhängig. Wie bei beschäftigten Kolleginnen und Kollegen geht es auch bei Erwerbslosen darum, diesen kleinen Prozentsatz zu erhöhen.

8. *Wenn Kollegen erst mal aus dem Betrieb raus sind, kommt man nicht mehr an sie ran.*

Erwerbslose sollten so früh wie möglich angesprochen werden. Auch wenn sie nicht sofort irgendwelche Angebote in Anspruch nehmen oder aktiv werden, ist es wichtig, dass am besten noch im Betrieb die Ansprache erfolgt. Je länger Erwerbslose aus dem Erwerbsleben weg sind, desto mehr haben sie für sich individuelle Wege gesucht, um mit Erwerbslosigkeit fertig zu werden. Desto schwieriger ist es dann auch, sie anzusprechen und zu motivieren.

Wer vor Ausscheiden aus dem Betrieb von seiner IG Metall etwas hört und mitbekommt, der bleibt auch dabei und ist bereits organisiert, wenn wieder eine Arbeit aufgenommen wird. Deshalb sollte allen erwerbslos werdenden Arbeitnehmern eine Mappe im Betrieb ausgehändigt werden, die sie mit Kontaktmöglichkeiten, Informationen und Tipps für die Zeit der Erwerbslosigkeit versorgt.

1.2 Ansprache von Erwerbslosen

Immer wieder taucht das Problem auf, wie Erwerbslose angesprochen und zur Mitarbeit motiviert werden können. Es gibt viele Beispiele von Mitgliederversammlungen oder Aktionen, wo die Erwartungen an die Teilnehmerzahlen nicht erfüllt wurden.

Die Schwierigkeit, Erwerbslose anzusprechen, wird andererseits aber auch gern als Argument genommen, um Erwerbslosenarbeit nicht anzugehen. Ein immer wiederkehrendes Argument ist, dass Erwerbslose nicht motivierbar und aktivierbar seien. Dies zeige sich vor allem daran, dass gerade Erwerbslose gegen die Probleme beim Arbeitslosengeld II angehen müssten, denn sie seien besonders davon betroffen. In Anbetracht der Millionenzahlen von Erwerbslosen wäre es eine mächtige Demonstration, wenn alle auf die Straße gingen.

Ursachen für das bemängelte Desinteresse der Erwerbslosen können einmal zu hohe Erwartungen sein. Vergleicht man nämlich die Aktivitäten Erwerbsloser mit denen der Beschäftigten, so sind diese nicht weniger interessiert und aktivierbar.

Andererseits liegen die Ursachen unzulänglicher Einbindung möglicherweise in der eigenen Herangehensweise, in dem zu wenig die spezifische Situation von Erwerbslosen berücksichtigt wird (siehe dazu Baustein 5: „Auswirkungen von Erwerbslosigkeit“ und Baustein 6 „gesellschaftliches Mobbing an Erwerbslosen“).

Ansprache im Betrieb

Je früher die Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden, desto größer ist die Chance, dass sie mitarbeiten bzw. überhaupt in der Gewerkschaft bleiben. Betrachtet man die Geschichte der gewerkschaftlichen Erwerbslosengruppen so wird deutlich, dass die ersten Arbeitskreise und Zusammenschlüsse aus betrieblichen Zusammenhängen entstanden sind, z.B. in Emden (Arbeitskreis ehemaliger Thyssen-Nordsee-Werker), in Bremerhaven (Tilemann-Kollegen) oder aus dem Arbeitskampf bei Mönninghoff in Hattingen. Auch in jüngerer Zeit entstehen so Arbeitskreise. In Bremen ha-

ben sich 2002 z. B. Kolleginnen und Kollegen der ehemaligen Vulkanwerft zum Arbeitskreis erwerbslose Metaller in Bremen-Nord zusammen gefunden.

Gerade heute, wo Entlassungen nicht mehr nur einzelne Betriebsangehörige betreffen, ist es sinnvoll, sie in die Erwerbslosigkeit zu begleiten. Die Verwaltungsstelle Wilhelmshaven – Oldenburg macht in Zusammenarbeit mit der Arbeitsloseninitiative Wilhelmshaven, die aus dem Kampf um den Erhalt von Olympia Wilhelmshaven entstanden ist, positive Erfahrungen mit regelmäßigen Mitgliederversammlungen von Insolvenzbetrieben. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben dann das Gefühl, dass sie nicht ganz alleine mit ihrer Situation dastehen. In diesem Zusammenhang können sich aktive Erwerbslose einbringen. Sie haben selbst diesen Prozess durchlebt, sie kennen die Probleme mit der Erwerbslosigkeit, mit den Ämtern, mit dem Bruch des bisherigen Lebens. So können sie erwerbslos werdenden Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Wir wissen, wie schwierig das ist, denn bis zuletzt glaubt jede/jeder, nicht betroffen zu sein. Kommt dann doch die Kündigung, wird oft die Schuld dem Betriebsrat oder der IG Metall zugeschoben, statt z.B. die Unternehmensleitung verantwortlich zu machen. Auch muss der Schock über die Erwerbslosigkeit zunächst verarbeitet werden. Die IG Metall hat jedoch ein Unterstützungs- und Beteiligungsangebot bei diesem Übergang gemacht, auf das die Kolleginnen und Kollegen dann ggf. später zurückgreifen können oder sich daran erinnern.

Ziele einer betrieblichen Vorfeldarbeit bei drohender Erwerbslosigkeit sind

1. *Thematisierung des Themas Erwerbslosigkeit, d.h.*
 - die Bereitschaft zu stärken, sich mit dem Thema Erwerbslosigkeit auseinander zusetzen (auch als notwendiges und „normales“ betriebliches Thema, das Thema öffentlich und als gesellschaftliches Problem zu behandeln)
 - das Verständnis zu wecken für die Belange und die Situation Erwerbsloser.
2. *Vorbereitung auf die Situation der Erwerbslosigkeit, d.h.*
 - durch frühzeitige Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen auf die persönlichen Belastungen und oft gravierenden Veränderungen ihrer Lebensbedingungen durch
 - Reden über die schon vorhandenen und noch entstehenden Belastungen für den einzelnen
 - Vermittlung von Kenntnissen
 - Ermutigung, sich im Konfliktfall auseinander zu setzen.

3. *Der Individualisierung entgegenwirken, d.h.*

- der sozialen Vereinzelung begegnen,
- Entlassung und Arbeitslosigkeit als gemeinsame Betroffenheit erfahrbar machen, und vermeiden, dass Kolleginnen und Kollegen vereinzelt in die Erwerbslosigkeit gehen.

4. *gewerkschaftliche Unterstützung bei Eintritt von Erwerbslosigkeit sichern und damit den Erhalt gewerkschaftlicher Bindungen stärken.*

Wie diese Unterstützung im konkreten Fall aussehen kann, ist von der jeweiligen Situation vor Ort und natürlich auch von den Akteurinnen und Akteuren abhängig.

Ansprache in Transfergesellschaften

Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder hinauszuschieben, werden häufig Transfergesellschaften gegründet. Unter der Prämisse „Qualifizieren statt Entlassen“ werden sie konzipiert, Erwerbslosigkeit zu verhindern bzw. durch Weiterbildung und Qualifizierung die Chancen auf eine neue Beschäftigung zu verbessern. Realistisch gesehen können sie jedoch aufgrund der Arbeitsmarktsituation für viele kaum mehr sein als ein Auffangbecken, das den Eintritt in die Erwerbslosigkeit verzögert.

Die IG Metall ist in der Regel bei der Einrichtung beteiligt bzw. hat Kontakt zur Trägergesellschaft.

Die Verweildauer in einer Transfergesellschaft ist deshalb ein günstiger Zeitpunkt der Ansprache von Mitgliedern, ehe sie vereinzelt in die Erwerbslosigkeit gehen oder einen neuen Arbeitsplatz finden.

Dazu könnten folgende Schritte unternommen werden:

- regelmäßiger Kontakt z.B. durch Infoveranstaltungen, Beratungsangebote, Treffs, Stammtische usw.
- Informationsblätter über aktuelle Neuerungen, Tipps für Erwerbslosigkeit und durchfinden im Ämterdschungel, Neues aus der Verwaltungsstelle
- Einen Überblick über seriöse Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt zusammenstellen (Kriterienkatalog entwickeln)

In der Verwaltungsstelle Bremerhaven haben die Transfergesellschaften und der Arbeitskreis „Arbeitsuchende“ zwei Monate vor Ende der Gesellschaft mehrere Informationsveranstaltungen für die Betroffenen durchgeführt und auf die bevorstehende Erwerbslosigkeit vorbereitet. Der Arbeitskreis ist für viele die Anlaufstation in der IG Metall geblieben.

Ansprache im Wohngebiet durch Veranstaltungen und andere Aktivitäten

Diejenigen erwerbslosen Mitglieder, die nicht über den Betrieb oder eine Transfergesellschaft erreicht werden können, müssen persönlich angesprochen werden. Dies ist ein etwas mühseliges Unterfangen, weil die Adressen besorgt und die erwerbslosen Mitglieder angeschrieben bzw. zu Hause aufgesucht werden müssen. Im Rahmen von Wohngebietsarbeit und Mitgliederbetreuung findet diese Ansprache in einigen Verwaltungsstellen, wie z. B. der Verwaltungsstelle Zwickau statt. Einmal im Monat finden Wohngebietsveranstaltungen zu verschiedenen Themen statt und Jubilare werden betreut.

Die Ansprache im Wohngebiet könnte z. B. erfolgen durch

- regelmäßige Informationsveranstaltungen zu bestimmten Themen
- Infotische bei Wochenmärkten
- Hausbesuche bei Geburtstagen und Jubiläen
- Regelmäßige Sprechstunden und Beratungsangebote

1.3 Es geht immer auch um Beteiligung und Mitbestimmung (§ 2 der Satzung)

Nach § 2 der Satzung leitet sich ein Anspruch auf Beteiligung und Mitbestimmung auch der erwerbslosen Mitglieder ab. „Aufgaben und Ziele der IG Metall sind insbesondere:

1. *Zusammenschluss aller im Organisationsbereich der IG Metall Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln; sie bezieht **alle Mitglieder** zur Unterstützung mit ein.“*

Erwerbslose Mitglieder können deshalb Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten einfordern. Im Baustein 11 „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ wird darauf ausführlich eingegangen.

Wie Erwerbslosenarbeit letztlich aussehen wird, ist von den jeweiligen Verhältnissen in der Verwaltungsstelle abhängig. Trotzdem ist es sinnvoll, sich allgemein mit Aufgaben und Zielen als den Rahmenbedingungen auseinander zu setzen, da sie die Grundlage für die jeweilige Arbeit bilden. Die vergangenen Gewerkschaftstage haben sich in Entschlüssen und Beschlüssen damit auseinander gesetzt:

- „Wegen des Wegfalls der betrieblichen Informations- und Handlungsebene müssen neben Beratungsstellen Treffpunkte und Kommunikationszentren für Arbeitslose eingerichtet werden. Hierbei ist unter Nutzung der örtlich-regionalen Möglichkeiten die Kooperation mit weiteren Trägern (DGB-Gewerkschaften, Arbeitsloseninitiativen, Kirchen, Wohlfahrtsorganisationen, Kommunen) zu suchen, um tragfähige Organisationsformen zu vereinbaren. Auf der Grundlage vorliegender Erfahrungen sind Entwicklung und Ausbau

von Wohnbereichsarbeit erforderlich...“ (aus der EntschlieÙung 6 des 18. ordentlichen Gewerkschaftstages)

- In der EntschlieÙung 6 des 20. Gewerkschaftstages 2003 heiÙt es u.a. dazu:
„Mit Angeboten zum Erfahrungsaustausch und für Qualifizierungsmaßnahmen, mit einem an Umsetzungsmöglichkeiten orientierten Arbeitsprogramm und entsprechenden Arbeitshilfen für außerbetriebliche Maßnahmen sollen die Mitgliederwerbung sowie Bindung, Betreuung und Beteiligung im besonderen Maße gefördert werden.“

Auch die Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen sieht eine auf die unterschiedlichen Mitglieder- und Beschäftigungsgruppen ausdifferenzierte Politik vor.

1.4 Aufgaben und Ziele gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit

Ziele gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit sind u. a.:

- „die Auseinandersetzung mit dem erwerbslosen Status auf der sozialpolitischen und sozialrechtlichen Ebene und der Ebene der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu fördern
- die Erarbeitung eines Überblicks über die Erwerbsmöglichkeiten vor Ort, Informationen über Betriebe und Weiterbildungsmöglichkeiten vor Ort
- das Kennenlernen von Kooperationspartnern, (Initiativen, gewerkschaftliche Arbeitskreise, Ämter vor Ort) und
- die Integration in die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (einschließlich der IG Metall-Strukturen)
- das Festlegen von Inhalten und Zielen einer gewollten gewerkschaftlichen Erwerbslosenarbeit“⁴

1.5 Felder gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit

Wo erwerbslose Mitglieder aktiv werden und wie sie sich einbringen können, gibt es viele Möglichkeiten. Wir haben sie in drei Feldern zusammengefasst:

- Beteiligung/ Einbeziehung
- Beratung/ Hilfe
- Mobilisierung/ Aktion

Eine weitere Form der Einbeziehung erwerbsloser Kolleginnen und Kollegen wäre, wenn diese wieder Kontakte zu ihrem ehemaligen Betrieb hätten und dort auf Betriebs-

⁴ Faltblatt zu Erwerbslosenarbeit, Ressort Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

versammlungen oder Vertrauensleute- bzw. Betriebsratssitzungen über die Situation Erwerbsloser informieren und die gemeinsamen Interessen von Beschäftigten und Erwerbslosen aufzeigen würden.

Das erste Feld konzentriert sich auf die innergewerkschaftlichen Möglichkeiten, wie Mitgliederversammlungen, Arbeitskreise, Seminarangebote, aber auch die Information von erwerbslosen bzw. erwerbslos werdenden Kolleginnen und Kollegen durch spezielle Information und Ansprache bereits im Betrieb oder in den Beschäftigungsgesellschaften.

Das Feld Beratung/Hilfe umfasst im wesentlichen die Möglichkeiten, wie Erwerbslose über ihre Rechte informiert werden können. Aber es sollte auch die Möglichkeiten der Unterstützung bei der Bewältigung der Situation Erwerbslosigkeit beinhalten. Dabei sind die Vorschläge nicht nur auf Gewerkschaftsmitglieder begrenzt.

Das dritte Feld listet auf, welche gewerkschaftlichen Aktivitäten nach außen unternommen werden können, um auf die Situation der Erwerbslosen aufmerksam zu machen und sie zu verbessern. Hier sollten die Möglichkeiten der Kooperation mit anderen Institutionen und Vereinen aufgenommen werden.

Felder gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit

Beteiligung/ Einbeziehung	Beratung/ Hilfe	Mobilisierung/ Aktion
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbeziehung der Erwerbslosen in die Willensbildung der IG Metall ▪ Bildung eines Arbeitskreises ▪ Zusammenarbeit mit den Betrieben ▪ Teilnahme an Betriebsratssitzungen, Betriebsversammlungen ▪ Kontakte zum ehemaligen Betrieb (z. B. Vertrauensleute) ▪ Sprechzeiten im Betrieb ▪ Schaffung von Netzwerken ▪ regelmäßige Sprechzeiten ▪ Gesprächsangebote 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sozial-/Rechtsberatung ▪ Formulare/Anträge erklären ▪ Tipps für Leistungen der Ämter ▪ Informationsblätter ▪ Interessenvertretung der Erwerbslosen nach außen und innen ▪ Öffentlichkeitsarbeit ▪ Räumlichkeiten ▪ Selbsthilfegruppen ▪ Arbeitslosenfrühstück ▪ Vermeidung von Isolation ▪ Bildungsangebote ▪ Zusammenarbeit mit anderen Gruppen und Institutionen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infotische ▪ Veranstaltungen ▪ Diskussionsrunden ▪ Flugblattaktionen ▪ Werbematerialien ▪ Protestresolutionen ▪ Presseerklärungen ▪ Aktionen gegen Sozialabbau ▪ Aktionen gegen Billiglohn und -arbeit ▪ Aktionen gegen Ausländerfeindlichkeit ▪ Demonstrationen ▪ Runde Tische ▪ Solidarität zwischen den Beschäftigten und Erwerbslosen ▪ Freizeitaktivitäten

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Ziel dieses Bausteins ist es, dass über die besondere Lebenssituation Erwerbsloser in den Verwaltungsstellen ein Problembewusstsein entsteht und dass sich konkret vor Ort Beratungs-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten entwickeln.

Die frühzeitige Ansprache an der Schnittstelle von Betrieb und Erwerbslosigkeit nimmt in diesem Baustein einen besonderen Stellenwert ein, da sie ein wichtiges Instrument zum Mitgliedererhalt und zur Aktivierung darstellt.

Insbesondere in Seminaren mit erwerbslosen und beschäftigten Teilnehmenden können dazu anhand der Aufgaben und Ziele Schnittstellen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit erarbeitet werden. In der Folge können dann konkrete Zusammenarbeitsmöglichkeiten festgelegt werden.

Der Baustein eignet sich besonders für Handlungsteile, wenn also konkrete Vereinbarungen und Verabredungen getroffen werden sollen. Je nach Ausrichtung der Bildungsveranstaltung in Bezug auf Inhalt und Zeitvolumen kann eine Verknüpfung mit den Bausteinen 1, 5 und 6 erfolgen. Es ist aber auch eine Verknüpfung mit dem Baustein 11 möglich. Dies ist dann sinnvoll, wenn auf örtlicher Ebene im Rahmen von AGA Erwerbslosenarbeit aufgebaut werden soll.

Auf die Beratung erwerbsloser Mitglieder in Sachen Arbeitslosen- und Sozialhilferecht bzw. im Umgang mit den Ämtern kann in diesem Baustein nicht ausführlich eingegangen werden. Ziele und Aufgaben einer Sozialberatung, sowie die einzelnen rechtlichen Grundlagen sind zu komplex, als dass sie im Baustein abgehandelt werden können. Es wird deshalb in diesem Zusammenhang keinen Schwerpunkt zu rechtlichen Themen geben. Wir verweisen dazu auf die Sozialrechtsseminare des Vorstands bzw. eigenständige Seminare der Verwaltungsstellen.

3. Hinweise zum ausgewählten Material (siehe CD)

- Handlungsschritte zur Betreuung der Mitglieder bei Konkursen, Teil- und Massenentlassungen
- Projektarbeit in den verschiedenen Phasen der Entlassung
- Checkliste für die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort
- Wie gründe ich einen Arbeitskreis
- Argumentationshilfe: Warum Mitglied der IG Metall bleiben
- Aufgaben und Ziele gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit – Thesenpapier
- Wolfgang Schroeder. Gewerkschaften und Arbeitslosigkeit (aus: bpb. B 47-48/2003. Der neue Arbeitsmarkt und der Wandel der Gewerkschaften)
- Faltblatt Erwerbslosenarbeit, Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit
- Projekt: Beratung erwerbslos werdender Mitglieder
- Mitgliederwerbung und Mitgliedererhalt durch einen Arbeitskreis Erwerbslose

4. Methodische Vorschläge

Vorgeschaltet werden kann eine Auseinandersetzung damit, warum Erwerbslose nicht entsprechend der allgemeinen Erwartungen (Es gibt ca. 5 Millionen registrierte Arbeitslose, warum gehen die nicht alle auf die Straße, machen bei uns mit usw.) aktiv sind. Neben den gleichen Begründungen, die auch für Beschäftigte und deren gewerkschaftspolitisches Engagement gelten, sei hier auf die besondere Situation der Erwerbslosen hingewiesen. Näheres dazu ist in den Bausteinen 5 und 6 „Auswirkungen von Erwerbslosigkeit“ und „gesellschaftliches Mobbing“ zu finden.

Da die Ergebnisse dieses Bausteins so konkret wie möglich sein sollen, ist es wichtig, dass Informationen über die Verwaltungsstelle selbst (Größe, Fläche, erwerbslose Mitglieder, welche Sekretärin, welcher Sekretär ist für welche Bereiche zuständig usw.), aber auch zur Region („Hochburgen“ von Erwerbslosigkeit, anstehende Entlassungen, Insolvenzen usw.) zur Verfügung stehen.

Im Plenumsgespräch bietet sich eine Runde über mögliche Erfahrungen mit bisherigen Anspracheversuchen an. Dabei sollte auf die Ursachen der (Miss)Erfolge eingegangen werden. Wird Neuland beschritten, sollte überlegt werden, wo und wie Erwerbslose angesprochen werden können. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden mit konkreten Ansprache- und Einbeziehungsangeboten nach Hause fahren können.

Die erste Seminarphase kann wie folgt behandelt werden:

- Die Teilnehmenden benennen selbst die Aufgaben und Ziele aus ihrer eigenen persönlichen Sicht.
- Die Thesen zur gewerkschaftlichen Erwerbslosenarbeit können unter folgender Fragestellung in Arbeitsgruppen diskutiert werden:
 - Diskutiert die Thesen und bildet Euch zu den einzelnen eine Meinung.
 - Was bedeuten sie für Eure Verwaltungsstelle?
 - Wo können erste Ansatzpunkte für eine Umsetzung gemacht werden?

In der zweiten Seminarphase sollen dann konkrete Handlungsschritte diskutiert und vereinbart werden. Diese können z.B. sein

- Planung eines Arbeitskreises
- Planung der Ansprache erwerbslos werdender Kolleg/innen
- Erstellung eines Flugblattes (gleiche Interessen von Erwerbslosen und Beschäftigten)
- Vorbereitung einer Aktion (z.B. Tag der Erwerbslosen [Weltspartag])
- Malen eines Transparentes usw.

Wichtig ist, dass bei der Planung eines Arbeitskreises die formalen Kenntnisse bekannt sind, um in der Verwaltungsstelle einen Arbeitskreis zu installieren.

Bei der Konkretisierung einer betrieblichen Ansprache ist unbedingt die Verwaltungsstelle bzw. der zuständige Betriebsrat mit einzubeziehen.

Wie bei der Einrichtung einer betrieblichen Ansprache vorgegangen werden kann, kann mit Hilfe der Materialien „Projekt: Beratung erwerbslos werdender Mitglieder“ und „Mitgliederwerbung und Mitgliedererhalt durch einen Arbeitskreis Erwerbslose“ diskutiert und konkretisiert werden.

Eine kritische Bewertung des bestehenden Angebots für erwerbslose Mitglieder ist sinnvoll, wenn schon Erwerbslosenarbeit gemacht wird. Dafür schlagen wir eine Checkliste vor, anhand der die Teilnehmenden die Arbeit vor Ort systematisieren können.

Es ist aber genauso gut möglich, die Stärken und Schwächen in Arbeitsgruppen zu benennen.

Der Arbeitsgruppenauftrag könnte dann lauten:

- Bewertet Eure Arbeit / das Angebot der Verwaltungsstelle.
- Benennt sechs Beispiele, die Ihr als Stärken (sehr gut, gut, befriedigend) und Schwächen (ausreichend, mangelhaft, ungenügend) bezeichnet.
- Begründet Eure Bewertung.

Die Arbeitsgruppe bietet sich dann an, wenn Defizite in der Erwerbslosenarbeit beseitigt werden sollen. Mit Hilfe einer genauen Diskussion über die Ursachen der Probleme bzw. der Erfolge kann die Arbeit verbessert werden.

Wichtig dabei ist, dass deutlich wird, dass eine nur sporadische Ansprache von Erwerbslosen nicht ausreicht, um diese zur Mitarbeit zu gewinnen. Leider ist es oft so, dass auch in Verwaltungsstellen, in denen es einen Arbeitskreis gibt, es eher zufällig ist, wenn erwerbslose Kolleginnen und Kollegen davon erfahren. Nur mit einer kontinuierlichen Ansprache wird es möglich sein, dass mehr Kolleginnen und Kollegen in die Arbeit eingebunden werden.

Um sich über die Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Erwerbslosenarbeit auseinander zusetzen, bietet es sich an, einen Auszug aus dem Artikel von Wolfgang Schroeder, „*Der neue Arbeitsmarkt und der Wandel der Gewerkschaften*“ zum Thema Gewerkschaften und Arbeitslosigkeit einzusetzen. Wolfgang Schroeder ist Abteilungsleiter beim Vorstand der IG Metall. Der Text kann in Arbeitsgruppen oder im Plenum diskutiert werden.

5. Literatur, weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- Weitere Informationen und Handlungsbeispiele:
- Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit beim IG Metall Vorstand
- Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (www.erwerbslos.de)
- Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen: Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit – das zweite Standbein. Mai 2005
- Bezirk Küste. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit. Das 2. Standbein hat laufen gelernt. September 2005
- Informationen über die Erwerbslosenarbeit bei Ver.di auf regionaler Ebene oder über Internet (www.verdi.de)
- DASNetz – Netzwerk für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit in der IG Metall (www.igmetall.de unter netzwerke)
- [Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen \(www.bag-shi.de\)](http://www.bag-shi.de)

Baustein 12

Seniorinnen und Senioren in der IG Metall

1. Inhalt

- 1.1. Aufgaben und Ziele gewerkschaftlicher Seniorenarbeit
- 1.2. Felder gewerkschaftlicher Seniorenarbeit
- 1.3. Ansprache und Einbeziehung von Seniorinnen und Senioren
- 1.4. Seniorenpolitik der IG Metall
- 1.5. DGB-Arbeit vor Ort
- 1.6. „Neue“ Ehrenamtlichkeit

Seniorinnen und Senioren sind in den Gewerkschaften stark im Kommen. Nach Statistiken des DGB waren über 1,5 Millionen ehemalige Beschäftigte im Rentenalter in den Gewerkschaften organisiert. Ihr Anteil an der Mitgliedschaft lag 1998 zwischen 7,4 % (HBV) und 40,5 % (GdED). Durchschnittlich stieg ihr Anteil von 14,1 % (1985) auf 22,8 % (2003).

Auch die IG Metall altert – auf Grund der demografischen Entwicklung und auf Grund der Tatsache, dass Jugendliche nicht in dem Maße Mitglied der IG Metall werden, wie die Mitglieder älter werden.

So lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg der Anzahl der Seniorinnen und Senioren feststellen. 1987 waren es bereits 381.341 Mitglieder der IG Metall, 1992 schon 434.144 Mitglieder und 1998 waren 460.433 Seniorinnen und Senioren Mitglied der IG Metall.

Ihr Anteil bewegt sich in den letzten Jahren bei ca. 20 – 25 % an der Gesamtmitgliedschaft. Er wäre jedoch noch wesentlich höher, wenn nicht bis zu 60 % der Mitglieder, die vom Betrieb in die Rente wechseln, austreten würden und dies schon im ersten Rentenjahr. Ohne diese Austritte wären heute über eine Million Rentner/innen in der IG Metall organisiert und ihr politisches Gewicht wäre dadurch noch stärker

Aufgrund der veränderten gesetzlichen Bedingungen ist ein vorzeitiges Ausscheiden von Kolleginnen und Kollegen in den Vorruhestand abnehmend. Im Dezember 1997

gehörten noch 84.439 Personen zu dieser Gruppe, heute (April 2006) sind es nur noch 39.803.

1.1 Aufgaben und Ziele gewerkschaftlicher Seniorenarbeit

Die Seniorinnen und Senioren sind für die IG Metall ein unermesslicher Schatz in Bezug auf ihre Kenntnisse, Qualifikationen und Erfahrungen. Darauf kann die IG Metall zurückgreifen und kann darauf stolz sein. Während die Betriebe sich gerne ihrer langjährigen Mitarbeiter entledigen, kann die IG Metall über den Arbeitskreis Senioren oder über verschiedene Projekte, wie z. B. Betriebsbetreuung in den B-Teams, und andere Aktivitäten, wie z. B. Geschichtsarbeitskreise, das Wissen und die Kompetenzen ihrer älteren und alten Mitglieder einbeziehen und im Sinne der Weiterentwicklung der Organisation auch nutzen.

Ein wichtiges Ziel gewerkschaftlicher Seniorenarbeit ist deshalb, auch die Seniorinnen und Senioren zur aktiven Teilnahme am gewerkschaftlichen Leben zu motivieren und in die ehrenamtliche Arbeit einzubeziehen.

Dazu ist Voraussetzung, dass diese Mitglieder auch nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb Mitglied der IG Metall bleiben.

Die statistischen Erfassungen des Ressorts außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit kommen bei Austritten und Streichungen zu folgendem Ergebnis:

Jahr	Austritte Streichungen Rentner/innen	Mitglieder Rentner/innen
2000	22.682	549.210
2001	22.497	553.679
2002	26.344	553.373
2003	31.566	549.373
2004	35.440	536.089
2005	22.127	535.767

Um Austritte zu verhindern, ist es wichtig, dass sie regelmäßig Informationen durch die Verwaltungsstelle erhalten über Veranstaltungen, Versammlungen, Aktionen aber auch Veröffentlichungen und mit konkreten Beteiligungsangeboten in die Arbeit der Verwaltungsstelle einbezogen werden.

Ein weiteres Ziel gewerkschaftlicher Seniorenarbeit ist es, dass sich ehemalige betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre sowie aktive Mitglieder auch nach dem

Ausscheiden aus dem Erwerbsleben an der gewerkschaftlichen Arbeit beteiligen. Sie unterstützen, helfen, beraten und bringen ihre Erfahrungen ein.

Das geschieht im Allgemeinen in folgenden Aufgabenbereichen

- Mitwirkung an den satzungsgemäßen Aufgaben durch Mitgliederwerbung bzw. Mitglieder-Halterarbeit, durch Beteiligung an Aktionen und Kampagnen
- Kollegiale Seniorenbetreuung durch Beratung, Betreuung und Interessenvertretung
- Mitgestaltung der gewerkschaftlichen Interessenpolitik durch Unterstützung der betrieblichen Arbeit und durch seniorenspezifische Forderungen
- Förderung des ehrenamtlichen Engagements durch Bildungsangebote, Erfahrungsaustausche, Öffentlichkeitsarbeit¹

Ziele der Seniorenarbeit vor Ort sind:

- „die Beteiligungsmöglichkeiten im Rahmen der Gewerkschaftsarbeit vor Ort auszubauen
- die Interessenvielfalt von Kolleginnen/Kollegen aufzugreifen und gemeinsame Aktivitäten zu organisieren
- die sozialpolitische Entwicklung (Gesundheits- und Rentenreform) und öffentliche Diskussionen zu verfolgen, zu diskutieren und gewerkschaftliche Argumentationen, Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten sowie
- die Mitgliedergewinnung im Verwaltungsstellenbereich vor Ort über zusätzliche Rückholaktivitäten zu unterstützen
- örtliche Werbeaktionen unterstützen“²

1.2 Felder gewerkschaftlicher Arbeit mit Seniorinnen und Senioren

Wo Seniorinnen und Senioren aktiv werden und wie sie sich einbringen können, gibt es viele Möglichkeiten. Wir haben sie in folgenden Feldern zusammengefasst:

- gewerkschaftliches Feld
- betriebliches Feld
- sozialpolitisches Feld
- historisches Feld
- kulturelles Feld
- kommunalpolitisches Feld

¹ Gemeinsam Zukunft gestalten – aktiv und solidarisch. Älter werden in den Gewerkschaften. Kernbereiche der „Seniorenarbeit“ der DGB-Gewerkschaften

² Faltblatt Seniorenarbeit, Ressort Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Das erste Feld konzentriert sich auf die innergewerkschaftlichen Möglichkeiten, wie Mitgliederversammlungen, Arbeitskreise und Mitarbeit in Gremien, aber auch die Information und Ansprache von Mitgliedern im Seniorenalter. Damit auch nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb der Kontakt zur IG Metall erhalten bleibt, ist es wichtig, dass sich die IG Metall um ihre Seniorinnen und Senioren kümmert. Dazu können Hausbesuche und Glückwünsche zu runden Geburtstagen gehören, wie auch das Herausgeben einer kleinen Seniorenzeitung.

Weitere Felder knüpfen an den Qualifikationen und Fertigkeiten der Seniorinnen und Senioren an, denn diese bestehen auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben fort. Sie können auf vielfältige Weise eingebracht werden: im Zusammenhang mit der Betreuung von Betrieben insbesondere im KMU-Bereich, im Zusammenhang mit der Geschichte der Gewerkschaften usw.

1. gewerkschaftliches Feld

- Mitgliederrückgewinnung
- AK Senioren
- Delegiertenversammlung und andere Gremien
- Betreuung der Seniorinnen und Senioren (Geburtstagsglückwünsche, Senior/innen im Betrieb „abholen“ usw.)
- Sprechzeiten in der Verwaltungsstelle
- Sozialberatung
- AGA
- Zusammenarbeit mit anderen Arbeitskreisen und Projekten
- Zusammenarbeit mit den Seniorenarbeitskreisen der anderen Einzelgewerkschaften und des DGB
- Seniorenzeitung
- Bildungsangebote

2. betriebliches Feld

Betriebsbetreuung:

- Flugblattverteilung, Betriebsbeauftragte, Unterstützung bei Betriebsratswahlen, Unterstützung des Betriebsrats, der VKL, B-Teams

Ausbildungsplätze:

- Unterstützung der JAV, Unterstützung von Auszubildenden mit fachlichen Schwierigkeiten, „Rekrutierung“ von Ausbildungsplätzen,
- Betriebsbesichtigungen
- Seniorexperten

3. sozialpolitisches Feld

- Einmischung in die Diskussion um die Alterssicherung
- Einmischung in die Diskussion um die Zukunft des Sozialstaats
- Aktionen, Demonstrationen, Veranstaltungen
- Öffentlichkeitsarbeit

4. historisches Feld:

- Zusammenarbeit mit Berufsschulen
- Zusammenarbeit mit Schulen
- Nachhilfe / Hausaufgabenbetreuung
- Veranstaltungen zur Geschichte der Gewerkschaften / der Arbeiterbewegung
- AK Geschichte, Geschichtswerkstatt
- Zeitzeugenarbeit
- Aufarbeitung der lokalen Gewerkschaftsgeschichte
- Veröffentlichung der Erfahrungen aus der Arbeitswelt gestern und heute

5. kulturelles Feld:

- Freizeitaktivitäten
- Besichtigungen und Fahrten
- Seminare

6. kommunalpolitisches Feld

- Seniorenvertretung
- Netzwerke
- Mitwirkung in kommunalen Senioreneinrichtungen

Diese Aufzählung ist nicht abschließend und kann je nach den Kompetenzen der Mitglieder vor entsprechend konkretisiert werden.

1.3 Ansprache von Seniorinnen und Senioren

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es immer schwieriger wird, Menschen zum aktiven Mitmachen zu bewegen, je länger sie schon im Ruhestand sind. Sie haben ihre Aktivitätsschwerpunkte gefunden und ihre Zeit verplant, so dass kaum Interesse für neue Aufgabenfelder besteht. Wichtig ist es deshalb, die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb „abzuholen“, in dem man sie direkt anspricht und darauf hinweist, dass die IG

Metall auch für sie da ist und welche Beteiligungsmöglichkeiten und Mitmachangebote es gibt.

Der Vorstand hat eine Informations- und Motivationsmappe erstellt. „Diese Mappe soll ein „Dankeschön“ für die o.g. Mitgliedergruppe sein und gleichzeitig kommen wir damit dem Wunsch vieler Mitglieder nach, die eine Orientierungshilfe haben möchten, wenn sie aus dem Berufsleben ausscheiden oder aus anderen Gründen den Betrieb verlassen. „Wie geht es weiter?“ „Wo erfahre ich was?“ „Wie kann ich aktiv bleiben?“ All das sind Fragen, die sich stellen, wenn Lebensabschnitte neu beginnen und man Anregungen für die Gestaltung braucht.“³

Mit dieser Ansprache sollte nicht bis zum letzten Tag gewartet werden, denn die meisten Menschen bereiten sich auf ihren „Unruhestand“ vor und planen rechtzeitig, was sie alles machen können. Dazu wäre z. B. ein Seminar zu nachberuflichen Aktivitätsmöglichkeiten sinnvoll.

Wer sein Leben ohne Erwerbsarbeit nicht vorher überdenkt, wird große Schwierigkeiten damit haben, denn es gibt Vieles was dagegen spricht, dass das Leben „danach“ wie ein endloser Urlaub ist.

- Durch den Betrieb wird der Tagesablauf vorstrukturiert. Auch der Wochenverlauf und die Jahresplanung werden durch die betrieblichen Vorgaben bestimmt. Im Ruhestand fällt diese vorgegebene Zeiteinteilung weg und die freie Zeit muss eigenverantwortlich und selbst bestimmt gestaltet werden. Das kann vielen Kolleginnen und Kollegen, die jahrzehntelang gearbeitet haben, schwer fallen.
- Die Arbeit im Betrieb hat auch den Aktivitätsradius bestimmt. Nach dem Erwerbsleben müssen neue Handlungsfelder erschlossen werden. Dies fällt denjenigen leichter, die sich vorher schon neben der Erwerbsarbeit aktiv betätigt haben, sei es im ehrenamtlichen Bereich oder als Hobby.
- Wer im Erwerbsleben eine höhere Stellung oder Funktion hatte, wird möglicherweise mit dem Ansehens- und Anerkennungsverlust zu kämpfen haben.

Viele Schwierigkeiten finden sich nicht nur bei den aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Mitgliedern, sondern auch bei erwerbslos werdenden wieder. Gerade bei älteren Kolleginnen und Kollegen finden in diesen Bereichen dieselben Prozesse statt. In den Bausteinen 11 und 12 „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ und „Erwerbslose in der IG Metall“ sind verschiedene Materialien zu finden, die auch für die Seniorinnen und Senioren verwendet werden können.

Um Kolleginnen und Kollegen für die aktive ehrenamtliche Mitarbeit gewinnen zu können, ist es wichtig, sich mit der ehrenamtlichen Arbeit als solcher auseinander zu setzen. Nur wenn die veränderten Vorstellungen über das freiwillige Engagement berück-

³ Vorstandsmitteilung vom 17. 2. 2005 – Anschreiben an die Verwaltungsstellen im Zusammenhang mit der Informations- und Motivationsmappe

sichtigt werden, kann es gelingen, mehr Kolleginnen und Kollegen zu motivieren und einzubinden. Die Mitgliedschaft in der IG Metall ist heute kein alleiniger Anlass mehr, sich zu engagieren. Das Pflichtgefühl, das sich aus der Mitgliedschaft als solcher ergibt, ist heute nicht mehr allein ausschlaggebend, um aktiv zu werden. Freiwillige Tätigkeiten werden Untersuchungen zufolge dann aufgenommen, wenn

- das Engagement einen sinnvollen Lebensinhalt bietet
- es aktiv gestaltet werden kann
- etwas für sich und andere getan wird und
- das Gefühl vermittelt wird, zur Gesellschaft / Gewerkschaft zu gehören.

1.4 Seniorenpolitik der IG Metall

Gleichzeitig setzt sich die IG Metall auch für die Interessen der Seniorinnen und Senioren ein. In der Entschließung 4 des 20. Gewerkschaftstages 2003 heißt es zur gewerkschaftlichen Sozialpolitik: „Eine solche Politik bedarf des aktiven Engagements und der Solidarität gegen gemeinsam erlebtes Unrecht, aber auch gegen die Ausgrenzung von Schwächeren und sozialen Minderheiten. Gewerkschaftliche Sozialpolitik wirkt der Entsolidarisierung zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen, zwischen Alt und Jung, zwischen Menschen deutscher und nicht deutscher Herkunft sowie zwischen den Geschlechtern entgegen Die soziale Alterssicherung muss am Ziel der Lebensstandardsicherung ausgerichtet sein. Die gesetzliche Rentenversicherung muss dabei auch weiterhin der zentrale Bestandteil bleiben und darf nicht durch weitere Leistungskürzungen eingeschränkt werden.“

Aktuell steht die Verlängerung des regulären Rentenalters von 65 auf 67 Jahre an. Diese Hochsetzung und das damit verbundene Leitbild wird von der IG Metall abgelehnt. „Die IG Metall lehnt die Erhöhung der Regelrentenaltersgrenze auf 67 und das damit verbundene Leitbild ab. Die Menschen brauchen nicht die Erhöhung einer starren Regelrentenaltersgrenze, sondern die Möglichkeit, flexibel bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand zu gehen.“⁴

Gefordert wird statt dessen:

- unterschiedliche Arbeits- und Lebenssituationen erfordern auch flexible Möglichkeiten, in den Ruhestand zu gehen
- Altersteilzeit oder eine wertgleiche Regelung kann Beschäftigung für Jugendliche fördern und gestaltet den Übergang in die Rente sozialverträglich
- Versicherte mit 40 Versicherungsjahren müssen abschlagsfrei vor dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand gehen können

⁴ FB Sozialpolitik: Gegen die „Rente mit 67“ und Rentenkürzungen. Für mehr Gerechtigkeit und Flexibilität beim Übergang in den Ruhestand

- Die IG Metall fordert eine bessere Ausgestaltung von Erwerbsminderungsrenten
- Die IG Metall will eine gerechte und ergiebige Finanzierung der Rentenversicherung durch eine Ausweitung des versicherungspflichtigen Personenkreises.

„Beim DGB-Bundeskongress 2002 erfolgte eine Klärung der Gewerkschaften, wie künftig die Seniorenpolitik bearbeitet wird. Der DGB übernimmt gemäß seiner geänderten Satzung die Seniorenpolitik und vertritt damit alle Seniorinnen und Senioren gegenüber den Parlamenten. Genau an diesem Punkt stellt sich für viele unserer Kolleginnen und Kollegen die Frage, wie das funktionieren soll. Es gibt Kritik, die IG Metall würde nichts für ihre in Rente befindlichen Mitglieder tun. Das ist nicht der Fall. Genau wie in allen anderen Bereichen funktioniert hier die IG Metall auch nur durch die Beteiligung ihrer Mitglieder. Das heißt, für die Arbeit vor Ort ändert sich nur wenig. Es sollen die örtlichen Strukturen der IG Metall und des DGB genutzt werden. Über die DGB-Strukturen gehen dann die entsprechenden Forderungen bis zum DGB-Bundeskongress. Inhaltlich geht es dabei um die Renten-, Gesundheits- und Gesellschaftspolitik für die ältere Generation. An den übrigen Inhalten der Mitgliedergruppenarbeit mit Senioren ändert sich auf der örtlichen Ebene nichts.⁵

1.5 DGB-Arbeit vor Ort

Viele Bereiche der Seniorenarbeit der Einzelgewerkschaften überlappen sich, so dass diese Gemeinsamkeiten im Rahmen des DGB zusammengefasst werden.

Die Interessensvertretungspolitik für Kolleginnen und Kollegen in der Nachberuflichkeit durch den DGB hat folgende Schwerpunkte:

- politische Interessenvertretung durch den DGB bzw. koordiniert durch den DGB gegenüber dem Staat und der Gesellschaft
- Einflussnahme des DGB in den Kommunen, Ländern und auf Bundesebene auf die für Seniorinnen und Senioren wichtigen Politikbereiche
- Sicherstellung wohnortnaher Seniorenarbeit durch geförderte Selbstorganisation
- Aktive Mitwirkung der Mitglieder an allen die Organisation betreffenden Fragen. Es gibt jedoch keine strukturellen Mitsprachemöglichkeiten.

Aufgrund dieser Überlappung gibt es innerhalb der IG Metall deshalb auch die Position, dass sich die IG Metall auf ihr betriebliches Kerngeschäft konzentrieren soll und für Sozialpolitik und Interessen der Erwerbslosen und Seniorinnen und Senioren der DGB zuständig sei. Unserer Meinung nach ist es schwierig, diese Trennung zu machen, da gerade bei Erwerbslosigkeit die Verzahnung mit der betrieblichen Situation eklatant ist und die Schwäche der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung unter

⁵ außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit Report, Hg. Vorstand

anderem dadurch mit bedingt ist. Dieser direkte Zusammenhang ist bei den Seniorinnen und Senioren so auf den ersten Blick nicht ersichtlich. Aber auch hier gibt es viele Verzahnungsansätze. In seinem Positionspapier „Rolle und Stellenwert der nicht berufstätigen Mitglieder in der IG Metall“ schreibt Johannes Müllner 2003:

„4. Welche strategischen Ansätze ergeben sich für die AGA?

4.1 Problembewusstsein schaffen

Am Beispiel der aktuellen, gebündelten Belastungen der Rentenrinnen und Rentner ergibt sich zwangsläufig die Frage, wie eine spezielle gewerkschaftliche Interessenvertretung dieser Mitgliedergruppen durchsetzbar ist. Dafür ist eine innerorganisatorische Aufklärungskampagne und ein Diskussionsprozess bis hin zum Vorstand der IG Metall erforderlich. Er muss letztlich die Antwort geben.

4.2. Stärkung und „Doppelrolle“ der AGA

Die AGA ist zwangsläufig die innerorganisatorisch verantwortliche Kraft, die für den Aufbau einer seniorenpolitischen Interessenwahrnehmung verantwortlich gemacht wird. Sie muss daher weiterhin ihre Arbeitsstrukturen und ihren Einfluss stärken, um von einer stabilen Ausgangslage aus auch diesen notwendigen Diskussionsprozess einzuleiten und zu steuern. Daraus ergibt sich eine Doppelstrategie: Festlegung der organisatorischen Einbindung der außerbetrieblichen Mitgliedergruppen und Forderung nach einer seniorenpolitischen Interessenvertretung innerhalb der IG Metall oder über den DGB. Der Bundes-AGA müsste die erforderlichen strategischen Schritte einleiten.

5. Schlussbemerkung

Bekannter Weise verharren verschiedene Organisationsbereiche noch in historischen Denkstrukturen und sehen in den älteren Mitgliedern nur die anspruchswenigen Veteranen, die gewerkschaftliche „Hilfsarbeiten“ verrichten dürfen. Dieses Denken gilt es aufzubrechen. Es bleibt uns nur wie bisher der Weg, die Organisationsgliederungen mit der Frage nach der Rolle und dem Stellenwert der nicht berufstätigen Mitglieder provokativ zu konfrontieren. Nur über einen derartigen Diskussionsprozess entsteht der wirkungsvolle Druck, um die durch die AGA gewährleistete organisatorische Einbindung und Beteiligung am Organisationsleben der IG Metall zu festigen und eine zusätzliche Kraft zur seniorenpolitischen Interessenwahrnehmung der genannten Mitgliedergruppen, ggf. beim DGB, aufzubauen, mit einem politischen Gewicht, das sich in der Öffentlichkeit und in der Politik Gehör verschafft.“

1.6 „Neue“ Ehrenamtlichkeit

Seit ein paar Jahren wird von einer sog. „neuen“ Ehrenamtlichkeit geredet. Dahinter steht, dass sich die Voraussetzungen und Motive dafür, dass Menschen sich ohne Geld engagieren, gewandelt haben. Dies betrifft nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch andere Verbände und Organisationen, die auf ehrenamtliche Mitarbeit angewiesen sind. Untersuchungen haben festgestellt:

„Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist heute kein alleiniger Anlass mehr, sich zu engagieren. Das Pflichtgefühl, das sich aus der Mitgliedschaft an sich ergibt, ist heute nicht mehr allein ausschlaggebend, um aktiv zu werden. Es ist ein allgemeiner (nicht nur auf die Gewerkschaften bezogenen) Formwandel des Ehrenamtes zu verzeichnen. Appelle der Organisationen an ihre Mitglieder, sich zu engagieren, reichen alleine nicht mehr aus, um Engagement zu erzeugen.“

Im ehrenamtlichen Engagement wird nicht mehr nur die langfristige, berufsähnliche Pflichterfüllung gesehen, sondern eine selbst bestimmte Tätigkeit.

Freiwillige Tätigkeiten werden Untersuchungen zufolge dann aufgenommen werden, wenn:

- das Engagement einen sinnvollen Lebensinhalt bietet
- es aktiv gestaltet werden kann
- etwas für sich und andere getan wird und
- das Gefühl vermittelt wird, zur Gesellschaft zu gehören.

Diese veränderten Motive für ehrenamtliches Handeln wirken auch in die gewerkschaftlichen Organisationen hinein. Gewerkschaftliches Engagement der Mitglieder bedeutet eine andere Herangehensweise und einen anderen Umgang zwischen hauptamtlich beschäftigten und ehrenamtlich aktiven Kolleginnen und Kollegen. Eine echte Kooperation und Beteiligungsmöglichkeiten sind die Basis für Engagement und Motivation ehrenamtlicher Arbeit.

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Mit diesem Baustein sollen die Bereiche angeschnitten werden, die für die Seniorenarbeit in der Verwaltungsstelle wichtig sind. Dabei geht es nicht nur um den Aufbau und das Funktionieren eines Seniorenarbeitskreises, sondern auch um wichtige Lebensbereiche der Mitglieder im Seniorenalter, wie z. B. Umgang mit dem nachberuflichen Leben und mit den Voraussetzungen für eine ehrenamtliche Mitarbeit. Im persönlichen Bereich, wie z. B. Umgang mit Veränderungsprozessen und Ansatzpunkte für die IG Metall kann auf die Bausteine 9 und 10 „Veränderungen der Erwerbsbiografien“ und „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ zurückgegriffen werden. Andererseits kann z. B. der Bereich zur „neuen Ehrenamtlichkeit“ auch in Bausteine mit dem Schwerpunkt Erwerbslosigkeit eingesetzt werden (z. B. Baustein 11: „Erwerbslose in der IG Metall“).

Der Baustein zielt besonders auf Handlungsschritte, wenn konkrete Vereinbarungen und Verabredungen getroffen werden sollen. Er ist aber auch produktorientiert, wenn bestimmte Ergebnisse erarbeitet werden sollen.

Auf eine direkte sozialpolitische Aufarbeitung der Zukunft der Alterssicherung haben wir in diesem Baustein verzichtet, sondern diese nur angedeutet. Eine Auseinandersetzung damit ist mit externen Referenten außerhalb dieser Bausteine sinnvoll. Wir haben jedoch Auszüge aus der Entschließung 4 des 20. Gewerkschaftstages und andere Materialien zur Rente mit 67 aufgenommen.

Der Baustein kann für sich gesondert eingesetzt werden, wenn z. B. über die vielfältigen Einbindungsmöglichkeiten von Seniorinnen und Senioren diskutiert werden soll. Da nicht alle Beteiligungsmöglichkeiten über den Senioren-Arbeitskreis laufen, ist es sinnvoll auch über diese Kontaktmöglichkeit hinaus, mit Interessierten das Thema zu besprechen. Der Baustein kann aber auch dazu verwendet werden, um Möglichkeiten für die Ansprache und Einbeziehung anderer Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren. Er bietet sich deshalb auch für Senioren-Arbeitskreise an.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- Statistiken zu Senioren in der IGM
- Auszüge aus EntschlieÙung 4 des 20. Gewerkschaftstages 2003
- Kernbereiche der Seniorenarbeit
- Interessenvertretungspolitik für Arbeitnehmer in der Nachberuflichkeit
- Werkzeugkasten Seniorenarbeit einer Einzelgewerkschaft
- Foliensatz AuÙerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA) – Senioren –
- Umgang mit der Zeit
- Gewerkschaftliche Ehrenamtsarbeit: Verbesserungsbedürftig
- Thesen zur „neuen Ehrenamtlichkeit“
- Gute Gründe für die Mitgliedschaft nach dem Erwerbsleben
- Faltblatt Seniorenarbeit, Ressort auÙerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit
- Opa und Oma werben Enkel und Enkelin
- Gegen die Rente mit 67 und Rentenkürzungen (FB Sozialpolitik)

4. Methodische Vorschläge

Die Materialien können je nach Ausrichtung und Zeitumfang des Bausteineinsatzes eingesetzt werden.

Anhand der Statistiken zur Entwicklung der Mitgliedschaft kann die zunehmende Bedeutung der älteren Kolleginnen und Kollegen aufgezeigt werden.

Sinnvoll ist es dabei, für die weitere Konkretisierung der Arbeit vor Ort Statistiken über die Verwaltungsstelle zu haben. Über die in der Verwaltungsstelle verfügbare Software ist es möglich an die entsprechenden Daten zu kommen.

Methodisch bieten sich dazu eine Plenumsrunde mit Folien oder Beamer-Einsatz an.

Eine kleine Zukunftswerkstatt ermöglicht es, den Ist-Zustand (Realitätsphase) mit der gewünschten Ausgestaltung und Funktionsweise (Kreativphase) zu verbinden und im dritten Schritt dann die konkreten Lösungswege und Handlungsschritte aufzugreifen.

1. Ist-Phase: Was ist Sache, was liegt an?
2. Utopiephase: Was sind unsere Interessen? (Dabei sollte keine Ein- oder Ausgrenzung stattfinden)
3. Konkretisierungsphase: wie setzen wir unsere Interessen durch? Dabei sollten im Ergebnis die einzelnen Schritte so konkret wie möglich benannt werden.

Je nach der schwerpunktmäßigen Ausrichtung des Bausteins oder der zeitlichen Dimensionierung kann dann z. B. mit dem Folienvortrag zur AGA und anschließender Diskussion auf die Konkretisierung der Seniorenarbeit in der Verwaltungsstelle übergeleitet werden.

Diese kann in Arbeitsgruppen oder im Plenum unter folgender Fragestellung bearbeitet werden:

Am Anfang des Auf- und Ausbaus von Seniorenarbeitskreisen in den Verwaltungsstellen steht die Bestandsaufnahme

- Wer sind die ehemaligen Funktionäre und Funktionärinnen, aktiven Mitglieder, die in den letzten Jahren aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind?
- Welche Funktionärinnen und Funktionäre werden aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben (aus welchen Betrieben) ausscheiden?
- Welche Interessen haben diese Kolleginnen und Kollegen in ihrer Gewerkschaftsarbeit im Betrieb verfolgt?
- Wie können wir die „neuen“ Vorruheständler und Rentner bzw. Rentnerinnen erreichen?

- Welche Angebote können wir zur Mitarbeit bzw. Motivation machen?

Wenn es um den Aufbau eines Seniorenarbeitskreises geht, kann auf die Checkliste „Wie gründen wir einen Arbeitskreis“ im Baustein 12 „Erwerbslose in der IG Metall“ zurückgegriffen werden.

Eine andere Alternative ist, mittels der Ornigramme des DGB zu Kernbereichen der Seniorenarbeit und zur Interessenvertretungspolitik die Felder von Seniorenarbeit herauszuarbeiten und an Hand des Werkzeugkastens die Seniorenarbeit in der Verwaltungsstelle konkret zu verorten. Die Ornigramme eignen sich auch zur Diskussion über die Rolle des DGB in der Seniorenpolitik und die Aufgaben der Einzelgewerkschaften.

Die Ansprache von Kolleginnen und Kollegen zur Mitarbeit soll so früh wie möglich, am besten noch während der Zeit im Betrieb erfolgen. Dies ist z.B. durch das Angebot einer Bildungsveranstaltung möglich, in der es um mögliche Aktivitätsfelder und die Mitmachangebote und Rahmenbedingungen der Verwaltungsstelle geht.

Begonnen werden kann mit einer Diskussion um das Thema Zeit. Dazu kann der in den Materialien abgedruckte Fragebogen „Umgang mit der Zeit“ verwendet werden. Er kann auf die jeweiligen Gegebenheiten abgestimmt werden. In einem zweiten Schritt können dann die Interessen und Kenntnisse der Teilnehmenden abgefragt und diese dann im dritten Schritt mit den Bedingungen der Verwaltungsstelle verknüpft werden.

Aktive Kolleginnen und Kollegen bemängeln immer wieder die fehlende Eingebundenheit in die und Beachtung durch die Organisation. Um diese Kritikpunkte anzugehen, eignet sich eine Auseinandersetzung mit der „ehrenamtlichen Arbeit“.

Wichtig ist, dass bei allen Möglichkeiten, die der Baustein bietet, am Ende der Bildungsveranstaltung konkrete Absprachen und Verabredungen stehen. Diese sollten dann aber im weiteren Verlauf der täglichen Arbeit immer wieder auch überprüft, eingefordert oder nachgebessert werden.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links

- FB Sozialpolitik: Gegen die „Rente mit 67“ und Rentenkürzungen. Für mehr Gerechtigkeit und Flexibilität beim Übergang in den Ruhestand
- Eckhardt Seidel, Michael Schlese, Sind die Gewerkschaften noch zu retten? In www.linksnet.de
- Informationen zur Seniorenarbeit in den Gewerkschaften auch unter www.labournet.de
- DASNetz (www.igmetall.de unter Netzwerke)
- IG Metall Fachtagung. „neue Ehrenamtlichkeit“. 1999
- Joachim Döbler. Die Wiederentdeckung des Ehrenamtes im Zeichen den „neuen Sozialstaats. Seminarvortrag Lohr 1999
- Jürgen Wolf. Neue Ehrenamtlichkeit. Vortrag

Baustein 13

Wohnbereichsarbeit

1. Inhalt

- 1.1. Was ist Wohnbereichsarbeit?
- 1.2. Ziele und Handlungsfelder
- 1.3. Vertrauensleute und Ansprechpartner im Wohnbereich
- 1.4. B-Teams / KMU / ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte
- 1.5. Kooperationen und Netzwerke

1.1 Was ist Wohnbereichsarbeit?

Immer mehr Verwaltungsstellen beschäftigen sich mit Wohnbereichsarbeit und reagieren damit auf den Wandel der Erwerbsarbeit.

Wohngebietsarbeit ist für die Gewerkschaften nichts Neues. Bis 1933 war die Organisationsstruktur der deutschen Gewerkschaften auf den Wohnort der Mitglieder bezogen.

„Dies war angesichts der für die Gewerkschaftsaktivitäten restriktiven betrieblichen Bedingungen eine Notwendigkeit, zugleich wurden an das Wohnortsprinzip die vielfältigen gewerkschaftlichen Kultur- und Freizeitorganisationen geknüpft, die eine – durch den Nationalsozialismus vernichtete- Alltagskultur der Arbeiterbewegung geprägt haben.“¹

Das Ortsgruppenprinzip wurde nach 1945 weitgehend aufgegeben. Lediglich die IG Bergbau praktizierte noch eine ausschließlich auf den Wohnbereich bezogene Organisationsarbeit. Auch in einigen Verwaltungsstellen der IG Metall (z. B. Dortmund und Wolfsburg) wurde das Prinzip der Wohnbereichsstruktur ebenfalls beibehalten. In der Verwaltungsstelle Dortmund existieren heute noch 19 Stadtteilgruppen.

¹ Volker Hielscher, Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet. Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften. Berlin 2000. S. 11

Seit den achtziger Jahren, besonders jedoch seit Beginn der 90er Jahre findet Wohnbereichsarbeit jedoch wieder zunehmend Beachtung. So verfügt die Verwaltungsstelle Emden über eine langjährige Praxis in der Wohnbereichsarbeit, die zeitweise sogar wissenschaftlich begleitet und in Forschungsberichten dokumentiert wurde.²

Eine besondere Bedeutung gewinnt die Arbeit im Wohnbereich seit der sog. „Wende“. Durch die Tatsache, dass die großen DDR-Betriebe zerschlagen und dadurch immer mehr Kolleginnen und Kollegen erwerbslos wurden, fielen die traditionellen Ansprechmöglichkeiten weg und die betriebliche Arbeit wurde um die Arbeit im Wohnbereich erweitert, so z. B. in den Bezirken Küste und Berlin-Brandenburg-Sachsen. In den östlichen Verwaltungsstellen findet – mit Ausnahme der Verwaltungsstelle Magdeburg – überall Wohnbereichsarbeit statt.

Aktuell wird auch in anderen Bezirken im Zusammenhang mit der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit die Bedeutung der Wohngebietsarbeit thematisiert. Einzelne Verwaltungsstellen beschäftigten sich schon über einen längeren Zeitraum mit Wohngebietsarbeit. Als Beispiel sei hier die Verwaltungsstelle Krefeld genannt:

„Erwerbslose und Rentner werden in unserer Organisation lokal betreut; und zwar durch unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter aus dem Bereich AGA. Bei regelmäßigen Zusammenkünften können sich unsere Mitglieder, die nicht oder nicht mehr im Berufsleben stehen, über Neuigkeiten aus der Gewerkschaft, über Veränderungen in sozialen Angelegenheiten informieren. Hier treffen sich ehemalige Kollegen zum Austausch von Informationen, Erinnerungen etc.“³

Die Ursachen für die zunehmende Bedeutung von Wohnbereichsarbeit liegen in den veränderten betrieblichen Rahmenbedingungen und in den Veränderungen in der Mitgliedschaft.

Durch ihre Tradition hat die IG Metall starke Strukturen in den Betrieben, insbesondere in den Großbetrieben: Die gewerkschaftliche Stärke liegt im betrieblichen Handeln. Im Betrieb finden die Auseinandersetzungen statt, hier findet sich auch die Masse der Funktionärinnen und Funktionäre (z.B. Konzern- und Gesamtbetriebsräte, Betriebsräte, Wirtschaftsausschussmitglieder, Vertrauensleute, Tarifkommissionsmitglieder) und die Masse der Mitglieder.

Diese traditionelle Orientierung stößt durch die sich in den vergangenen Jahren immer stärker durchsetzenden Umbrüche und Veränderungen in der industriellen Produktionsweise an ihre Grenzen.

„Die bisher klare Betriebsorientierung (gerät) aufgrund der laufenden Veränderungen in den Unternehmen - etwa durch Outsourcing, den Aufbau von Profitcentern und Holding-Strukturen, Produktions- und Zulieferverbänden, durch die Zerschlagung von

² Zoll, Rainer (Hrsg.), Arbeitslose und Gewerkschaften, HBS-Forschung Band 5, Köln 1991

³ Homepage der Verwaltungsstelle Krefeld

Großbetrieben im Zusammenhang mit der Wiedervereinigung und der Focussierung der Unternehmen auf Kernfunktionen - allmählich aus den Fugen.⁴

Die Folge ist, dass immer weniger Mitglieder der IG Metall über die gewohnten betrieblichen Ansprechemöglichkeiten und -wege zu erreichen sind: Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben, Erwerbslose und Seniorinnen und Senioren.

„Alles dies verlangt neben einer branchenspezifischen Interessenvertretung auch nach einer branchenübergreifenden Vertretungsorganisation und entsprechenden Vertrauensleutestrukturen.⁵ Das hat zur Folge, dass neben Veränderungen der Betriebsstrukturen auch der Aufbau von Branchen- und Wohnbereichsstrukturen notwendig ist. „Die Gewerkschaften brauchen ein „Zweites Bein“ für die Betreuung eines steigenden Teils ihrer Mitgliedschaft, der längst keine „Minderheit“ mehr ist.“⁶

Schon auf dem 18. Gewerkschaftstag vom 29. Oktober bis 4. November 1995 in Berlin wurde in der Entschließung 2 festgestellt:

„Mitglieder außerhalb des Betriebes

Das Verhältnis von Arbeiten und Leben, dem Betriebs- und Wohnort, verändert sich. Darauf muss sich die Struktur der IG Metall einstellen. Bestimmend werden auch weiterhin der Betrieb und die Betriebsbetreuung sein. Wohngebietsarbeit kann sie unterstützen.

Ein ernstes Problem ist die hohe Erwerbslosigkeit. Wohngebietsarbeit kann auch für arbeitslose Mitglieder ein Weg sein, sich weiter gewerkschaftspolitisch zu engagieren. Für die IG Metall sind Beteiligungsmöglichkeiten für gewerkschaftspolitische Interessenvertretung mit arbeitslosen Mitgliedern wichtiger Bestandteil der Alltagsarbeit. Insbesondere sind Kooperationen mit dem DGB, Arbeitsloseninitiativen, Kirchen und sozialen Einrichtungen geboten. Wir wollen Erwerbslose als Mitglieder behalten. Sie gehören zu uns.

In den einzelnen Verwaltungsstellen, vor allem in den neuen Bundesländern, sind fast 50 Prozent unserer Mitglieder arbeitslos. Die Konsequenzen für die Organisation und Mitgliederbetreuung sind noch nicht abschließend einzuschätzen. Schon deshalb wird Gewerkschaftsarbeit weiter über den Betrieb hinausreichen...“

Wie Wohnbereichsarbeit im einzelnen aussieht, hängt von den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten und der Mitgliederstruktur ab. So ist auch die praktizierte Arbeit sehr vielfältig: Es gibt zielgruppenorientierte Ansätze, bei denen insbesondere den Erwerbslosen und Senioren das Hauptgewicht der Arbeit und Aktivitäten zukommt. Es gibt aber

⁴ Frank Teichmüller in: IG Metall Bezirksleitung Küste (Hrsg.), Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet, Zweites Standbein, Hamburg 1997, S. 3

⁵ ebenda S. 5

⁶ ebenda S. 7

auch strukturelle Ansätze, wie Wohnbereichs- und Servicestellen, die sich als Anlaufstellen aller im Wohngebiet lebenden Kolleginnen und Kollegen verstehen oder die die Betreuung der Kolleginnen und Kollegen in den KMU über außerbetriebliche Strukturen organisieren.

Wohnbereichsarbeit ist Bestandteil der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

1.2 Ziele und Handlungsfelder gewerkschaftlicher Wohnbereichsarbeit

Die Vorteile dieses Arbeitsansatzes liegen in der großen Unabhängigkeit vom Betrieb und in der Erweiterung der gewerkschaftlichen Politikfelder.

Volker Hielscher nennt in seiner Untersuchung drei zentrale Bereiche zur Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet:

„1. Es sollen diejenigen Mitglieder angesprochen und in die gewerkschaftliche Organisation reintegriert werden, die über das betriebliche Handlungsfeld nicht mehr erreichbar sind. Dies bezieht sich sowohl auf diejenigen Gruppen, die aus dem Beschäftigungssystem herausfallen als auch auf diejenigen Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen (Leiharbeit, Heimarbeit, Montagearbeit), in Kleinbetrieben ohne gewerkschaftliche Organisationsstruktur oder mit nur zeitlich begrenzter Anwesenheit im Betrieb (hochflexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit).

2. Mit jeweils differierender Reichweite und unterschiedlichem Zuschnitt wird eine Erweiterung der gewerkschaftlichen Politikfelder über den engen betrieblichen Rahmen hinaus angestrebt. Damit vergrößern sich die Potentiale, komplexer gewordene Interessen und subjektive Bedürfnisse der Mitglieder in die Organisationspraxis aufzunehmen und damit die Gewerkschaft im Handlungshorizont des einzelnen Mitglieds neu zu verankern.

3. Schließlich ist die Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet den Zwangsstrukturen entzogen, die in der innerbetrieblichen Konfliktstellung und im Interessengegensatz begründet sind: dem Prinzip der Stellvertretung und Delegation, der Formierung pluraler Interessen und politischer Meinungen durch die Beschlusslage, den Appellen an Geschlossenheit etc. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit könnte daher die Chance eröffnen, neue Politikformen zu entwickeln, die diskursiv angelegt sind. Eine direkte Beteiligung und aktives Engagement von Mitgliedern ermöglichen entsprechend offene Politikformen vorausgesetzt sie kann zudem Räume und Gelegenheitsstrukturen bereitstellen, die die Entwicklung von sozialen Bindungen unter den Mitgliedern fördern – und darüber die Bindung der Mitglieder an die Organisation verstärken.“⁷

⁷ ebenda S. 15/16

Gewerkschaftliche Wohnbereichsarbeit orientiert sich deshalb an folgenden grundlegenden Zielen:

- Mitgliederbetreuung, Mitgliederhalt und Mitgliederrückgewinnung
- Stärkung der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit
- beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit

Die Bedeutung und Aufgabe von Wohngebietsarbeit kann wie folgt zusammengefasst werden:

- „außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit kann eine Brücke zwischen der betrieblichen Funktionärsarbeit und dem ehrenamtlichen Engagements von Mitgliedern außerhalb der Betriebe sein
- außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet ist Präsenz in der Fläche und bedeutet dezentrale Ehreamtlichkeit
- außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ist auch die Sensibilisierung der Organisation für die Arbeit in den Wohngebieten
- außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ist Leben und Arbeiten in der Region mit den wertvollen Menschen und der IG Metall“⁸

Die Ziele und Aufgaben sollten als Grundgedanke in den möglichen Handlungsfeldern gewerkschaftlicher Wohnbereichsarbeit Eingang finden und als Basis für die Entwicklung von Ideen und Projekten dienen.

Konkret bedeutet dies

- „Das Kennenlernen von Mitgliedern vor Ort (Mitglieder ansprechen, betreuen und gemeinsam Lösungsvorschläge für Probleme erarbeiten). Satzung erklären und bei Fragen zu den Leistungen und zum Service helfen
- Die Präsenz der IG Metall soll durch eine engagierte Wohngebietsarbeit in verschiedenen Bereichen angestrebt und verbessert werden
- Die Vermittlung von regionalen Strukturdaten und Infos über die Stadtteile sollen recherchiert werden, um die Wohnbereichsarbeit auf der Basis von Fakten zu entwickeln
- Mitmachangebote im Wohngebiet entwickeln“⁹

⁸ Mitgliedergruppen im Dienste der IG Metall. Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit. Folie 4

⁹ Faltblatt Wohngebietsarbeit, Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Die folgende Übersicht soll verdeutlichen, welche Handlungsfelder in den verschiedenen Bereichen möglich sein können.

1. Hilfe zur Selbsthilfe gewerkschaftlicher Mitglieder

- Beratung in arbeits-, sozial- und sozialhilferechtlichen Angelegenheiten
- Gesprächs- und Lesekreise
- Mitgliederversammlungen
- Projekte und Aktionsgruppen
- Bildungsangebote
- Vertrauensleute im Wohnbereich
- Informationsmaterialien
- Veranstaltungen zu Schwerpunktthemen

2. Struktur- und beschäftigungspolitische Initiativen

- Unterstützung bei Betriebsratswahlen in Klein-, Mittel- und Handwerksbetrieben
- Aktionen gegen Entlassungen und Betriebsschließungen
- Mitgliederberatung in Insolvenzbetrieben
- kommunale Arbeitsmarktanalysen, -konferenzen
- Unterstützung von gewerkschaftlichen Tarifbewegungen

3. Erhalt / Verbesserung der Lebensqualität

- Verbesserung des Wohnumfeldes
- Erhalt des Standards der sozialen und kulturellen Versorgung
- Kulturelle Aktivitäten
- Kommunalpolitische Initiativen
- Sozialpolitische Aktionen

1.3 Vertrauensleute und Ansprechpartner im Wohnbereich

In einigen Verwaltungsstellen gibt es Vertrauensleute im Wohngebiet. Ihre Aufgaben und ihre Funktion wollen wir am Beispiel der Verwaltungsstelle Rostock verdeutlichen, die aufgrund eines Ortsvorstandsbeschlusses seit 1999 im Rahmen der außerbetrieblichen integrierten Wohnbereichsarbeit Wohnbereichsvertrauenskörper eingerichtet hat.

Die Aufgaben sind

- Betreuung, Beratung und Information der drei Zielgruppen: Mitglieder aus Betrieben ohne Betriebsräte, erwerbslose Mitglieder und Senioren bzw. Seniorinnen und Vorruehstandler
- Regelmäßige Durchführung von Mitgliederversammlungen und Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen, Berichterstattungen von Delegiertenversammlungen, Tagungen u.s.w.

- Wahl bzw. Nachwahl von Delegierten
- Gewinnung von neuen Mitgliedern / Betriebsräten
- Führen von Gesprächen mit Austrittswilligen Mitgliedern
- Herstellung von Kontakten und Zusammenarbeit mit dem Verein „Dau Wat“ e.V., dem Seniorenarbeitskreis, der Rechtsberatung und dem Servicebereich der Verwaltungsstelle.

Die Vertrauenskörper-Leitungen sind antragsberechtigt an den Ortsvorstand und an die Delegiertenversammlung. Sie haben im Rahmen des Bildungsbudgets das Recht auf Schulung und Bildung und sind in das Informationssystem der IG Metall integriert. Sie verfügen über ein eigenes Jahresbudget entsprechend der geplanten Aktivitäten und Teilnehmerzahlen.

1.4 B-Teams / KMU / ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte

Eine klassische Schnittstelle zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit ist in der „KMU-gerechten Betreuung vor Ort“ zu sehen.

„Dabei geht es nicht nur darum, Mitgliederverluste aus zusammengebrochenen Großbetrieben über vermehrte Anstrengungen in Kleinbetrieben auszugleichen. Eine stärkere Verbreitung von Tarifbindung und Betriebsräten im Bereich kleiner Betriebe wird von grundsätzlicher Frage für die zukünftige Repräsentativität und Durchsetzungskraft gewerkschaftlicher Politik insgesamt sein.“¹⁰

Aktive ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen (Betriebsrätinnen und Betriebsräte, erfahrene betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre im Rentenstand oder andere aktive Mitglieder der Verwaltungsstelle) werden Ansprechstelle für Beschäftigte aus kleinen betriebsratslosen Betrieben. Sie erhalten einen Ausweis als ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte, der ihnen jederzeit Zutritt zum Betrieb gewährt. Dort können sie alle Aufgaben und Funktionen einer Gewerkschaftssekretärin bzw. eines Gewerkschaftssekretärs wahrnehmen.

Ziele sind

- die Betreuung von Mitgliedern in Betrieben ohne Betriebsrat
- die Vorfeldarbeit zur Gründung neuer Betriebsräte
- die Unterstützung bei der Beratung von Betriebsräten in KMU-Betrieben.

Wichtig bei dieser Arbeit ist die Einbindung in die Verwaltungsstelle, insbesondere die Zusammenarbeit mit den hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären.

„Die schwierigen Probleme der systematischen Erschließung neuer kleiner Betriebe können nicht auf die Ehrenamtlichen gewissermaßen „abgeschoben“ werden. Notwen-

¹⁰ Büro für Sozialforschung Kassel. Fazit: Auf dem Weg zur KMU-gerechten Betreuung vor Ort. Unter www.bfs-kassel.de

dig ist hierfür eine klare Aufgabendefinition für die örtlichen Gewerkschaftssekretäre.“¹¹

Die Verwaltungsstelle ist deshalb gefordert, die Voraussetzungen für die Bildung von B-Teams (Beratungs- und Betreuungsteams) sicher stellen:

„Unterstützung der Verwaltungsstelle bei der

gewerkschaftlichen Betreuung von betriebsratsfähigen Klein- und mittelständischen Unternehmen

- Einleitung von BR-Wahlen und der Anleitung neuer Betriebsräte
- Schaffung einer neuen Präsenz in der Fläche
- Mitgliedergewinnung (Mitglieder halten und zurückgewinnen)
- Informationsarbeit an den Berufsschulen
- Analyse von Gewerbegebieten
- Zuordnung von Einzelmitgliedern aus den „Sammelnummern“ in Branchen und Betrieben
- Übernahme der Aufgaben von Nebenstellen durch B-Teams (ist oftmals in der Praxis der Fall)
- Einrichtung von regelmäßigen Sprechstunden“¹²

1.5 Kooperationen und Netzwerke

Über die Wohnbereichsarbeit können Netzwerke mit anderen Gruppierungen und Einrichtungen geschaffen und Kooperationen verabredet werden.

Diese bieten sich an z. B.

- mit im Stadtteil oder Wohnbereich ansässigen betrieblichen Funktionären und Vertrauensleuten
- mit dem DGB und anderen Einzelgewerkschaften
- mit vorhandenen Interessenvertretungsstrukturen (Beiräte, Stadtteilkonferenzen, Runden Tischen etc.)
- mit anderen Institutionen wie Kirche, Wohlfahrtsverbänden
- mit Bildungseinrichtungen
- mit Selbsthilfegruppen
- mit Kommunalverwaltungen
- mit Personalräten in den Behörden

mit Betrieben

¹¹ ebenda

¹² Faltblatt Bildung von B-Teams, Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Der Baustein soll verdeutlichen, dass die traditionelle Gewerkschaftsarbeit nicht mehr ausreichend ist, um die Interessen der abhängig Beschäftigten möglichst schlagkräftig durchzusetzen. Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass sich die Rolle der Gewerkschaften entsprechend der Veränderungen in der Gesellschaft und der Arbeitswelt ändert.

Durch den Baustein sollen die Teilnehmenden angeregt werden, über Veränderungsprozesse nachzudenken. Sie selbst sollen versuchen, Möglichkeiten zu finden, wie diese Prozesse begleitet bzw. beeinflusst werden können, ohne dass die Gewerkschaften als Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten an Substanz und Kraft verlieren, und sich weiterhin für eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen einsetzen können.

Der Einsatz des Bausteins eignet sich als Bestandteil der außerbetrieblichen Arbeit in Zusammenhang mit Baustein 10 „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“. Dieser Baustein bietet die Grundlage für Wohnbereichsarbeit. Der Baustein „Wohnbereichsarbeit“ ist eine Konkretisierung des AGA- Bausteins.

Der Baustein kann jedoch auch in Verbindung mit den Bausteinen 1 und 2 zum Arbeitsmarkt oder mit dem Baustein 9 „Veränderung der Erwerbsbiografien“ eingesetzt werden. Er ist eine handlungsorientierte Konsequenz aus der Situation auf dem Arbeitsmarkt und der veränderten Erwerbsbiografien.

Der Baustein kann jedoch selbst auch für sich Bestandteil einer Bildungsveranstaltung sein. Der inhaltliche Umfang richtet sich nach Thema und Zeit.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- Hielscher, Volker, Potentiale und Erfolge der Wohngebietsarbeit. Aus: Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet. Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften, Berlin 2000, S. 19 - 21
- Vorbereitungsbogen zur Umsetzung von Themen und Zielen in der örtlichen Arbeit
- Checkliste Wohnbereichsarbeit
- Büro für Sozialforschung Kassel. Fazit: Auf dem Weg zur KMU-gerechten Betreuung vor Ort.
- IG Metall Rostock. Das 2. Standbein hat Laufen gelernt.
- Faltblatt Wohngebietsarbeit, Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit
- Faltblatt Beratungs- und Betreuungsteams, Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit
- Faltblatt Wie wird die Arbeit geplant und umgesetzt, Ressort außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

4. Methodische Vorschläge

Wohnbereichsarbeit als solche ist in der IG Metall immer noch nicht unumstritten und in vielen Verwaltungsstellen nicht populär. Es kann also sinnvoll sein, sich inhaltlich mit der Notwendigkeit von Wohnbereichsarbeit auseinander zu setzen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Teilnehmenden sich damit auseinandersetzen wollen, um für sich zu einer fundierten Position zu finden, oder Argumente haben wollen, um Wohnbereichsarbeit in den Verwaltungsstellen anstoßen zu können.

Als Grundlage kann das Papier „Potentiale und Erfolge der Wohngebietsarbeit“ von Volker Hielscher eingesetzt werden. Die Thesen können in Kleingruppenarbeit unter folgenden Fragestellungen behandelt werden:

1. Welche Gründe für die Notwendigkeit von Wohnbereichsarbeit werden genannt?
2. Was kann eine „neue“ Wohnbereichsarbeit leisten?
3. Sind die genannten Gründe für Euch stichhaltig?
4. Könnt Ihr Euch Wohnbereichsarbeit in Eurer Verwaltungsstelle vorstellen?

Insbesondere mit der letzten Fragestellung kann zu der konkreten Entwicklung von Wohnbereichsarbeit übergeleitet werden, indem erste Ideen und Ziele benannt werden.

Ausgehend von den Erfahrungen und Erwartungen der Teilnehmenden können nun in einem nächsten Schritt die Ziele der jeweiligen Arbeit im Wohnbereich festgelegt werden. Diese sind die Grundlage für die darauf folgende Konkretisierung der Handlungsmöglichkeiten.

Wie diese Seminarphase methodisch durchgeführt wird, ist von den Teilnehmenden und dem bisherigen Verlauf abhängig. Es bieten sich Metaplankarten im Plenum oder aber Kleingruppenarbeit an. Fragestellung könnte sein: Was wollen wir im Wohngebiet erreichen? Bei der Systematisierung sollte zwischen Haupt- und Teilzielen unterschieden werden, wobei die Teilziele Zwischenschritte zur Erreichung des Hauptzieles sind.

Das Team sollte darauf achten, dass bei der Formulierung von Zielen nicht nur allgemeine organisationspolitische Ziele (Mitgliedererhalt, -gewinnung, Erhalt der Kampfkraft usw.) im Vordergrund stehen. „Neue“ Ansätze sollten offen und konkret sein, d.h. die Interessen der Mitglieder sollten im Mittelpunkt stehen. Gerade in der schwierigen Anfangsphase werden Leute benötigt, die sich bereit erklären, eine Aufgabe zu übernehmen. Diese Kolleginnen und Kollegen sind in der Regel die Teilnehmenden, die durch ihre Teilnahme Interesse am Thema zeigen. Sie sollten deshalb in ihren Interessen unterstützt und ermutigt werden. Die Ziele sollten möglichst konkret formuliert sein, damit sie auch erreicht werden können.

Unserer Erfahrung nach können folgende Ziele und Aufgaben benannt werden:

- Erhalt der Mitgliedschaft durch Präsenz im Wohngebiet und Festigung der Bindung zur IG Metall
- Die Probleme und Interessen der Mitglieder, die aus dem Arbeitsleben zum Teil oder ganz ausgeschieden sind, sollen stärker als bisher wahrgenommen und beachtet werden
- Mitgliedergewinnung durch ein breit gefächertes Angebot unter Einbeziehung der persönlichen Interessen
- Interessenvertretung von Erwerbslosen
- Hilfe zur Selbsthilfe und nicht Hilfe für Mitglieder
- Nutzen von ehemaligen Betriebsstrukturen, um auch auf diesem Gebiet die Verbindung zu halten
- Aufbau von Anlaufstellen im Wohngebiet, um Nähe zu Mitgliedern zu haben
- Gewinnung von Mitgliedern für eine Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Arbeitskreisen, Projekten etc.
- Aufbau von Sachverständigengruppen z.B. zur Öffentlichkeitsarbeit, Renteninformation, Tarifinformation
- Vorbereitung, Einladung und Durchführung von Mitgliederversammlungen unter Beachtung sozial brisanter bzw. gesellschaftlich interessierender Themen. Dabei ist die Unterstützung der Verwaltungsstelle, des AK Erwerbslose und des AK Senioren einzufordern.
- Unterstützung, Durchführung und bei Bedarf Erweiterung bestehender sozialer Kontakte durch Freizeitangebote (Skatgruppen, Wanderungen, Reisen usw.)
- Vermittlung von Informationen zu Leistungen des Arbeits- und Sozialamtes, der Rentenkassen, Krankenversicherung, Fristen bzw. Hinweise zu Ansprechstellen, Öffnungszeiten, Adressen usw.
- Hilfe und Unterstützung bei Problemen
- Vermittlung von Bildungsangeboten des DGB, der IGM und anderen Seminaren.

Wenn Ziele und Aufgaben benannt sind, ist der nächste Schritt die Konkretisierung und Umsetzung. Wie im Einzelnen vorgegangen, welche Strukturdaten benötigt werden und wie die Arbeit geplant und umgesetzt wird, kann mit Hilfe der Faltblätter aus dem AGA-Ressort des Vorstands oder anhand der Checkliste für Wohnbereichsarbeit erfolgen.

Wenn in der Verwaltungsstelle Wohnbereichsarbeit schon praktiziert wird, ist es ebenfalls sinnvoll, die gesteckten Ziele noch einmal kurz zu benennen. In einem zweiten Schritt kann dann die jeweilige Arbeit an diesen Zielen gemessen werden. Es bietet sich deshalb die Frage nach den Stärken und Schwächen an.

Folgende Fragen könnten gestellt werden:

- Womit sind wir unzufrieden?
- Was stört uns?
- Was behindert unsere Arbeit?
- Was soll verändert werden?
- Womit sind wir zufrieden?
- Was sind mögliche Gründe für den guten Verlauf?
- Können sie übertragen werden auf das, was wir ändern wollen?

Nachdem die Ziele bzw. die Schwächen und die daraus resultierenden Ziele definiert sind, setzt nun die Phase der Umsetzung und Aktionsplanung ein.

Die Teilnehmenden sollen einen Aktionsplan für ihre Arbeit in den Verwaltungsstellen erstellen, der so konkret wie möglich sein sollte. Diese Konkrettheit ist Voraussetzung dafür, dass mit der Umsetzung in die Tat ohne große Schwierigkeiten begonnen werden kann. Andererseits sollte der Aktionsplan aber auch nicht zu starr sein, damit auch unvorhergesehene Ereignisse mit einbezogen werden können.

In dieser Phase kann nach folgendem Schema verfahren werden:

1. Was wollen wir erreichen? (Ziel, Thema)
2. Wie kommen wir dahin? (Vorgehen)
3. Wer ist zuständig?
4. Wo findet die Aktion/Veranstaltung usw. statt?
5. Wann soll die Aktion/Veranstaltung usw. stattfinden?
6. Mit wem wollen/müssen wir zusammenarbeiten?

Wenn es um die Umsetzung kleinerer Themen und Ziele geht, z.B. die Vorbereitung einer Veranstaltung oder Aktion, bietet sich ein „Vorbereitungsbogen zur Umsetzung von Themen und Zielen in der örtlichen Arbeit“ an.

Wichtig ist, dass den Teilnehmenden auch deutlich wird, dass die kritische Auseinandersetzung mit ihrer Arbeit eine Grundlage für den Erfolg ihrer weiteren Tätigkeit sein wird.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- Volker Hielscher, Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet. Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften. Berlin 2000
- Zoll, Rainer (Hrsg.), Arbeitslose und Gewerkschaften, HBS-Forschung Band 5, Köln 1991
- Frank Teichmüller in: IG Metall Bezirksleitung Küste (Hrsg.), Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet, Zweites Standbein, Hamburg 1997
- W. Rudolph, W. Wassermann. Die IG Metall auf dem Weg zu den Klein- und Mittelbetrieben. Abschlussbericht 2003

In vielen Verwaltungsstellen wird Wohnbereichsarbeit gemacht. Informationen darüber sind über die jeweiligen Homepages, über die Bezirke Berlin-Brandenburg-Sachsen und Küste, wie auch über DASNetz zu erhalten.

Baustein 14

Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Betrieben

1. Inhalt:

- 1.1. Warum Zusammenarbeit von Beschäftigten und Erwerbslosen?
- 1.2. Erlebniswelten von Beschäftigten und Erwerbslosen
- 1.3. Schnittstellen der gemeinsamen Arbeit
- 1.4. Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeit
- 1.5. Ausscheidende im Betrieb abholen und begleiten
- 1.6. B-Teams bilden und in die Handwerksarbeit integrieren

„Arbeitslosenarbeit muss der Entsolidarisierung zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen innerhalb der Gewerkschaften und in der Gesellschaft entgegenwirken. Sie muss in die politische Verantwortung der jeweiligen Ortsverwaltung sowie der Hauptamtlichenarbeit integriert sein. Bei nicht verhinderbaren Entlassungen muss sie bereits vorab auf der betrieblichen Ebene mit Hinweisen auf Beratungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten beginnen. Für haupt- und ehrenamtliche Funktionäre sind gezielte Qualifikationsmöglichkeiten anzubieten.“ (Entschließung 6 des 20. Gewerkschaftstages 2003)

1.1 Warum sollen Beschäftigte und Erwerbslose gemeinsam handeln?

Bei den Erwerbstätigen verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen durch Zunahme prekärer Beschäftigung und fehlende tarifliche Bindung. Arbeitszeitverlängerung ohne Entgeltausgleich, Abstriche bei den Sonderzahlungen oder zur Beschäftigungssicherung werden verstärkt eingefordert. Die Arbeitsbelastungen werden durch Rationalisierung und Umorganisation immer höher geschraubt.

Bei den Erwerbslosen ist der soziale Schutz durch Leistungskürzungen und -abbau, durch Erschwerung der Inanspruchnahme von Leistungen und Rechten, durch Bevormundung durch Ämter und Fallmanager und durch den Zwang, immer billigere Arbeit anzunehmen, massiv beschnitten worden. Die psychische Bewältigung der Situation Erwerbslosigkeit wird durch die politischen und medialen „Abzocker“-Kampagnen und gesetzliche Gängelei zunehmend schwieriger.

Die von den Bundesregierungen seit Jahrzehnten betriebene neoliberale Umverteilungspolitik von „unten nach oben“ wirkt sich ganz konkret beim Abbau von Schutzrechten und erkämpften Arbeitsbedingungen aus.

Der umverteilungspolitische Effekt der jahrelangen Sozialpolitik funktioniert folgendermaßen:

1. Hohe Erwerbslosigkeit, die ständige Absenkung der Lohnersatzleistungen bei Erwerbslosigkeit und die mit der Einführung des SGB II eingetretenen Verschärfungen, u.a. bei der Zumutbarkeit von Arbeit, erleichtern es den Unternehmern, Arbeitskräfte auszutauschen und Tarife zu unterlaufen. Das Entgeltniveau sinkt, die Arbeitsbedingungen werden schlechter und der Druck auf die Beschäftigten nimmt immens zu.
2. Sinkendes Erwerbseinkommen bedeutet auch niedrigere Absicherung im Falle von Erwerbslosigkeit und Rente. Das betrifft ganz besonders zukünftige Erwerbslose und noch stärker die Langzeiterwerbslosen, die durch „Hartz IV“ auf das unzulängliche Niveau der früheren Sozialhilfe abgesenkt werden. Nach wie vor ist die Regelleistung am Haushaltseinkommen von Geringverdienern orientiert und muss durch das sog. Lohnabstandsgebot darunter liegen. Außerdem kommt in Anbetracht zunehmender Insolvenzen, Betriebsstilllegungen und (Massen) Entlassungen der Zusammenarbeit zwischen beschäftigten und erwerbslosen Kolleginnen und Kollegen eine immer zunehmendere Bedeutung zu.
3. Zwar ist das Arbeitslosengeld II eine Leistung für Arbeitsuchende. Aufgrund der Regelungen bei den Bedarfsgemeinschaften und dem zunehmenden Ausbau des Niedriglohnssektors wird „Hartz IV“ auch immer mehr zur Grundsicherung für Erwerbstätige.
4. Die Höhe des steuerfreien Einkommens (Steuerfreibetrag) bei Erwerbstätigen ist nach wie vor an die Höhe der früheren Sozialhilfe gekoppelt. Sinken die Regelleistungen des SGB II, was zur Zeit auch debattiert wird, sinkt auch der Steuerfreibetrag, d.h. alle Erwerbstätigen müssen mehr Steuern zahlen und haben dadurch ein geringeres Nettoeinkommen.
5. Durch Kürzungen beim Arbeitslosengeld und die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe fallen immer mehr Erwerbslose in das Arbeitslosengeld II, bei dem die Kosten der Unterkunft von den Städten und Gemeinden bezahlt werden müssen. Der Bundeszuschuss gleicht zum großen Teil diese neuen Kosten nicht aus, so dass in den kommunalen Haushalten noch mehr Geld für soziale und kulturelle Angebote fehlt.

Fazit:

Die herrschende Politik ist eine Spirale nach unten, denn je weniger Einkommen die Beschäftigten haben, desto weniger haben die Erwerbslosen - und umgekehrt: Je weniger die Erwerbslosen haben, desto mehr nimmt der Druck auf Löhne und Gehälter zu!

Das neue SGB II, in dem die Zumutbarkeit von Arbeit für Langzeitarbeitslose und Familien mit geringem (Erwerbs)Einkommen geregelt ist, ist ein wichtiger Hebel zur weiteren Deregulierung in den Betrieben. Im Prinzip muss jede Arbeit angenommen werden, es sei denn sie verstößt gegen ein Gesetz. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz oder Lohnwucher sind solche Untergrenzen. Dies festzustellen ist jedoch den Einzelnen überlassen, die sich unter dem Druck einer drohenden Leistungskürzung einem unmittelbaren Zwang ausgesetzt fühlen, der nach unseren Erfahrungen eher zur Arbeitsaufnahme statt zur Wahrnehmung der gesetzlich verbrieften Rechte führt. Auf diese Weise können Erwerbslose gezwungen werden, hochqualifizierte Arbeiten bei schlechter Bezahlung auszuüben. Die Erfahrungen mit „Hartz IV“ zeigen, dass der Anspruch der Eingliederung in Arbeit flächendeckend nicht eingelöst wird und auch in anbetracht des Verhältnisses von Erwerbslosen und offenen Stellen auch nicht eingelöst werden kann. Auch ein Jahr nach Inkrafttreten des SGB II, des Herzstückes der sog. Hartzgesetze, hat sich die Arbeitsmarktsituation nicht wesentlich geändert. Im Dezember 2005 waren 4,6 Millionen Menschen bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet, 6,7 Millionen Menschen lebten von „Hartz IV“ und die Zahl der Arbeitssuchenden lag bei über sieben Millionen. Dieser „Nachfrage“ standen offiziell jedoch nur ca. 400.000 zu besetzende Stellen gegenüber, darin eingerechnet waren 277.000 sogenannte 1-Euro-Arbeitsgelegenheiten. Auch wenn die bei den Ämtern gemeldeten Stellen nur ein Drittel der realen „Angebotslage“ widerspiegeln sollen, ist immer noch von einer Arbeitsplatzlücke von sechs Millionen auszugehen.

Zugenommen hat jedoch der Druck auf die Erwerbslosen, egal welche Arbeit und egal zu welchen Bedingungen anzunehmen. Die Hauptsache es wird einer Arbeit nachgegangen. Dazu gehören auch die Arbeitsgelegenheiten, die Erwerbslose wieder an Arbeit heranführen und in den Arbeitsmarkt eingliedern sollen. Diese Arbeitsgelegenheiten sollen zusätzlich sein und im öffentlichen Interesse liegen. Es mehren sich jedoch zunehmend die Vorwürfe, dass damit regulär bezahlte Arbeit vernichtet wird, dass das Kriterium der Zusätzlichkeit nicht eingehalten wird. Damit wird der Forderung von neoliberalen Wirtschaftspersonen nach Abschaffung der Zusätzlichkeit praktische Vorarbeit geleistet.

Die Folgen der Ablehnung einer Arbeit oder Arbeitsgelegenheit sind eine dreimonatige Kürzung des Arbeitslosengeld II um 30 %, so dass zum Leben anstatt der sowieso schon geringen 345 € nur noch 241,50 € bleiben. Bei Jugendlichen unter 25 Jahren wird drei Monate lang nur noch die Miete gezahlt. Eine erneute Änderung des SGB II lässt die Unterstützung nach dreimaligen Fehlverhalten bei der Arbeitsaufnahme gänzlich entfallen. Dieser enorme Druck des Leistungsentzugs führt dazu, dass Erwerbslose zur weiteren Deregulierung der Arbeitsverhältnisse missbraucht werden und damit zu einer Schwächung der Interessenvertretung der Beschäftigten beitragen. Hauptamtliche aus den Verwaltungsstellen konstatieren eine enorme Zunahme des Drucks in den Betrieben seit Inkrafttreten von „Hartz IV“.

Fazit: Je mehr deregulierte Arbeitsverhältnisse im Betrieb eingesetzt werden, desto schwieriger wird die Ausübung gewerkschaftlicher und betriebsverfassungsrechtlicher Rechte. Es ist deshalb im gemeinsamen Interesse, die Ausbreitung von ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen im Betrieb zu bekämpfen.

1.2 Erlebniswelten von Beschäftigten und Erwerbslosen

Beschäftigte und Erwerbslose haben zwar gleiche Interessen und sind deshalb in einer Gewerkschaft. Erwerbslose und Beschäftigte leben jedoch in zwei verschiedenen Welten:

- Die meisten Erwerbslosen sind bemüht, so schnell wie möglich die Erwerbslosigkeit zu beenden und wieder in Erwerbsarbeit zu kommen. Viele erleben Erwerbslosigkeit als einen persönlichkeitszerstörenden Zustand. Je länger Erwerbslosigkeit dauert, desto mehr negative Auswirkungen kann sie auf die einzelnen Kolleginnen und Kollegen haben. Der Druck auf Hartz IV-Bezieher/-innen, die Auflagen und die bürokratischen Voraussetzungen verschärfen zudem den Wunsch, so schnell wie möglich von diesem Amt weg zukommen. Konkrete Auseinandersetzungen der Erwerbslosen finden in den Arbeitsagenturen oder den Hartz IV-Ämtern statt, im Familien- und Freundeskreis, oder aber bei sich selbst.
- Im Betrieb wird direkt erfahren, wer das „Sagen“ hat und wer über Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch über Entlassungen bestimmt. Erwerbslosigkeit ist eine Folge der betrieblichen Entscheidungen und der Eigentumsverhältnisse. Die Ursachen für Erwerbslosigkeit sind aber nicht mehr greifbar erlebbar, sondern nur noch abstrakt einsichtig („das Wirtschaftssystem“, „die Globalisierung“, „die Unternehmer“, „die Rationalisierung“, „die Politik“, „die Gesellschaft“ usw.).
- Trotz der hohen Erwerbslosigkeit herrscht bei vielen beschäftigten Kolleginnen und Kollegen nach wie vor die Einschätzung, dass wenn jemand eine Arbeit finden will, aus eine findet, zwar keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit, aber auf jeden Fall einen Job, wie z.B. Zeitungsaustragen. Damit folgert bewusst oder unbewusst, dass Erwerbslose sich nur genügend anstrengen müssten. Auch die öffentlich geführte Missbrauchskampagne geht nicht spurlos an den Kolleginnen und Kollegen vorüber.¹
- Innerhalb des Organisationsaufbaus der IG Metall bestehen Tätigkeits- und Mitbestimmungsbereiche überwiegend für die Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben (z.B. Vertrauenskörper, Ausschüsse und Arbeitskreise für Vertrauensleute, Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Personengruppen, Tarifkommissionen). Für Erwerbslosenarbeit und außerbetriebliche Arbeit müssen diese Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten in den meisten Verwaltungsstellen erst entwickelt werden. Nur in wenigen Verwaltungsstellen ist Erwerbslosenarbeit und außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ein fester, innerorganisatorisch integrierter Bestandteil der Arbeit.

¹ Siehe dazu ausführlich im Baustein 6 „gesellschaftliches Mobbing“

1.3 Schnittstellen der gemeinsamen Arbeit

Erwerbslose und Beschäftigte haben im gesellschaftlichen Konflikt und der damit verbundenen gewerkschaftlichen Interessenvertretung viele gemeinsame Interessen und Berührungspunkte. Die Auswirkungen neoliberaler Politik betreffen beide Gruppen. Da die Auswirkungen dieser Politik in zwei unterschiedlichen Bereichen und Lebenswelten wahrgenommen werden, ist es aber nicht selbstverständlich dieses zu erkennen.

Mögliche Ansatzpunkte sind

1. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

- Ausgestaltung von Transfergesellschaften
- Einsatz von 1-Euro-Arbeiter/-innen
- Maßnahmen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- Maßnahmen für die Beschäftigung und Ausbildung von Jugendlichen
- Eingliederungszuschüsse

2. Arbeitsrecht / Arbeitslosenrecht

- Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellungen und Entlassungen
- Kündigung (Gründe, Arten, Fristen)
- „Schadensfreie“ Arbeitsbescheinigung
- Zusammenhang von Einkommen und Arbeitslosengeld I
- Arbeitslosengeld II bei längerer Erwerbslosigkeit
- Anrechnung von Abfindungen
- Existenzsicherung bei Niedriglöhnen

3. Betriebspolitik

- Betriebliche Beschäftigungssicherung
- Sozialpläne und Abfindungen
- Aufhebungsverträge
- Soziale Abfederung Gekündigter

4. Existenzsicherung

- Sozialabbau allgemein
- Lohnabstandsgebot
- Senkung des Arbeitslosengeld II - Senkung der Entgelte
- Niedriglöhne und Arbeitslosengeld II
- Grundeinkommen
- Mindestlöhne
- Kombilöhne

5. Situation der Erwerbslosen

- Befindlichkeiten ehemaliger Arbeitnehmer „danach“
- Was kann solidarisches Verhalten mit Erwerbslosen sein?
- Diskriminierung von Erwerbslosen

- Soziale Kompetenz im Umgang mit den Gekündigten

6. Struktur der Gewerkschaften

- AGA-Arbeit
- Erwerbslose in Tarifkommissionen
- Gewerkschaftliche Bindung zu den Gekündigten halten
- Soziales Netzwerk im Wohnbereich

7. Tarifpolitik

- Niedriglöhne
- Auswirkungen der vorrangigen Beschäftigung vor ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Arbeitszeitverkürzung für neue Arbeitsplätze
- Tarifpolitik; Beschäftigungssicherung; Arbeitszeitmodelle
- Formen der Arbeitszeit

8. Ungesicherte Beschäftigung

- Flexibilisierung und Erhalt der Arbeitsplätze
- Leiharbeitsverträge,
- prekär Beschäftigte
- befristete Arbeitsverträge
- Umgang mit gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeiten
- Outsourcing
- Scheinselbstständigkeit

1.4 Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeit - Möglichkeiten der Zusammenarbeit

Im Rahmen von AGA, der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit bietet sich auch die Möglichkeit der Verzahnung mit der betrieblichen Arbeit.

Es gibt Verwaltungsstellen, in denen über AGA die Betreuung von Klein und Mittelbetrieben bzw. von Handwerksbetrieben abgesichert wird. Auch die Möglichkeit der Unterstützung von Betriebsratswahlen in Betrieben ohne Betriebsrat ist im Rahmen von AGA möglich, indem Erwerbslose, Seniorinnen und Senioren ihre Kenntnisse einbringen und die Wahlen initiieren helfen und unterstützen (siehe auch unter Baustein 14 „Wohnbereichsarbeit“).

Über AGA kann die gegenseitige Unterstützung bei Aktionen (Tarifauseinandersetzungen, Aktionen gegen Leistungskürzungen usw.) organisiert werden. Betriebliche Patenschaften für außerbetriebliche Projekte (z. B. Einführung eines Sozialpasses) oder außerbetriebliche Patenschaften für einen Insolvenzbetrieb sind darüber möglich. In Anbetracht zunehmender Insolvenzen, Betriebsstilllegungen und (Massen) Entlassungen kommt der Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und außerbetrieblichen Kolleginnen und Kollegen eine zunehmende Bedeutung zu.

Eine Konzeption für die betriebliche Vorfeldarbeit könnte Folgendes umfassen

- Informationen und Unterstützung des Betriebsrats
- Teilnahme an Betriebs- und Abteilungsversammlungen
- Durchführung von Gruppeninformationen im Betrieb
- Sprechstunden und Einzelberatungen direkt im Betrieb
- Informationsveranstaltungen
- Ermittlung des Qualifikationsbedarfs
- Unterstützung bei der Organisation geeigneter Bildungsmaßnahmen
- Unterstützung bei der Klärung der finanziellen Fördermöglichkeiten.

1.5 Ausscheidende im Betrieb abholen und begleiten

Eine wichtige Funktion für die Mitgliederbindung und den Mitgliedererhalt hat die Ansprache von Kolleginnen und Kollegen, die aus dem Betrieb ausscheiden – sei es wegen Erwerbslosigkeit oder auf Grund von Altersteilzeit oder Rente. Die IG Metall zeigt damit, dass sie auch für diese Mitglieder weiterhin zuständig ist. Durch gezielte Ansprache können auch Kolleginnen und Kollegen für die ehrenamtliche Arbeit gewonnen werden und ihr Wissen und Können z.B. durch die Mitarbeit in B-Teams oder anderen Handlungsfeldern einbringen.

Für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die in Rente gehen, hat der Vorstand eine Mappe erstellt, die beim Ausscheiden übergeben werden kann.

Erwerbslos werdende Mitglieder sollten spätestens mit dem Ausscheiden ein Informationsblatt über die Angebote in der Verwaltungsstelle für Erwerbslose erhalten, sowie eine Checkliste über Rechte und Tipps beim Umgang mit den Ämtern.

Die Verwaltungsstelle Erfurt hat ein allgemeines Informationsblatt zu ihrer außerbetrieblichen Arbeit erstellt, das wir bei den Materialien mit aufgenommen haben.

1.6 B-Teams bilden und in die örtliche Handwerksarbeit integrieren

Eine klassische Schnittstelle zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeit ist die Bildung von B-Teams. Die sich meistens aus ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Seniorenarbeit zusammen setzen. Sie sind meistens in die örtliche Handwerksarbeit integriert. Im Baustein 14 „Wohnbereichsarbeit“ wird ausführlich auf dieses Handlungsfeld eingegangen.

2. Leitkompetenzen und allgemeine Zielsetzungen

Der Baustein kann dazu eingesetzt werden, die Gemeinsamkeiten von Erwerbslosen und Beschäftigten innerhalb der gewerkschaftlichen Arbeit herauszuarbeiten und zu erkennen. Es soll deutlich werden, dass die Kolleginnen und Kollegen, die ihren Arbeitsplatz durch Kündigungen oder Betriebsschließungen verlieren, nach wie vor dazu beitragen können, durch Einbeziehung in die gewerkschaftliche Arbeit die Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten zu verbessern. Es muss deutlich werden, dass die entlassenen Kolleginnen und Kollegen nach wie vor vollwertige IG Metall-Mitglieder sind und keine Sozialfälle.

Anhand der Zusammenhänge zwischen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik kann weiterhin die Notwendigkeit gemeinsamer Wege und Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Gegenwehr aufgezeigt werden. Der Baustein dient der Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten und eignet sich dafür, wenn die Zusammenarbeit als Projekt der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit entwickelt werden soll.

Der Baustein kann als eigenständige Bildungseinheit genutzt werden. Er eignet sich jedoch auch in Verbindung mit den Bausteinen 1, 9 und 10, „Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse“, „Veränderung der Erwerbsbiografien“ und „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ für eine längere Seminareinheit.

Die Aufgabenbeschreibung der Entschließung 6 sieht die Ansprache im Betrieb vor. Darauf wird im Baustein 11 „Erwerbslose in der IG Metall“ ausführlich eingegangen.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- Statistiken zur Situation am Arbeitsmarkt
- Statistik: Was Betriebsräte seit 2003 beschäftigte
- Übersichten zur Arbeitsverpflichtung im SGB II
- „Projektarbeit in den verschiedenen Phasen der Entlassung - Ein Überblick“
- Handlungsschritte zur Betreuung der Mitglieder bei Insolvenzen, Teil- und Massenentlassungen
- Argumentationshilfe Beschäftigte und Erwerbslose haben gemeinsame Interessen
- Wer bei den Arbeitslosen kürzt, drückt die Löhne (Faltblatt der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen in Berlin)
- Höhere Löhne – sichere Renten! (Informationsblatt der Abt. Wirtschaft bei ver.di)
- Informationen zu 1-Euro-Arbeitsgelegenheiten
- Informationen der IG Metall für Kolleginnen und Kollegen, die aus dem Betrieb ausscheiden

4. Methodische Hinweise

Der Baustein kann mit einer Runde zu den Interessen von Beschäftigten und Erwerbslosen begonnen werden. Dies bietet sich an, wenn die Teilnehmenden aus dem betrieblichen und außerbetrieblichen Bereich kommen. In Arbeitsgruppen können folgende Fragestellungen behandelt werden:

1. Welche Interessen haben die beschäftigten Kolleginnen und Kollegen?
2. Welche Interessen haben die erwerbslosen Kolleginnen und Kollegen?
3. Wo gibt es Gegensätze?
4. Wo gibt es Gemeinsamkeiten?
5. Wo gibt es Ansätze, die Gegensätze zu überbrücken? Wie können sie aussehen?
6. Wie können die Gemeinsamkeiten genutzt werden, um die Gegensätze zu überbrücken?

Eine Systematisierung der Arbeitsgruppenergebnisse könnte dann nach den oben genannten Schnittstellen erfolgen. Teilbereiche könnten nach Aktualität, Interesse oder Durchsetzungsmöglichkeiten herausgegriffen werden und in einem Handlungsteil konkret bearbeitet werden (z.B. Erstellung von Info-Blättern, Flugblättern, Handlungshilfen, Kontaktherstellung, Ablaufplänen, Vorgehensweisen usw.).

Um die Auswirkungen von Erwerbslosigkeit in die betriebliche Situation zu verdeutlichen, können anhand der Statistiken über die Situation am Arbeitsmarkt die Wirkungen des „Hartz IV-Gesetzes“ auf die Beschäftigten herausgearbeitet werden. Sollte Interesse an einer Vertiefung bestehen, kann dies anhand der Arbeitsverpflichtung im SGB II geschehen.

Die aktuellen Zahlen zur Erwerbslosigkeit werden regelmäßig zu Monatsbeginn von der Agentur für Arbeit veröffentlicht. Um die Entwicklung von Arbeitsuchenden und offenen Stellen aufzuzeigen, kann auf die Statistiken im Material zurückgegriffen werden. Da eine Kehrtwende in dieser Entwicklung nicht absehbar ist, kann mit diesen Statistiken der allgemeine Trend deutlich gemacht werden. Aus der Statistik „Was Betriebsräte seit 2003 beschäftigte“ geht hervor, dass 45 Prozent der Befragten Probleme im Zusammenhang mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes an erster Stelle nannten. Diese Statistik eignet sich zur Diskussion, ob und wie eine Zusammenarbeit zur Abfederung dieses Problems möglich sein kann.

Die Statistiken sollten mittels Folien gemeinsam im Plenum besprochen werden. Sie dienen als Input zum Thema und brauchen deshalb nicht intensiv in Arbeitsgruppen besprochen werden.

Der Zusammenhang zwischen der Situation der Erwerbslosen bzw. der Rentnerinnen und Rentner und der Situation der Beschäftigten sollte in Arbeitsgruppen aufgearbeitet

werden. Anhand des Flugblatts „ Wer bei den Arbeitslosen kürzt, drückt die Löhne“ können die gemeinsamen Interessen von Beschäftigten und Erwerbslosen herausgearbeitet werden. Auch die Argumentationshilfe ist dazu geeignet. Die Zusammenhänge zwischen den Interessen der Seniorinnen und Senioren und den Beschäftigten kann anhand des Flugblatts „Höhere Löhne – sichere Renten“ besprochen werden.

Im Anschluss daran bietet sich eine Plenumsrunde an, in der Ideen und Möglichkeiten der konkreten Zusammenarbeit gesammelt werden.

Die Unterlagen „Handlungsschritte zur Betreuung der Mitglieder...“ und zur Projektarbeit in den verschiedenen Phasen der Entlassung bieten sich als Leitfaden zur Erarbeitung eines konkreten Projektes an.

Wollen sich die Teilnehmenden mit dem Thema der Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Jobs) beschäftigen, haben wir Material zusammengestellt, das eine Übersicht gibt über die gängigen Probleme bei diesen Maßnahmen. Der Entwurf eines Antrags an die Delegiertenversammlung kann dazu benutzt werden, um die Diskussion innerhalb der Verwaltungsstelle vorzubereiten und anzustoßen

5. Literatur, weitere Literaturhinweise und Links im Internet

- weitere Statistiken zur Situation am Arbeitsmarkt sind zu finden unter: www.arbeitsagentur.de und dort unter Service von A-Z, dann Statistik, dann Statistik Gesamtangebot, dann detaillierte Ansichten oder Monatsbericht oder aktuelle Arbeitsmarktdaten
- Statistik, „Was Betriebsräte seit 2003 beschäftigte“ aus: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2006, Angaben der Betriebsräte, Hans-Böckler-Stiftung 2006
- Übersichten zur Arbeitsverpflichtung im SGB II, aus: Arbeitslosenprojekt TuWas Fachhochschulverlag Frankfurt
- „Projektarbeit in den verschiedenen Phasen der Entlassung – Ein Überblick“, in: Monika Stein-Gunkel, Hängebrücken – Unterstützung bei betriebsbedingten Entlassungen – ein Projekt stellt sich vor, Berlin 1992
- Handlungsschritte zur Betreuung der Mitglieder bei Konkursen, Teil- und Massenentlassungen, Koordinierungsstelle gewerkschaftliche Arbeitslosengruppen, Berlin Juli 1992
- Argumentationshilfe Beschäftigte und Erwerbslose haben gemeinsame Interessen
- Wer bei Arbeitslosen kürzt, drückt auch die Löhne (Faltblatt der Koordinierungsstelle gewerkschaftliche Arbeitslosengruppen, Berlin 2005)
- Höhere Löhne – sichere Renten! (Infoblatt der Abt. Wirtschaftspolitik bei ver.di, Nr. 22, August 2005)
- Informationen zu Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten:
 - Für ein Leben in Würde – mit und ohne Arbeit, Gegen Ein-Euro-Zwangsdienste und Sozialabbau, ver.di Positionen zu Arbeitsgelegenheiten, Fachgruppe Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe
 - Was sagen Gerichte zu Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten?
 - Informationen der IG Metall für Kolleginnen und Kollegen, die aus dem Betrieb ausscheiden, IG Metall Erfurt

Argumentationshilfe

Beschäftigte und Erwerbslose haben gemeinsame Interessen!

So funktioniert der freie Fall durchs soziale Netz:

- 1** Hohe Erwerbslosigkeit, die ständige Absenkung der Lohnersatzleistungen bei Erwerbslosigkeit und die mit der Einführung des SGB II eingetretenen Verschärfungen, u.a. bei der Zumutbarkeit von Arbeit, erleichtern es den Unternehmern, Arbeitskräfte auszutauschen und Tarife zu unterlaufen. Das Entgeltniveau sinkt, die Arbeitsbedingungen werden schlechter und der Druck auf die Beschäftigten nimmt immens zu.
- 2** Sinkendes Erwerbseinkommen bedeutet auch niedrigere Absicherung im Falle von Erwerbslosigkeit und Rente. Das betrifft ganz besonders zukünftige Erwerbslose und noch stärker die Langzeiterwerbslosen, die durch „Hartz IV“ auf das unzulängliche Niveau der früheren Sozialhilfe abgesenkt werden. Nach wie vor ist die Regelleistung am Haushaltseinkommen von Geringverdienern orientiert und muss darunter liegen (sog. Lohnabstandsgebot).
- 3** Zwar ist das Arbeitslosengeld II eine Leistung für Arbeitsuchende. Aufgrund der Regelungen bei den Bedarfsgemeinschaften und dem zunehmenden Ausbau des Niedriglohnsektors wird „Hartz IV“ auch immer mehr zur Grundsicherung für Erwerbstätige.
- 4** Die Höhe des steuerfreien Einkommens (Steuerfreibetrag) bei Erwerbstätigen ist nach wie vor an die Höhe der früheren Sozialhilfe gekoppelt. Sinken die Regelleistungen des SGB II, was zur Zeit auch debattiert wird, sinkt auch der Steuerfreibetrag, d.h. alle Erwerbstätigen müssen mehr Steuern zahlen.
- 5** Durch Kürzungen beim Arbeitslosengeld und die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe fallen immer mehr Erwerbslose in das Arbeitslosengeld II, bei dem die Kosten der Unterkunft von den Städten und Gemeinden bezahlt werden müssen. Der Bundeszuschuss gleicht zum großen Teil diese neuen Kosten nicht aus, so dass in den kommunalen Haushalten noch mehr Geld für soziale und kulturelle Angebote fehlt.

Fazit:

Die herrschende Politik ist eine Spirale nach unten, denn je weniger Einkommen die Beschäftigten haben, desto weniger haben die Erwerbslosen - und umgekehrt!

Merke:

Je weniger die Beschäftigten haben, desto weniger haben die Erwerbslosen – und umgekehrt!

Deshalb brauchen wir ein Bündnis gegen Spaltung, Lohndrückerei und Sozialstaatsabbau – für eine Solidarität und eine menschenwürdige Gesellschaft.

Antragsmuster

Die Delegiertenversammlung möge beschließen:

Offenlegung aller Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (1-€Jobs)

Die Vorwürfe gegen die missbräuchliche Inanspruchnahme und den Einsatz bei den Arbeitsgelegenheiten mehren sich. Die ersten staatsanwaltlichen Ermittlungen gegen Verbände und Träger laufen bereits. Die Vorwürfe gehen in die Richtung, dass reguläre Arbeit durch Langzeitarbeitslose durchgeführt wird und damit die Zusätzlichkeit nicht gegeben sei. Als Beispiele seien genannt: Einsatz als Dozenten, Lehrer oder Erzieher, Einsatz als Maurer, Fahrer, Maler oder Gärtner.

Oft wird auch die vom Bundeswirtschaftsministerium vorgeschriebene Stundenzahl von 30 Wochenstunden überschritten. Die Zahlung der Mehraufwandspauschale während Urlaub oder Krankheit ist nicht immer gewährleistet. Ebenso scheint es Probleme mit der Übernahme der Fahrtkosten zu geben.

Diese Fälle werden nur zufällig bekannt. Aus Angst vor Leistungskürzungen wehren sich die Kolleginnen und Kollegen häufig nicht.

- Ob alle Kolleginnen und Kollegen im „öffentlichen Interesse – gemeinnützig“ eingesetzt sind,
- ob ihre Tätigkeit wirklich „zusätzlich“ ist,
- ob ihr Einsatz nicht in Konkurrenz zu gewerblichen Unternehmen steht und damit bestehende Arbeitsplätze gefährdet,

kann keiner genau sagen.

Als einen ersten Schritt, um Missbrauch zu verhindern, fordern wir die Veröffentlichung einer Liste mit allen Maßnahmen, Trägern und Einsatzorten.

Der Ortsvorstand wird beauftragt, in diesem Sinne aktiv zu werden.

Auf der nächsten Delegiertenversammlung wird über den Sachstand berichtet.

Baustein 15

Wir haben Alternativen – Arbeitnehmerbegehren für eine soziale Politik

1. Inhalt

- 1.1. Es geht um die Zukunft des Sozialstaats
- 1.2. Themenbereiche des Arbeitnehmerbegehrens
 - Solidarische Einfachsteuer
 - Solidarische Rentenreform
 - Solidarische Gesundheitsreform
 - Arbeitsplätze sichern – Innovationen fördern
 - Arbeit und Bildung statt Armut – Stellen schaffen statt Arbeitslose abstrafen

1.1 Es geht um die Zukunft des Sozialstaats

Im April 2005 fand in Berlin der Sozialstaatskongress der IG Metall statt, bei dem es um die Reform und die Zukunft des Sozialstaates ging. In ihren Thesen zum Sozialstaatskongress benennen Kirsten Rölke und Wolfgang Schroeder drei Eckpfeiler, die renoviert werden müssen

„Um einen solidarischen Sozialstaat aufzubauen, muss man drei Eckpfeiler renovieren: Erstens ist eine andere Finanzierung nötig....Zweitens sollte man viel stärker als bisher in die soziale Infrastruktur investieren - vor allem in soziale Dienste, Infrastruktur und Bildung...Drittens muss der Sozialstaat effizienter werden. Dies gilt etwa für das Gesundheitssystem, das in Deutschland sehr teuer ist, obwohl die Versorgungsqualität im internationalen Vergleich nur mittelmäßig ist.“¹

Die Diskussion um den zukünftigen Sozialstaat soll auch nach dem Kongress auf allen Ebenen der Organisation verstetigt werden, für die Alternativen soll öffentlich geworben und die Unterstützung für eine solidarische Reform des Sozialstaats gesucht werden.

Auch im Rahmen der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit spielt diese Diskussion eine wichtige Rolle, da erwerbslose Mitglieder und Mitglieder im Rentenalter von den sozialstaatlichen Leistungen leben und beschäftigte Kolleginnen und Kollegen von den

¹ Mut zur Gerechtigkeit, FR vom 6. April 2005

Regelungen des Sozialstaats, wie etwa Gesundheitsvorsorge, Familienleistungen und Teilhabe an Bildung, profitieren.

1.2. Themenbereiche des Arbeitnehmerbegehrens

Das Arbeitnehmerbegehren soll der Politik des Sozialabbaus Alternativen entgegenzusetzen. Schwerpunkte sind fünf Themenbereiche, zu denen die Vorstellungen für eine soziale und gerechte Politik konkretisiert werden:

1. „Wir beginnen mit dem Thema Steuerpolitik. Dazu schlägt die IG Metall ein Konzept der „solidarischen Einfachsteuer“ vor. Ziel unseres Steuermodells ist es, die Besteuerung zu vereinfachen, die Finanzierung der öffentlichen Aufgaben sicher zu stellen und dabei die Steuerlast solidarisch zu verteilen.“
2. „Ständige Reduzierungen des Rentenniveaus lassen die gesetzliche Rentenversicherung ins Gerede kommen. Schlagworte wie „Überalterung“ prägen die gesellschaftliche Diskussion. Banken, Versicherungen, Arbeitgeberverbände aber auch ein Großteil der Politik offerieren uns Kapitaldeckung und Privatisierung immer größerer Teile der Alterssicherung als Lösung der Probleme. Bereits ein Blick auf kapitalgedeckte Systeme anderer Länder zeigt, dass eine solche Politik mit erheblichen Risiken für breite Bevölkerungsschichten behaftet ist. Statt solcher Scheinlösungen gibt es wirkliche Alternativen zur Politik des Sozialabbaus, auch im Bereich der Alterssicherung. Wir ignorieren nicht den demografischen Wandel, sind aber der Auffassung, dass er durch eine gerechte Verteilung der Produktivitätszuwächse, durch eine aktive Beschäftigungspolitik und durch die Ausweitung der Sozialversicherungspflicht bewältigt werden kann. Im Mittelpunkt unseres Konzepts zur Alterssicherung steht die schrittweise Einführung einer solidarischen Bürgerversicherung. Sie muss durch eine verbesserte betriebliche Altersversorgung ergänzt werden.“
3. „Bereits durch das in einer faktischen großen Koalition beschlossene Gesundheitsmodernisierungsgesetz wurden der Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung eingeschränkt und die Kosten auf die Versicherten abgewälzt. Nun spitzen sich die Auseinandersetzungen um die Gesundheitspolitik zu...Der Politik des Sozialabbaus setzen wir unser Konzept einer solidarischen Gesundheitspolitik entgegen. Wir setzen uns für mehr Qualität, Wirtschaftlichkeit und Solidarität im Gesundheitswesen ein. Im Mittelpunkt unserer Überlegungen steht dabei unser Vorschlag zu einer solidarischen Bürgerversicherung.“
4. „Seit Monaten erleben wir einen gesellschaftlichen Konflikt um die Arbeitszeitgestaltung. Arbeitgeber, sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Medien wollen das Rad der Arbeitszeitgeschichte zurückdrehen. 40, 42, 45 – ja 50 Stunden soll die wöchentliche Arbeitszeit in Zukunft betragen. Wir halten dagegen: Generelle Arbeitszeitverlängerung wäre das größte Arbeitszeitvernichtungsprogramm der Nachkriegsgeschichte. Nicht zu kurze und unflexible Arbeitszeiten, sondern die unzureichende Binnennachfrage verhindern die Trendwende auf dem Arbeitsmarkt.“

5. „Über vier Millionen registrierte Arbeitslose und eine nach wie vor klaffende Ausbildungslücke zeigen, dass die aktuelle Politik ihren selbst gesteckten Zielen nicht gerecht wird. Nun sollen die sog. Hartz-Gesetze zur Problemlösung beitragen. Wir meinen: Die Verschärfung von Zumutbarkeitsregeln und die Kürzung von Sozialleistungen schaffen keine zusätzlichen Stellen, sondern verschärfen die Probleme. Das Lohnniveau wird gesenkt und die Nachfrage geschwächt. Die Folge: Weniger und nicht mehr Arbeitsplätze. ...Wir wollen eine offensive Beschäftigungspolitik, um damit die Nachfrage und die Kaufkraft anzuregen. Wir wollen qualifizierte, gut bezahlte Arbeitskräfte für hochwertige Arbeitsplätze. Und wir brauchen eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die Arbeitslose fördert anstatt sie zu bestrafen.“

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Der Baustein dient dazu, die Diskussion um die Alternativen in der Öffentlichkeit und in den Betrieben zu fördern. Er soll verdeutlichen, dass die Gewerkschaften über Alternativen zu Sparpolitik und Sozialabbau verfügen.

Er hat das Ziel, dass sich Kolleginnen und Kollegen aus dem außerbetrieblichen Bereich in die Debatte um das Arbeitnehmerbegehren einmischen und sich mit den Alternativen auseinandersetzen.

Er will die Kolleginnen und Kollegen dazu befähigen, der verbreiteten Meinung, dass man sowieso nichts machen könne bzw. dass die Gewerkschaften zu wenig machen würden und zu wenig politisch seien, fundierte Argumente entgegensetzen können.

Der Baustein kann als solcher zum Thema „gewerkschaftliche Alternativen – das Arbeitnehmerbegehren der IG Metall“ eingesetzt werden.

Seine einzelnen inhaltlichen Schwerpunkte können jedoch auch im Zusammenhang mit anderen Bausteinen eingesetzt werden. Sie eignen sich dazu im Zusammenhang mit Alternativen und Perspektiven zu der herrschenden Politik. Sie können deshalb sowohl das Bildungsprodukt selbst sein, z. B. im Zusammenhang mit dem Baustein „demografischer Wandel“ die Alternativen zur herrschenden Rentenpolitik. Sie eignen sich auch nach der Analyse der bestehenden Politik zur Entwicklung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bevor im Handlungsteil (wie setzen wir unsere Interessen durch) einzelne konkrete Schritte erarbeitet werden.

3. Ausgesuchtes Material (siehe CD)

- 5 Broschüren des Vorstands
- Wir haben Alternativen! Solidarische Einfachsteuer
- Wir haben Alternativen! Solidarische Rentenreform
- Wir haben Alternativen! Solidarische Gesundheitsreform
- Wir haben Alternativen! Statt Arbeitszeit verlängern – Arbeitsplätze sichern.
Statt Löhne kürzen – Innovationen fördern
- Wir haben Alternativen! Arbeit und Bildung statt Armut. Stellen schaffen statt
Arbeitslose abstrafen
- Handlungsanleitung zur Vorbereitung einer 2 ½ stündigen Veranstaltung zum
Thema Hartz IV

4. Methodische Hinweise

Das Thema des Bausteins kann mit einer Auseinandersetzung mit der Zukunft des Sozialstaats begonnen werden. Die Teilnehmenden äußern dazu ihre Vorstellungen, die vom Team auf Kärtchen geschrieben und schematisiert auf eine Wandtafel gepinnt werden. Eventuell kann die Brain-Storming-Runde auch in kleinen Arbeitsgruppen stattfinden. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sollten dann in einem ähnlichen Schema systematisiert werden.

Das Ergebnis könnte dann wie folgt aussehen:

*) Siehe Schema Sprockhövel mit Quellenhinweis.

Im zweiten Schritt sollte dann die Gegenüberstellung mit den Argumenten der herrschenden Meinung erfolgen:

- Arbeit muss billiger gemacht werden
- Arbeitslose müssen aktiviert werden
- Belastungen der Leistungsträger müssen gesenkt werden
- Der Staat muss verschlankt werden

Das Ergebnis könnte wie folgt aussehen:

***)Siehe Schema Sprockhövel mit Quellenhinweis.

Im dritten Schritt folgt dann die Auseinandersetzung mit Alternativen. Dazu können in arbeitsteiligen Arbeitsgruppen die einzelnen Broschüren des Vorstands verwendet werden.

Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt und diskutiert.

Wer sich intensiv mit Alternativen und Reformen auseinandersetzen will, sei auf die Bausteine des Bildungszentrums Sprockhövel verwiesen: „Alternativen sind möglich – sozial-ökologische Reformalternativen!“

Wer sich nur mit einem Schwerpunkt, z. B. Alternativen zur Arbeitslosigkeit auseinandersetzen möchte, kann denselben Ablauf verwenden:

- Meinungsabfrage der Teilnehmenden zum Thema
- Konfrontation mit der herrschenden Meinung. Austausch der Argumente
- Als Alternativen kann die Broschüre zum Thema verwendet werden. Erweitert werden kann durch Heranziehung des Bausteins „Soziale Mindestsicherung“

Aus der Diskussion heraus kann sich die Forderung ergeben, etwas in der Verwaltungsstelle zum Thema zu machen, wie z.B. Unterschriften sammeln, Info-Tische aufstellen, Ausstellungstafeln machen, Veranstaltungen in den Wohnbereichen zum The-

ma, Redebeiträge in der Delegiertenversammlung entwickeln, Leserbriefe schreiben, etc.. In diesen Fällen könnten handlungsorientierte Arbeitsgruppen eingesetzt werden, die sich mit diesen Forderungen auseinandersetzen und Handlungspläne für die praktische Umsetzung vor Ort entwickeln. So können die Teilnehmenden für sich Projekte entwickeln, die dazu dienen, sich selbst mit der Thematik auseinander zu setzen und die Vorschläge der IG Metall in der Verwaltungsstelle bekannter machen.

Hier besteht die Möglichkeit, ein Stück praktische AGA-Arbeit auf dem Seminar zu erlernen und als Grundlage für die Umsetzung in der Verwaltungsstelle zu nutzen.

Wenn eine Veranstaltung zum Thema vorbereitet werden soll, kann die Arbeitshilfe zur „Vorbereitung einer 2 ½ stündigen Veranstaltung zum Thema Hartz IV“ als Unterlage für die Ablaufplanung eingesetzt werden. Anhand der Unterlage können die Teilnehmenden für sich bestimmen, welche Möglichkeiten und Unterstützung sie haben, wie sie ihre Kräfte und Kapazitäten einschätzen und welche inhaltlichen und organisatorischen Voraussetzungen gegeben sein müssen.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise

- Kirsten Rölke, Wolfgang Schroeder: Mut zur Gerechtigkeit. Thesen zum Sozialstaatskongress der IG Metall: Drei Eckpfeiler müssen renoviert werden. In: FR vom 6. April 2005
- Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA) / Vorstand: . Report. Arbeitnehmerbegehren – für eine soziale Politik. Frankfurt 2005

Baustein 16

Arbeitszeitverkürzung

1. Inhalt

- 1.1. Pro und Kontra Arbeitszeitverkürzung
- 1.2. Arbeitszeitverkürzung als Beschäftigungssicherung
- 1.3. Arbeitszeitverkürzung als Verteilungsinstrument

1.1 Pro und Kontra Arbeitszeitverkürzung

Die alte Forderung nach Arbeitszeitverkürzung scheint betrieblich und gesellschaftlich immer weniger durchsetzbar. Der gescheiterte Streik um die 35-Stunden-Woche in den ostdeutschen Tarifgebieten, der mehrwöchige Streik der Gewerkschaft ver.di gegen die Arbeitszeitverlängerung im öffentlichen Dienst – sie seien hier stellvertretend für andere Beispiele genannt – zeigen, wie weit sich die betriebliche und politische Realität von dieser Forderung entfernt hat. Die zunehmenden Versuche der Unternehmer, die Arbeitszeit zu verlängern und die in diesem Zusammenhang immer wieder gehörte Parole, dass Arbeitszeitverlängerung das Allheilmittel sei und sogar Arbeitsplätze schaffen würde, lassen Forderungen nach (radikaler) Arbeitszeitverkürzung utopisch erscheinen.

Immer wieder lässt sich Prof. Hans Werner Sinn vom ifo-Institut in den Medien zu Arbeitsentgelten und Arbeitszeiten aus. Er vertritt dabei die Position, dass nur durch eine extreme Verbilligung der Arbeitskosten, die Produktivität der Beschäftigten gesteigert und damit mehr Wachstum erzeugt werden kann, das wiederum zu neuen Arbeitsplätzen führen wird.

„Flexiblere Arbeitszeiten sind wichtig im Bezug auf Wachstum und Beschäftigung. Genauso wichtig ist aber die Verlängerung der Regelarbeitszeit. Es geht also um eine Flexibilisierung auf höherem Niveau. Das hat den Vorteil, dass mit der längeren Arbeitszeit auch die tägliche Kapitalnutzungszeit verbessert wird, was erhebliche Produktivitätsreserven aktivieren kann. Für Deutschland würde ich zudem eine Erhöhung der Arbeitszeiten bei gleichem Monatslohn vorschlagen. Um auf diese Weise die Produktivität der Arbeiter zu erhöhen,

*ohne dass sie deshalb mehr kosten. Dies wird wie jede Produktivitätserhöhung segensreiche Wirkungen haben.*¹

Gewerkschaften und andere, die eine Umverteilung der Erwerbsarbeit verfechten, setzen auf Arbeitszeitverkürzung. Diese ist nach wie vor ein wichtiger Weg zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Senkung der Arbeitslosigkeit. Arbeitszeitverkürzung beinhaltet jedoch auch den Aspekt der Veränderung der Lebenskultur und ist damit auch eine Antwort auf die veränderte Rolle der Erwerbsarbeit: Hauptsache Arbeit, Arbeit ohne Ende und in der Folge immer mehr Druck und weniger Lebensqualität. Arbeitszeitverkürzung setzt diesem stumpfen Mechanismus ein anderes Modell entgegen.

„ist als lebenskulturelles Projekt konzipiert, also nicht in erster Linie ein Programm gegen die Arbeitslosigkeit. Wenn so Arbeitsplätze entstehen, ist das eine wunderbare Nebenfrucht, aber nicht der Haupteffekt. Der Haupteffekt wäre weniger arbeiten, anders arbeiten, mehr leben, selber denken...“²

Zusammenfassend gibt es also immer noch „drei gute Gründe“ für Arbeitszeitverkürzung

Diese sind:

- „Arbeitsplätze sichern und schaffen: die gerechtere und ökonomisch vernünftigere Verteilung des Arbeitsvolumens
- *Arbeit menschlicher machen: Dies schließt mehr individuelle Zeitsouveränität und hinreichende Planungs- und Verfügungssicherheit über die zusätzliche erwerbsfreie Zeit ein,*
- *Leben und Gesellschaft sozial gestalten: Dies bedeutet mehr Möglichkeiten der sozialen und kulturellen Teilhabe, eine gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“³*

1.2 Arbeitszeitverkürzung als Beschäftigungssicherung

Nicht Arbeitszeitverlängerung, sondern Arbeitszeitverkürzung sichert Arbeitsplätze und schafft unter bestimmten Bedingungen auch Arbeitsplätze. Arbeitszeitverlängerung hat genau den entgegen gesetzten Effekt: sie würde noch mehr Arbeitsplätze vernichten. Für eine erfolgreiche Arbeitszeitpolitik gibt es eine Vielzahl von betrieblichen Beispielen, bei denen Arbeitszeitverkürzung umgesetzt und damit Arbeitsplätze gesichert wurden. Es existieren auch regionale Bündnisse für eine andere Arbeitszeitpolitik, wie z. B. die

¹ Hans Werner Sinn: Verlängerung der Arbeitszeiten wichtig für Wachstum. In: iv-positionen, Februar 2006, S. 10 f.

² Ingrid Kurz-Scherf. 1000 Stunden sind genug

³ IG Metall Vorstand. Beschäftigungs- und arbeitszeitpolitische Initiative, zusammenfassende Thesen März 1998

„Bremer Arbeitszeitinitiative“, in der die Bremer Arbeitnehmerkammer, die IG Metall, ver.di, der DGB, attac und die Vertretung der evangelischen und katholischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitarbeiten. Der Verlängerung der Arbeitszeit setzen sie den „Aufruf gegen Arbeitszeitverlängerung“ entgegen.

„Arbeitszeitverlängerung vernichtet Arbeitsplätze, ist frauen- und familienfeindlich, bedeutet Gesundheitsverschleiß und zerstört die Zukunftschancen der Jugend“⁴ Gefordert wird deshalb „30 Stunden für alle – Arbeit umverteilen statt Arbeitszeit verlängern“.

Die IG Metall hat auf ihrem 20. Gewerkschaftstag für die Fortsetzung der arbeitszeitpolitischen Initiative von 2002 ausgesprochen.

„Angesichts anhaltender Massenarbeitslosigkeit und weiterhin hoher Produktivitätsentwicklung kann auf Dauer auf Arbeitsumverteilung und Arbeitszeitverkürzung mit vollem Entgeltausgleich nicht verzichtet werden. Die Beschäftigten erwarten von der IG Metall eine aktive Beschäftigungspolitik. Dies kann auf tarifpolitischem Terrain über die Nutzung und Verbesserung der tarifvertraglichen Regelungen zur Beschäftigungssicherung und über den Ausbau von Regelungen zur Beschäftigungsförderung geschehen. Um Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, ist zudem mittel- und langfristig Arbeitsumverteilung durch generelle Arbeitszeitverkürzung ein unverzichtbares Instrument. Dabei kommen auch in Zukunft verschiedene Formen infrage: die Verkürzung der Wochenarbeitszeiten, der Jahresarbeitszeiten, flexible Formen der Verkürzung (z. B. Projektarbeit), wie auch die Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Mit der „arbeitszeitpolitischen Initiative“, die im Oktober 2002 gestartet wurde, wird die IG Metall die Voraussetzungen schaffen, diesen Weg tarifpolitisch wieder beschreiten zu können.“

1.3 Arbeitszeitverkürzung als Verteilungsinstrument

Das Instrument einer generellen Arbeitszeitverkürzung hat neben dem Aspekt der Beschäftigungssicherung auch das Ziel einer anderen Verteilung von Arbeit. Diese Arbeitszeitverkürzung bietet die Chance einer Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: Immer noch ist es weitgehend üblich, dass der Mann Vollzeit arbeitet, die Frau erzieht die Kinder und arbeitet „mit“. Sind Frauen alleinerziehend, ist es ihnen in der Regel nicht „möglich, Vollzeit zu arbeiten. Teilzeitarbeit – die gängigste Form von Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich – wird deshalb überwiegend von Frauen ausgeübt.

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bietet auch die Möglichkeit der Diskussion um die Zukunft der Arbeit in einer Gesellschaft, in der die traditionelle Erwerbsarbeit aufgrund

⁴ nach taz vom 21.1.2006

von Rationalisierung und technologischem Fortschritt immer weniger eine Rolle spielen wird.

„Umverteilung von Arbeit als Kristallisationspunkt einer Zukunftsdebatte über gesellschaftliche Gerechtigkeit zu nutzen, ist nicht nur möglich, sondern auch höchst wünschenswert. Gerade die Diskussion um eine nachdrückliche Arbeitszeitverkürzung eröffnet die Möglichkeit, den Blick wieder für eine humanere Gesellschaft zu öffnen, in der Ausgrenzung vermieden und Spaltung überwunden wird. Wir müssen uns der gesellschaftspolitischen Erneuerungsdebatte stellen, auch wenn damit schwierige und unbequeme Fragen verknüpft sind. Wir müssen z. B. Visionen dazu entwickeln, wie zukünftig Produktivität gestaltet wird und welche Bedeutung Ressourcenknappheit und ökologische Belastung haben. Wie nutzen wir Zeit – wirtschaftlich produktiv oder sozial verantwortlich? Wie wird Arbeit, wie wird Lebensqualität definiert und welchen Stellenwert messen wir Familienarbeit und ehrenamtlichen Aufgaben zu?“⁵

Arbeitszeitverkürzung ist deshalb nicht allein Aufgabe der Tarifpolitik. Das Arbeitnehmerbegehren der IG Metall bietet die Möglichkeit, diese Diskussion in die Betriebe und in die gewerkschaftliche und gesellschaftliche Öffentlichkeit zu tragen.

⁵ Klaus Zwickel. Zukunft gestalten – Arbeitszeitverkürzung – jetzt! In: gewerkschaftliche Monatshefte 7 /1997, S. 390

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Ziele des Bausteins sind, dass das Thema Arbeitszeitverkürzung in seiner Bedeutung nach wie vor trotz aller Widrigkeiten als richtig erkannt wird und nicht aus dem Katalog der Lösungsmöglichkeiten verbannt, sondern im Gegenteil eher eingefordert wird.

Der Baustein soll den Teilnehmenden verdeutlichen, dass es in der gewerkschaftlichen Politik nicht nur um Reagieren auf Forderungen von Unternehmen und der herrschenden Politik geht, sondern dass auch andere Konzepte und Alternativen möglichen sind. Dem Prinzip der Arbeit um jeden Preis soll ein anderer Lebensentwurf entgegengesetzt werden können.

Der Baustein kann deshalb im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerbegehren diskutiert werden, insbesondere in Verbindung mit dem Schwerpunkt „Statt Arbeitszeit verlängern – Arbeitsplätze sichern. Statt Löhne kürzen – Innovationen fördern“ (siehe Baustein 15).

Der Baustein eignet sich besonders für gemeinsame Bildungsveranstaltungen von beschäftigten und außerbetrieblichen Kolleginnen und Kollegen, da er eine der inhaltlichen Schnittstellen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeit ist.

Erwerbslose Teilnehmende versprechen sich in der Regel viel von einer (radikalen) Arbeitszeitverkürzung. Der Austausch mit den konkreten betrieblichen Situationen, die beschäftigte Kolleginnen und Kollegen erleben, ist wichtig, um einer weiteren Spaltung entgegenzuwirken. Mit dem Erfahrungsaustausch der beiden „Welten“ kann ein Stück Solidarität entwickelt und das Nebeneinander aufgebrochen werden. Ziel ist es deshalb auch, dass Beschäftigte und außerbetriebliche Kolleginnen und Kollegen miteinander ins Gespräch kommen und dabei ihre unterschiedlichen Sichtweisen kennen- und verstehen lernen.

Der Baustein kann als solcher eigenständig eingesetzt werden oder in Verbindung mit anderen Bausteinen. Dazu eignen sich besonders die Bausteine zur Arbeitsmarktsituation (Bausteine 1 – 3), zu Auswirkungen von Erwerbslosigkeit (Baustein 5) und der Baustein Zusammenarbeit von Beschäftigten und Erwerbslosen (Baustein 14).

Da es sich beim Thema Arbeitszeitverkürzung um eine Forderung im Rahmen der Beschäftigungssicherung, der Arbeitsplatzschaffung und der Verteilung von Arbeit handelt, ist er als Lösungsmöglichkeit im Handlungsteil des Seminarablaufs einzuordnen. Er ist aber auch im Analyseteil einzusetzen, wenn ein konkretes Beispiel gescheiterter Arbeitszeitverkürzung eingeschätzt werden soll.

3. Ausgesuchtes Material (siehe CD)

- Daten und Fakten (statistisches Material)
- Entschließung 3 des 20. Gewerkschaftstages Nummer 6 „Arbeitszeitpolitische Initiative“
- Ein Märchen (Radio Dreisamland)
- Hans Werner Sinn. „Verlängerung der Arbeitszeiten wichtig für Wachstum
- DGB-Bundesvorstand, Mehr Arbeit oder Mehrarbeit? Ein Beitrag zur aktuellen Arbeitzeitdiskussion, 2004
- Jeremy Rifkin, Wenn die Menschen in der Wirtschaft keinen Platz mehr finden
- Walter Lochmann, Samstags gehört Vati mir – und mittwochs auch
- Ingrid Kurz-Scherf. 1000 Stunden sind genug

4. Methodische Hinweise

Als Einstieg in die aktuelle Diskussion um die Arbeitszeiten eignet sich das Märchen, dass Arbeitszeitverlängerung viele neue Arbeitsplätze schafft. Das Märchen kann vom Team vorgelesen werden.

Je nachdem, worin der inhaltliche Schwerpunkt liegen soll, kann die Pro- und Kontra- Diskussion um Arbeitszeitverlängerung intensiver oder kürzer im Seminar behandelt werden.

Kontroverse Positionen können z. B. in unterschiedlichen Arbeitsgruppen bearbeitet werden. Die Plenumsauswertung kann dann in Form einer gespielten AGA-Veranstaltung erfolgen, die vom Team moderiert wird.

Die Positionen dazu wären:

Arbeitgeberposition: Hans Werner Sinn: Verlängerung der Arbeitszeiten wichtig für Wachstum

Gewerkschaftsposition: Mehr Arbeit oder Mehrarbeit? DGB-Bundesvorstand 2004

Weitere Positionen könnten vertreten werden durch:

- Arbeit fair umverteilen (Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosen-
gruppen)
- 1000 Stunden sind genug (Ingrid Kurz-Scherf)
- Samstags gehört Vati mir – und mittwochs auch (Walter Lochmann)

Wenn der Baustein allein zum Gegenstand einer Bildungsveranstaltung wird, kann der Einstieg über eine Austauschrunde der Meinungen der Teilnehmenden zum Thema erfolgen. Abgefragt werden könnte, wie die Teilnehmenden die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung sehen und mit welchen Bedingungen eine Arbeitszeitverkürzung verbunden sein sollte. In dieser Phase sollte noch keine Diskussion oder Bewertung der einzelnen Meinungen stattfinden.

Im Anschluss daran kann in unterschiedlicher Weiser weiter gearbeitet werden:

- Das Zahlenmaterial und die Statistiken eignen sich, um aufzuzeigen, dass das vorhandene Zeitvolumen ausreicht, um die Produktivität und den Wirtschaftsfortschritt zu erzeugen. Mehr Beschäftigung kann deshalb im Wesentlichen nur durch eine Arbeitszeitverkürzung erfolgen. Die Statistiken können die Meinungen der Teilnehmer/innen untermauern oder relativieren.
- Über den Baustein1 (Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse) können Hintergrundinformationen verwendet werden. Dort werden die Personalpolitik der

Unternehmen sowie die Zukunft der Erwerbsarbeit thematisiert. Arbeitszeitverkürzung bietet die Möglichkeit der Beschäftigungssicherung wie auch der Schaffung von Arbeitsplätzen.

Eine andere Möglichkeit der Weiterarbeit bietet die Auseinandersetzung mit den Thesen von Jeremy Rifkin zur Zukunft der Erwerbsarbeit.

Dazu bieten sich folgende Leitfragen an:

- Von welcher Ausgangsposition geht Rifkin aus?
- Welche Schlussfolgerungen zieht er daraus?
- Wie bewertet Ihr seine Einschätzung und die Aktualität seiner Thesen?
- Gibt es Eurer Meinung nach zusätzliche oder ganz andere Möglichkeiten?
- Welche Rolle kommt dabei der Verkürzung der Arbeitszeit zu?

Wenn die Teilnehmenden sich für die Notwendigkeit der Arbeitszeitverkürzung entschieden haben, ist eine Gegenüberstellung mit den Forderungen der Arbeitgeber sinnvoll. Damit können die Schwierigkeiten der Umsetzung verdeutlicht, aber auch in einem tabellarischen Schema Argumente und Gegenargumente gegenübergestellt werden. Diese Gegenüberstellung könnte dann zu einem Flugblatt, einem Leserbrief oder einem Redebeitrag umgearbeitet werden.

Wenn der Schwerpunkt der Diskussion nicht im Bereich der Arbeitsplatzschaffung und –sicherung besteht und auch nicht im Bereich der Zukunft der Arbeit, sondern es um den Aspekt der geschlechtsspezifischen Umverteilung oder um eine Veränderung des Stellenwertes der Erwerbsarbeit im Lebenskonzept geht, bieten sich die Texte von Walter Lochmann und Ingrid Kurz-Scherf an.

Walter Lochmann,

Fachbereichsleiter bei ver.di, leitet das Projekt „Vater und Beruf“. Er setzt im Zusammenhang mit dem Umgang mit der Arbeitszeit beim Leitbild der Gewerkschaften und ihrer hauptamtlichen Funktionär/innen an und fordert „mehr Männer ins Leben“.

Ingrid Kurz-Scherf

entwickelt in dem Text die Forderung nach „1000 Stunden sind genug“. Sie setzt sich mit den flexiblen Anforderungen an eine Arbeitszeitverkürzung auseinander und mit dem erfolgten Wertewandel.

Die Texte können unter einer ähnlichen Fragestellung wie bei dem Text von Jeremy Rifkin bearbeitet werden.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- DGB-Bundesvorstand, Mehr Arbeit oder Mehrarbeit? Ein Beitrag zur aktuellen Arbeitszeitdiskussion, 2004
- Arbeit umfairteilen (Arbeitstagung der gewerkschaftlichen Arbeitslosengruppen
- Helmut Spitzley: Vom Unsinn der Arbeitszeitverlängerung – Blickwende in die Zukunft der Arbeit
- IG Metall – wir tun was für Beschäftigung unter: www.igmetall.de
- IG Metall: Wirtschaft aktuell 03/2005: 7 Millionen Gründe für eine effektive Wachstums- und Beschäftigungspolitik
- Claudia Lenz, Waltraud Waidelich, Elisabeth v DGB-Bundesvorstand, Mehr Arbeit oder Mehrarbeit? Ein Beitrag zur aktuellen Arbeitszeitdiskussion, 2004on Dücker, Anne Reichmann (Hg.) Hauptsache Arbeit? Was wird....Maßstäbe, Modelle, Visionen. Hamburg 2001
- Beschäftigungseffekte

Arbeitszeit und Arbeitsplätze in der Gesamtwirtschaft (1980 bis 1994)

	Tarifliche Arbeitszeit (in Stunden)	Vollzeitbeschäftigte (in 1000)	Teilzeitbeschäftigte (in 1000)
1980 bis 1984	- 30	- 700	+ 100
1985 bis 1990	- 84	+ 1100	+1100
1990 bis 1994	-15	-400	+500

Modellrechnung WSI

Die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit um 9 % bis zum Jahr 2005, die Halbierung der Überstunden und die Erhöhung der Teilzeit um 25 % hätte einen Beschäftigungseffekt von 2,9 Millionen Arbeitsplätze.

Modellrechnung IAB

Seit 1985 wurden durch Arbeitszeitverkürzung rund 1 Million Arbeitsplätze gesichert.

Die Verkürzung der Jahresarbeitszeit von 1996 bis 2000 um 1.1 % pro Jahr und von 2000 bis 2005 um 0,3 % pro Jahr hat einen Beschäftigungseffekt von 713000 Arbeitsplätzen (ohne vollen Lohnausgleich) bzw. 425000 Arbeitsplätzen (mit vollem Lohnausgleich).

Arbeitszeitwünsche

Wochenarbeitszeit Vollbeschäftigte	Tatsächliche Arbeitszeit beträgt 42,1 Stunden, gewünscht 38 Stunden
Überstunden	57 %: weniger oder gar keine
Samstagsarbeit	65 %: weniger oder gar keine
Sonntagsarbeit	63 %: weniger oder gar keine
Schichtarbeit	47 %: weniger oder gar keine

ISO-Studie Arbeitszeit 2004 © metall-grafik

Wochenarbeitszeit und Gesundheitsbeschwerden

Von den Befragten klagten über...	35 bis 40 Stunden	Über 60 Stunden
Rückenschmerzen	39	46
Kopfschmerzen	26	28
Nervosität	18	27
Schlafstörungen	13	20
Psychische Erschöpfung	14	22
Magenschmerzen	9	13
Herz-Kreislauf-Probleme	9	12

ISO-Studie Arbeitszeit 2004 © metall-grafik

Angaben in %

Baustein 17

Gesetzliche Mindestlöhne

1. Inhalt

- 1.1. Pro und Kontra gesetzliche Mindestlöhne
- 1.2. Mindestlöhne in Deutschland
- 1.3. Mindestlöhne in Europa
- 1.4. Gewerkschaftliche Positionen

1.1 Pro und Kontra gesetzliche Mindestlöhne

Schon unter Kanzler Kohl wurde durch die Bundesregierung die These vertreten, dass eine Senkung der Lohnkosten neue Arbeitsplätze schaffen würde. Mittels gesetzlicher Regelungen sollten zum einen die Lohnnebenkosten¹, d. h. die Abgaben an die Sozialversicherungen, Umlagen für die Unfallversicherung, Lohnfortzahlung, etc., für die Unternehmen gesenkt werden. Zum anderen wurden durch Verschärfungen der Zumutbarkeitsregelungen bei Erwerbslosen und durch verschiedene Einschnitte in arbeitsrechtliche Regelungen tendenzielle Senkungen der Löhne und Gehälter unterstützt. Die Gesetze, die unter der rot-grünen Bundesregierung mit Hilfe der Hartz-Kommission beschlossen wurden, trugen zu einem wesentlichen weiteren Einschnitt in diesem Prozess bei². Gleichzeitig stiegen die durch die Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tariflöhne in einem sehr moderaten Maß, so dass die Lohnstückkosten von 1995 bis 2005 nur um zwei Prozent stiegen (im Vergleich: EU-Länder + 13 %, USA + 21 %, GB + 31 %)³. Die Entwicklung der Reallöhne ist in Deutschland zwischen 1995 bis 2004 sogar negativ, während gerade die wirtschaftlich aufsteigenden Länder hohe Zuwächse ausweisen (z.B. EU-15 + 7,4 %, USA + 16,9 %, GB + 25,2 %).⁴ Die Annahme, dass niedrige Arbeitskosten Arbeitsplätze schaffen, erweist sich jedoch nach wie vor als Utopie.

¹ Der Begriff „Lohnnebenkosten“ ist verwirrend, denn sie gibt es nicht. Alle Ausgaben, die mit der Beschäftigung eines Arbeitnehmers zusammenhängen sind Lohnkosten und nicht mehr. Mit dem Begriff „Lohnnebenkosten“ wird suggeriert, dass da noch etwas ist, was die Arbeitgeber mehr bezahlen müssen.

² Siehe dazu ausführlich in Baustein 1

³ Arm trotz Arbeit, Kein Lohn unter 7,50 Euro pro Stunde, Hrsg. Verdi und NGG.

⁴ Tabelle in DGB-Einblick 12/2005, Quelle: EU-Kommission, WSI-Tarifarchiv

„An dieser Sichtweise bestehen berechtigte Zweifel. Die Entwicklung der vergangenen 10 Jahre war durch eine ausgeprägte Lohnzurückhaltung gekennzeichnet. Die Arbeitskosten in Deutschland entwickelten sich somit sowohl im Vergleich zu den Gewinnen als auch im internationalen Vergleich äußerst moderat. Im Ergebnis hat sich die Arbeitsmarktlage aber nicht verbessert, sondern verschlechtert, das Wachstum ist schwächer geworden. Deutschland ist im internationalen Vergleich sogar zurückgefallen und es hat sich eine zähe Nachfrageschwäche insbesondere beim privaten Verbrauch eingestellt“⁵

In die entgegengesetzte Richtung zielt deshalb die Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen. Diese sollen der zunehmenden Absenkung des Erwerbseinkommens eine Grenze nach unten setzen und damit den Druck auf das Lohn –und Tarifgefüge nehmen.

„Für den WSI-Tarifexperten Claus Schäfer ist die Zeit der großflächigen tariflichen Absicherung mit auskömmlichen Einkommen in Deutschland Vergangenheit. Die Ungleichheit der Einkommen habe zugenommen, und Schäfer belegt dies mit dem Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Er erkennt ein wachsendes Abdrängen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Niedriglohnsektoren. Fast zwei Drittel der Beschäftigten in Ostdeutschland arbeiten heute zu niedrigen Löhnen. Für Schäfer greift die von Rot-Grün geplante Ausweitung des Entsendegesetzes auch zu kurz. „ 35 Prozent der Beschäftigten in West- und 45 Prozent in Ostdeutschland arbeiten in Betrieben ohne Tarifbindung.“⁶

Gesetzliche Mindestlöhne, insbesondere ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, sind nicht unumstritten, auch nicht innerhalb der Gewerkschaften. Am klarsten und eindeutigsten hatte sich schon seit langem die NGG dafür ausgesprochen. Dies ist begründbar damit, dass in den Wirtschaftsbereichen, die von der NGG abgedeckt werden, wenig Tarifbindung besteht, die Tariflöhne sehr niedrig sind und viel über Trinkgelder organisiert wird. Die schwierige Situation im Baugewerbe wurde 1996 durch das Entsendegesetz abgedeckt, wonach ausländische Unternehmen tarifvertragliche Mindestlöhne und gesetzliche Schutzvorschriften einhalten müssen.

Trotz der unterschiedlichen Meinungen wurde auf dem Bundeskongress des DGB's im Mai 2006 die Forderung nach einem Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde beschlossen.

Argumente für Mindestlöhne sind

- *„Arbeitnehmer, die nicht im Geltungsbereich von Tarifverträgen arbeiten, erhalten mit einem Mindestlohn materielle Sicherheit. Ohne Mindestlohn wird es mehr Armut in der Arbeit geben.*

⁵ Kombilöhne – zwischen Illusion und Wirklichkeit, IMK-WSI-Arbeitskreis Kombilohn Nr. 8 März 2006

⁶ zitiert nach: www.verdi.de/positionen/mindestlohn

- *Ein Mindestlohn könnte dazu beitragen, dass Männer und Frauen den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit bekommen und Niedriglohnsektoren an das Verdienstniveau angeglichen werden.*
- *Die Gewerkschaften wären nach dem Vorschlag der NGG am Festsetzungsverfahren für den Mindestlohn beteiligt. Dadurch würden sie gestärkt und ihre Rolle als Vertreter aller abhängig Beschäftigten wesentlich sichtbar.⁷*

Gegen gesetzliche Mindestlöhne wurde von gewerkschaftlicher Seite oft ins Feld geführt, dass Tariflohn bereits Mindestlohn sei. Wenn ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden würde, bestünde die Gefahr, dass Arbeitgeber unter Tarif bezahlen und nur noch zum gesetzlichen Mindestlohn einstellen wollen.

Außerdem gefährde der Mindestlohn die Tarifautonomie. Die Entgelte sollten wie bisher unter den Tarifparteien ohne staatliche Einmischung ausgehandelt werden. Deshalb schwäche auch Mindestlohn die Gewerkschaften. Für die, die nur Mindestlohn bekommen, würde es wenig Sinn machen, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren, da der Staat den Mindestlohn bereits festgeschrieben habe.⁸

Aus Arbeitgebersicht warnt der Chef des ifo-Instituts vor Jobverlusten durch Mindestlöhne.

„Ein Prozent mehr Lohn macht etwa ein Prozent weniger Beschäftigung aus“⁹

Im Rahmen der Diskussion um Pro und Kontra von Mindestlöhnen hat das WSI auf die positiven Erfahrungen mit Mindestlöhnen im Rahmen der Europäischen Union hingewiesen und sieht Mindestlöhne als eine sinnvolle Ergänzung zu tariflichen Mindeststandards und zur Verhinderung des Abrutschens des Lohngefüges.

1.2. Mindestlöhne in Deutschland

Der Niedriglohnsektor in Deutschland wächst. Nach Untersuchungen des IAB hat sich der Niedriglohnbereich seit 1997 kontinuierlich erhöht und umfasste 2001 bereits 17,4 % der Vollzeitbeschäftigten¹⁰. Im europäischen Vergleich liegt der Niedriglohnsektor in Deutschland mit 0,7 % über dem europäischen Durchschnitt, allerdings ist jedoch die Möglichkeit, aus dem Niedriglohnsektor auszusteigen im Vergleich zu anderen EU-Staaten am niedrigsten. Die im Niedriglohnsektor Beschäftigten sind auch nicht nur gering qualifiziert (was die Ausgangsposition der Lohnsenkungsverfechter ist), sondern verfügen oft über eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss.

"Doch der Niedriglohnsektor ist keineswegs nur ein Sammelbecken von Niedrigqualifizierten, Migrantinnen und Migranten sowie Jüngeren, die nur vorü-

⁷ Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen. *Umfairteilen*

⁸ DGB. *Fragen und Antworten zu Mindestlöhnen*

⁹ Focus vom 4. April 2006 S. 35

¹⁰ Siehe IAB Handbuch Frankfurt / New York 2005, S. 107 ff

bergehend betroffen sind. Zwei Drittel der Niedriglohnbeschäftigten haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und nur ein Viertel übt tatsächlich eine einfache Tätigkeit aus. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten im Niedriglohnbereich macht nur knapp neun Prozent aus. Zwei Drittel der Niedriglohnbeschäftigten sind älter als 30 Jahre. Vor allem entscheidet die Beschäftigung in bestimmten Wirtschaftsbereichen über die Höhe des Einkommens. Gut 80 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten arbeitet in Klein- und Kleinstbetrieben, 63 Prozent im Dienstleistungssektor, etwa 17 Prozent in Privathaushalten.“¹¹

Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in der Bundesrepublik bislang nicht. Es existieren zwar die Lohnverbindlichkeiten aus dem Entsendegesetz, das für die Baubranche gilt. Eine Ausweitung des Gesetzes wurde zwar 2005 noch im Bundesparlament diskutiert, es kam jedoch nicht zu einer Lösung auch für die anderen Branchen. Nur wo eine starke gewerkschaftliche Kraft existiert, gilt unangefochten der Tariflohn, der hier die Grenze nach unten bildet.

Das tarifliche Netz hat aber immer mehr Löcher erhalten und gilt auch für die ca. 5 Millionen Arbeitsuchenden nicht. Weder diejenigen, die Arbeitslosengeld im Rahmen des SGB III erhalten, noch diejenigen, die von der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II leben, können sich bei der Aufforderung zur Arbeitsaufnahme auf Tariflöhne oder auf Tarifbindung als Mitglied einer Gewerkschaft berufen. Dies würde schon den Tatbestand einer Sperrzeit nach dem SGB III oder einer drei monatigen Kürzung der Regelleistung um 30 % nach dem SGB II auslösen. Nur Sittenwidrigkeit ist die unterste Grenze, die Erwerbslose gegen untertarifliche Bezahlung schützt. Aus diesem Grund war es schon immer eine Forderung der Erwerbslosengruppen, dass der tarifliche Schutz auch bei der Aufnahme einer zumutbaren Arbeit gelten müsse bzw. aufgrund der vielfältigen Tariflöhne unterhalb des Existenzminimums eine Absicherung durch einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt werden sollte. Andererseits schützen auch Tariflöhne nicht vor Armut (siehe Übersicht über Tarifvergütungen unter 7,50 Euro im Materialanhang).

1.3 Mindestlöhne in Europa

In 18 von 25 europäischen Staaten existieren gesetzliche Mindestlöhne.

„Sie stabilisieren das Einkommen von Geringverdienern und schützen Betriebe vor Schmutzkonzurrenz. Negative Beschäftigungswirkungen lassen sich dabei in der Regel nicht feststellen – so eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. ... In den westeuropäischen Ländern Großbritannien, Irland, Frankreich und den BeNeLux-Staaten liegt der Mindestlohn zwischen 7,36 und 8,69 Euro pro Stunde. In den südeuropäischen Ländern variiert er zwischen 2,62 und 3,86 Euro und in den mittelosteuropäischen Ländern liegen die Mindestlöhne zwischen 0,67

¹¹ Arm trotz Arbeit. S. 6

und 1,58 Euro. Gemessen an nationalen Durchschnittslöhnen liegt das Mindestlohniveau in Europa zwischen 32 und 50 %. Dabei sind die Erfahrungen fast immer positiv. Behauptungen, Mindestlöhne führten zu Arbeitsplatzverlusten lassen sich anhand existierender Mindestlohnsysteme nicht belegen. So wurde in Großbritannien der gesetzliche Mindestlohn seit seiner Einführung 1999 um mehr als 40 % erhöht. Im gleichen Zeitraum ging die Arbeitslosigkeit sogar um 25 % zurück.“¹²

Die Gewerkschaften Ver.di und NGG gehen davon aus, dass mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 7,50 Euro in Deutschland 70.000 Arbeitsplätze geschaffen werden können. Ursache hierfür ist z. B. eine stärkere Binnennachfrage aufgrund eines höheren Einkommens.

Die Einführung von Mindestlöhnen in Großbritannien gilt als ein „geglücktes Realexperiment“, aus der die Bundesregierung lernen kann.

„Wichtige Erfolgsfaktoren waren eine sorgfältige Vorbereitung und Begleitung des Prozesses durch eine unabhängige Expertenkommission, die Empfehlungen gegeben und zahlreiche Studien in Auftrag gegeben hat. Durch die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes wurde den Unternehmen ausreichend Zeit eingeräumt, sich darauf einzustellen. Die britische Regierung hat überdies keinen Zweifel daran gelassen, dass es ihr mit der Einführung und Kontrolle des NWM (National Minimum Wage) ernst war – auch um die staatliche Subventionierung von Ausbeuterlöhnen zu beenden.“¹³

1.4 Gewerkschaftliche Positionen:

Die Gewerkschaften im DGB sind sich zwar einig, dass gegen Lohndumping und die Ausweitung des Niedriglohnssektors etwas unternommen werden muss, über die Frage des „Wie“ gibt es jedoch unterschiedliche Vorstellungen.

1. IG Metall:

Gegen den freien Fall der Löhne fordert die IG Metall einen branchenabhängigen Mindestlohn. „Danach würde in jeder Branche das jeweils niedrigste Tarifentgelt automatisch zum gesetzlichen Mindestlohn. Eine gesetzlich festgelegte Untergrenze sollte nicht unterschritten werden.“¹⁴

„IG Metall: Für gesetzliche, branchenbezogene Mindestlöhne

Der Niedriglohnsektor in Deutschland wächst. Über 17 % der Vollzeitbeschäftigten arbeiten 2005 in diesem Bereich. Lohndumping, die Erosion der Tarifverträge und Hartz IV haben den Druck auf das Lohngefüge erhöht. Dort, wo Tarifverträge nicht

¹² Mindestlöhne: Europäische Vergleichsstudie liefert keine Hinweise auf Jobverluste. Unter www.dgb.de

¹³ WSI-Mitteilungen 3/2006

¹⁴ direkt 6/2006

mehr Mindestbedingungen sichern können, müssen neue Formen gefunden werden, um Armutslöhne zu verhindern.

Das Ziel ist: Einerseits soll ein Mindestentgelt garantiert sein, das nicht unterschritten werden darf. Andererseits sollen die Tarifverträge stabilisiert und die Tarifautonomie gestärkt werden. Deshalb fordert die IG Metall ein gesetzliches, branchenbezogenes Mindestentgelt. Nach diesem Modell definiert das unterste Tarifentgelt einer Branche oder eines Wirtschaftsbereiches den Mindestlohn, auf den Beschäftigte auch in nicht tarifgebundenen Betrieben einen Anspruch haben. Berechnungsgrundlage ist die Summe aller tariflichen Entgeltbestandteile. Zudem darf ein vom Gesetzgeber festgelegter Betrag (z. B. mindestens 7,50 €) nicht unterschritten werden.

Für die Frage der Anpassung des Mindestlohns an die übrige Einkommensentwicklung gibt es mehrere Möglichkeiten. Es könnte eine paritätisch besetzte Kommission von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Wissenschaftlern oder staatlichen Vertretern sein, die jährlich eine Empfehlung zur Erhöhung abgeben. Es könnte aber auch ein Regelmechanismus sein, der sich beispielsweise an den durchschnittlichen Tarifierhöhungen des vorangegangenen Jahres orientiert.

17. März 2006“

2. Verdi und NGG:

Beim ver.di-Kongress im Oktober 2003 wurden zwei Anträge angenommen mit der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn von 1.500 Euro verbunden mit einer jährlichen automatischen Erhöhung entsprechend der Inflationsrate.

„Vollzeiterwerbsarbeit muss eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen. Das ist ein soziales Grundrecht, das ohne gesetzlichen Mindestlohn nicht mehr garantiert ist. Armutslöhne sind ein Verstoß gegen die Menschenwürde. Mindestlöhne helfen, den Flächentarifvertrag zu stabilisieren. Dies ist zuallererst Aufgabe der Tarifparteien, aber die Politik muss hier ihrer Verpflichtung zur Sicherung des Sozialstaats nachkommen.“¹⁵

Verdi und NGG fordern einen gesetzlichen Mindestlohn von zunächst 7,50 Euro, der auf 9 Euro steigen soll.

3. IG BAU

Die IG BAU setzt auf tarifvertraglich vereinbarte Mindestlöhne, die für allgemeinverbindlich erklärt werden.

¹⁵ ver.di-Flyer

4. DGB

Der DGB lehnt einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn ab, setzt sich aber für branchenbezogene gesetzliche Mindestlöhne ab 7,50 Euro pro Stunde ein. Allerdings sollen tarifvertragliche Lösungen Vorrang haben. Nur, wo es keinen ausreichenden Schutz durch Tarifverträge gibt, müssen gesetzliche Grenzen nach unten gezogen werden.

Alle Gewerkschaften fordern jedoch die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen.

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Ziel des Bausteins ist es, dass die Teilnehmenden sich sachkundig in die aktuelle Diskussion um Mindestlöhne einbringen können. Sie sollen mit dem Thema vertraut sein und sich zu dem Thema eine Meinung bilden können.

Der Baustein selbst kann als eigenständige Bildungseinheit eingesetzt werden oder einzelne Segmente können herausgenommen werden, z.B. Pro und Kontra gesetzlicher Mindestlohn. Er kann aber auch in Verbindung mit anderen Bausteinen eingesetzt werden: In Verbindung mit Baustein 1 und 2 kann er als eine Alternative auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt und der Lage der Beschäftigten diskutiert werden. Er bietet sich als Kontroverse zu Baustein 4 „Kombilöhne“ an oder als Ergänzung zu Baustein 19 „Soziale Mindestsicherung“, die für Menschen ohne Erwerbsarbeit eine unterste Grenze bilden soll.

Der Baustein ist deshalb als wichtiges Bindeglied zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit zu sehen.

3. Ausgewählte Materialien (siehe CD)

- Zumutbarkeit von Arbeit im Rahmen des SGB III und SGB II
- „Die Löhne fallen nicht beliebig“ Ifo-Chef Sinn warnt vor Jobverlusten durch Mindestlöhne
- DGB-Einblick, Nr. 12/2005, Übersicht der Reallohnentwicklung von 1995 bis 2004 in Deutschland, der EU und USA
- Niedriglöhne – Mindestlöhne. Presseinformation der Hans-Böckler-Stiftung
- Pro und Kontra Mindestlohn (Kordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen)
- Statistiken zu gesetzlichen Mindestlöhnen
- Fakten zum Mindestlohn (DGB)
- Michael Sommer zum Thema Mindestlöhne
- IG Metall:
 - Mindestlohn. Freien Fall der Einkommen durch Untergrenze stoppen
 - Mindestlohn. Absicherung nach unten einführen
 - Mindestlohn. In jeder Branche eine eigene Auffanglinie einziehen

4. Methodische Hinweise

Der Einstieg ins Thema kann mit einer aktuellen Übersicht über die Situation am Arbeitsmarkt bzw. die Lage der Beschäftigten erfolgen. Materialien dazu und methodische Hinweise siehe in den Bausteinen 1 und 2. Aufgezeigt werden kann daran, wie sich die Löhne und Gehälter in den letzten Jahren an den Rändern der tariflichen Bindung entwickelt haben.

Möglich wäre auch, das SIS der Arbeitsagentur zu nutzen. In diesem Stelleninformationssystem sind die Stellenangebote nach unterschiedlichen Branchen und Regionen aufgeführt. Einzelne Stellenangebote können ausgedruckt und mit den Teilnehmenden diskutiert werden. Wir haben beispielhaft fünf Stellenangebote aus dem Organisationsbereich der IG Metall ausgesucht. Wird keine Vergütung ausgewiesen, wird kein Tariflohn gezahlt.

Der Einstieg kann auch mittels der Zumutbarkeitsregelungen bei Erwerbslosen erfolgen. Daran kann verdeutlicht werden, dass Tariflöhne nicht greifen und beim Arbeitslosengeld II die Sittenwidrigkeit und Lohnwucher die untersten Grenzen sind. Je nachdem wie viel Zeit zur Verfügung steht, kann mit einer Übersicht anhand von Folien oder mit den Gesetzestexten in Arbeitsgruppen gearbeitet werden.

Fragestellungen wären dafür:

- Welche Arbeit ist nach dem SGB III / SGB II zumutbar?
- Welche Arbeit ist nach dem SGB III / SGB II unzumutbar?
- Welche Folgen ergeben sich dadurch Eurer Meinung nach für die Beschäftigten und die Gewerkschaften?
- Welche Lösungsmöglichkeiten seht Ihr?

Der Schwerpunkt „Pro und Kontra“ kann in kleinen Gruppen mittels der zusammengestellten Materialien bearbeitet werden. Die Statistiken über die europäischen Mindestlöhne können in diesem Zusammenhang mit eingesetzt werden.

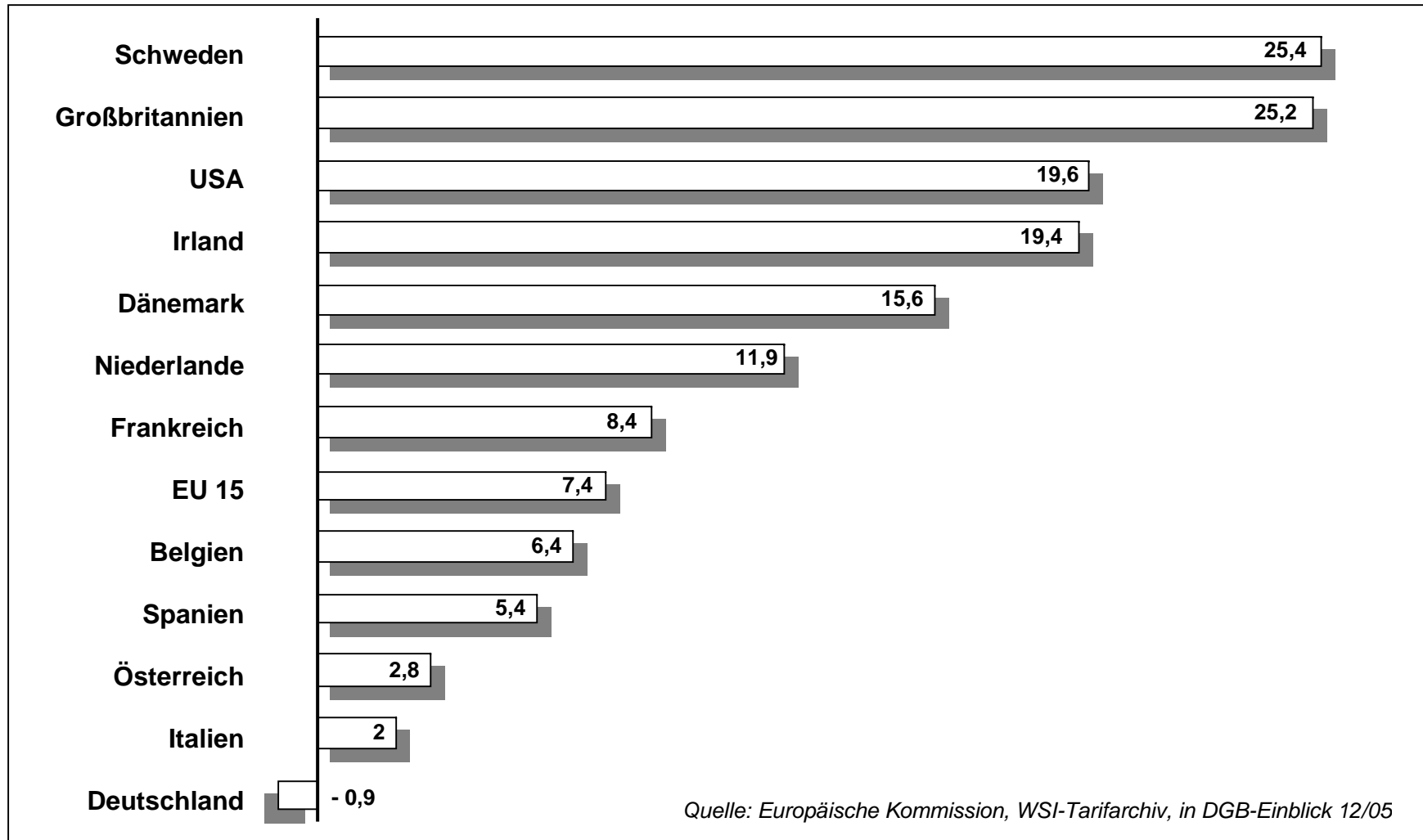
Die Ergebnisse sollten in einer Gegenüberstellung der einzelnen Pro- und Kontraargumente zusammengefasst werden, so dass diese den Teilnehmenden veranschaulicht werden.

Ein dritter Schwerpunkt des Bausteins liegt in der Ausgestaltung eines gesetzlichen Mindestlohns. Dazu können die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Positionen diskutiert werden.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- Arm trotz Arbeit? Wir brauchen den gesetzlichen Mindestlohn. Broschüre der Gewerkschaften ver.di und NGG
- „Die Löhne fallen nicht beliebig“ Ifo-Chef Sinn warnt vor Jobverlusten durch Mindestlöhne. In: Focus Nr. 14, 3.April 2006, S. 35
- Niedriglöhne – Mindestlöhne. Presseinformation der Hans-Böckler-Stiftung vom 26.2.2004
- Pro und Kontra Mindestlohn. In: Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (Hg). *Umfairteilen*. Arbeitsheft zur Verteilungspolitik, 2001
- Statistiken zu gesetzlichen Mindestlöhnen. WSI 10/20004
- Fakten zum Mindestlohn. Unter www.dgb.de
- Michael Sommer zum Thema Mindestlöhne. unter www.dgb.de
- Mindestlohn. Freien Fall der Einkommen durch Untergrenze stoppen (metall 4/2006)
- Mindestlohn. Absicherung nach unten einführen (direkt 5/2006)
- Mindestlohn. In jeder Branche eine eigene Auffanglinie einziehen (direkt 6/2006)
- IAB Handbuch Frankfurt / New York 2005, S. 107 ff
- SGB II und SGB III- Textausgabe
- www.verdi.de/positionen/mindestlohn
- www.dgb.de/themen/tarifpolitik/mindestlohn
- www.mindestlohn.de

Reallohnentwicklung in Deutschland, Europa und den USA 1995 - 2004 (in Prozent)



Ausgewählte Tarifvergütungen unter 7,50 Euro pro Stunde¹⁶:

Branche	Land / Region	Betrag in €
Bäckerhandwerk	Berlin West	6,22
	Berlin / Brandenburg	4,64
Bewachungsgewerbe Separatwachdienst	Schleswig-Holstein	5,30
	Thüringen	4,32
Einzelhandel	Niedersachsen	6,49
	Mecklenburg-Vorpommern	7,01
Fleischerhandwerk	NRW	6,21
	Sachsen	4,50
Floristik	Baden-Württemberg	5,94
	Sachsen-Anhalt	4,35
Friseurhandwerk	NRW	4,93
	Sachsen	3,06
Gebäudereinigerhandwerk	Hessen	5,80
	Sachsen-Anhalt	3,87
Groß- und Außenhandel	Hessen	7,25
	Sachsen-Anhalt	6,91
Hotel- und Gaststättengewerbe	NRW	5,18
	Sachsen-Anhalt	4,61
KfZ-Handwerk	Schleswig-Holstein	6,28
	Mecklenburg-Vorpommern	4,69
Privates Transport- und Verkehrsgewerbe	Hamburg	6,49
	Thüringen	5,12
Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BZA)	West	7,02
	Ost	6,07
Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ)	West	7,00
	Ost	5,93

¹⁶ WSI-Tarifregister. Aus: Arm trotz Arbeit, S. 17

„Pro und Kontra Mindestlohn

Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) macht sich für einen gesetzlichen Mindestlohn stark. Den gibt es bisher nur in der Baubranche. Die NGG schlägt 1.250 Euro brutto im Monat (bei einer 37-Stunden-Woche) vor. Dieser Betrag soll ein allgemein gültiger Sockel sein, auf den alle Beschäftigten einen Rechtsanspruch haben.

Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn ist umstritten – auch innerhalb der Gewerkschaften:

Pro

- Beschäftigte, die nicht im Geltungsbereich von Tarifverträgen arbeiten, erhalten mit einem Mindestlohn materielle Sicherheit. Ohne Mindestlohn wird es mehr Armut in der Arbeit geben.
- Ein Mindestlohn könnte dazu beitragen, dass Männer und Frauen den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit bekommen und Niedriglohnsektoren an das Verdienstniveau angeglichen werden.
- Die Gewerkschaften wären nach dem Vorschlag der NGG am Festsetzungsverfahren für den Mindestlohn beteiligt. Dadurch würden sie gestärkt und ihre Rolle als Vertreter aller abhängig Beschäftigten wesentlich sichtbar.

Kontra:

- „Tariflohn ist bereits Mindestlohn“. Wenn ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt wird, besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber unter Tarif bezahlen und nur noch zum gesetzlichen Mindestlohn einstellen wollen.
- Der Mindestlohn gefährdet die Tarifautonomie. Löhne sollten wie bisher unter den Tarifparteien ausgehandelt werden. Der Staat soll sich raushalten.
- Der Mindestlohn schwächt die Gewerkschaften. Für Mindestlohnbeschäftigte macht es weniger Sinn, in einer Gewerkschaft zu sein, die auch ihre Löhne aushandelt. Der Staat hat den Mindestlohn ja bereits festgeschrieben.

(Aus: KOS, *Umfairteilen*, Arbeitsheft zur Verteilungspolitik 2001)

Baustein 18

Tauschringssysteme

1. Inhalt

- 1.1. Tauschringssysteme und regionale Wirtschaftskreisläufe als Mittel zur Selbsthilfe
- 1.2. Was sind Tauschringe und wie funktionieren sie?
- 1.3. Möglichkeiten und Grenzen von Tauschringen

1.1 Tauschringssysteme und regionale Wirtschaftskreisläufe als Mittel zur Selbsthilfe

Tauschringe und Initiativen regionaler Wirtschaftskreisläufe, wie z. B. Barter-Clubs, haben gemeinsam, dass mittels der Selbstorganisation brachliegende Qualifikationen und Fertigkeiten, sowie Arbeits- und Dienstleistungen gefördert werden. Ausgangsbasis ist, dass es sowohl ein Angebot wie auch eine Nachfrage nach Gütern und Dienst- bzw. Arbeitsleistungen gibt, der Tausch im formellen Markt jedoch wegen fehlendem Geld nicht zustande kommt.

Tauschringe wie auch regionale Wirtschaftskreisläufe haben zur Zielsetzung

- ein zum bestehenden globalen Markt alternatives Wirtschaften,
- die Förderung lokaler Ökonomie und
- die Anregung zum ökonomischen Umdenken.

Die (Teil)Unabhängigkeit vom formellen Geld- und Arbeitsmarkt soll durch ein paralleles System ermöglicht werden. Dazu werden neue Strukturen und eine neue Regionalwährung aufgebaut.

Prinzipielle Unterschiede zwischen Tauschringen und regionalen Wirtschaftskreisläufen sind, dass das Konzept der regionalen Wirtschaftskreisläufe primär strukturpolitisch angelegt ist, indem sich Unternehmen der Region beteiligen und damit gestärkt werden. Tauschringe dagegen setzen an den Qualifikationen, Fähigkeiten und Interessen Einzelner an und organisieren den Tausch im Sinne von nachbarschaftlicher Unterstützung. Sie sind, so die Arbeitsgemeinschaft Bundesdeutscher Tauschsysteme in ihrem

Positionspapier von 1999¹, als erweiterte Nachbarschaftshilfe, als ein lokales soziales und ökonomisches Netzwerk mit oftmals ökologischer Ausrichtung zu verstehen.

In strukturschwachen Regionen Ostdeutschlands aber auch Westdeutschlands, z. B. Franken haben sich regionale Wirtschaftskreisläufe entwickelt mit dem Ziel die Region wirtschaftlich voranzubringen. Getragen werden sie von Gemeinden, Unternehmen und sog. NGO's (Non-Profit-Organisationen wie z.B. die Kirchen und Wohlfahrtsverbände) Das Wirtschaftsprinzip ist das Bartern (Barter ist der englische Begriff für Tausch). Mitglieder eines Barterings tauschen untereinander und verrechnen ihre Leistungen über ein Tauschgeld, die Konten werden vom Barterring geführt. Bartern ist schon seit langem ein bewährtes Geschäftsmodell auch in den USA. Es wird geschätzt, dass in den USA 300.000 kleine und mittlere, aber mittlerweile auch immer mehr große Firmen das geldlose Verrechnungsgeschäft nutzen, um neue Kunden zu gewinnen, ihren Absatz zu steigern, ihre Liquidität zu schonen und ihre Kosten zu senken.

Barter-Clubs sind also für Unternehmen gedacht, die den größten Teil ihres Umsatzes lokal erwirtschaften. Die Rechnungen werden in Barter-Verrechnungseinheiten mit der regulären Mehrwertsteuer gestellt. Die „gesparten“ Euro können anderweitig genutzt werden, um beispielsweise dringende Rechnungen zu begleichen, so dass sich dadurch die Liquidität der Mitglieder verbessert.

In diesem Baustein liegt der Schwerpunkt auf dem System der Tauschringe, da das „Bartern“ die Möglichkeit der außerbetrieblichen Arbeit übersteigt. Tauschringe dagegen bieten Handlungsmöglichkeiten von Einzelpersonen, also von Rentnerinnen, Rentnern und Erwerbslosen wie auch von Beschäftigten.

So könnte es z.B. einen Tauschring auf Verwaltungsstellenebene geben, an dem nur Mitglieder beteiligt sind. Die gegenseitigen Dienst- bzw. Arbeitsleistungen erhöhen nicht nur den Kontakt und die Solidarität der Mitglieder, sondern fördern auch das Verständnis der betrieblichen und außerbetrieblichen Mitglieder durch den persönlichen Kontakt untereinander. Hier wird dann beispielhaft aufgezeigt, dass Erwerblose und Senioren und Seniorinnen durchaus noch „wertvolle“ Teile unserer Gesellschaft und Organisation sind.

Die Ziele und Grundpositionen von Tauschringen sind:

- Unterstützung sozialer Kompetenzen, Eigenverantwortlichkeit. Selbsthilfe und kommunikatives Handeln
- Förderung sozialer Netze und Nachbarschaften, solidarischen Engagements und der Gemeinschaft
- Gerechte Verteilung von Arbeit und Werten, Erprobung neuer Arbeitsformen, neue Bewertung von Arbeit

¹ Arbeitsgemeinschaft Bundesdeutscher Tauschsysteme, Positionspapier deutscher Systeme 1999, www.tauschring-archiv.de

- Testen eines alternativen Wirtschaftens, Förderung einer lokalen Ökonomie, Anregung zu ökonomischem Umdenken
- Unabhängigkeit vom Geld- und Arbeitsmarkt
- Aufbau einer neuen Kultur des Gebens und Nehmens
- Neue Konsummuster und Lebensstile im Sinne der Agenda 21 zu entwerfen

1.2 Was ist ein Tauschring und wie funktioniert er?

Eine Möglichkeit, nicht nur auf eine Verbesserung der Lebensumstände zu warten oder die Problemlösungskompetenz Dritten zu überlassen, ist die Idee eines Tauschrings. „Tausche Marmelade gegen Steuererklärung“², so lautet nicht nur der Titel eines Buches zum Thema, vielmehr ist dies auch die ganz einfache Basis, auf der die Tauschring-Idee basiert.

Ein Tauschring ist ein System, bei dem der bargeldlose Austausch von Gütern und Dienst- bzw. Arbeitsleistungen vorgenommen werden. Diese i.d.R. lokale Ökonomie, die das bestehende Wirtschaftskreislaufsystem ergänzt, in dem Menschen ihre nicht mehr kommerziell gefragten Fähigkeiten einbringen können, schafft ein Forum, auf dem ein gerechter, persönlicher und kreativitätsfördernder Tausch gestaltet wird. Das heißt, der Tausch von Arbeit- und Dienstleistungen und Gütern wird in anderen Relationen und mit einem anderen Äquivalent als dem Geld vollzogen.

Bei den meisten Tauschringen erhalten die neuen Mitglieder von der Zentrale oder Clearingstelle einen zinslosen „Kreditrahmen“, mit dessen Hilfe sie sich Leistungen in einem begrenzten Umfang bestellen können. In der Regel geben die neuen Mitglieder ihrerseits ein Angebot von Gütern oder Dienstleistungen ab. Diese Nachfragen und Angebote werden in einer eigenen Zeitschrift des Tauschrings veröffentlicht.

Diese Mitgliederinformation ist Informations- und Kontaktbörse zugleich. In einer Zentrale werden die Mitglieder bzw. Tauschaktivitäten registriert, die „Kontostände“ werden – im Gegensatz zu Banken – öffentlich gehandhabt. In regelmäßig stattfindenden Mitgliederversammlungen werden die auftretenden Probleme gemeinsam erörtert und neue Tauschkontakte geknüpft. Die Gestaltung des „Preises“ erfolgt überwiegend nach einem der folgenden Muster:

1. Zeitkonten

Bei der „Berechnung“ der Leistung nach Zeit unterstellt man zunächst die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Arbeit, die dann benötigte Arbeitszeit wird auf einem Zeitkonto gutgeschrieben. Das Problem dieser Zeitkonten liegt auf der Hand. Man unterstellt

² Günter Hoffmann, „Tausche Marmelade gegen Steuererklärung - ganz ohne Geld“ – Die Praxis von Tauschringen und Tauschbörsen. München 1998

nicht nur die Gleichwertigkeit der Arbeit, sondern auch ein gleiches Arbeitstempo. Um dieses Verfahren erfolgreich durchzuführen, sollte in einer Mitgliederversammlung den unterschiedlichen Tätigkeiten jeweils an Volumen Arbeitszeit zugeordnet werden.

Bei dieser Form der Angleichung der Preise erhält die Zentrale bzw. Clearingstelle eine starke Stellung innerhalb des Tauschrings, da Preise festgelegt und kontrolliert werden müssen. Hinzu kommt die Gefahr einer Hierarchie von Werten bei Angebot und Nachfrage (eine Stunde Marmelade kochen ist weniger wert als eine Stunde Babysitting)

2. Ungeregeltes Verfahren

Hier überlassen die Tauschringe die Preisgestaltung den Tauschpartnern. Die Zentren oder Clearingstellen führen lediglich die Zeitkonten. Sie sind dann nur eine Buchungsstelle für die frei ausgehandelten Tauschvorgänge. Dieses Verfahren ist immer dann problematisch, wenn ein Anbieter ein Monopol auf bestimmte und gefragte Leistung besitzt.

Worauf es bei einem Tauschring vor allem ankommt:

Bei diesem Prinzip lokaler Ökonomie gelten einige grundsätzliche Regeln, die einen Missbrauch des Systems und die Übervorteilung einzelner Mitglieder des Tauschrings verhindern sollen. Dazu gehören

- sie sind nicht auf Gewinn ausgerichtet (Non Profit Organisation)
- es gibt keinen Zwang zu Kauf oder Verkauf
- sämtliche Konten starten mit einem Null-Saldo
- es gibt keine Ein- oder –Auszahlungen von Bargeld
- Offenlegung der Kontenstände und des jeweiligen Umsatzvolumens zwischen den Mitgliedern
- eine eigene lokale Verrechnungseinheit
- keine Zinskosten oder Zinseinkünfte

Was macht aber nun die Chance, das Neue der Tauschring-Idee aus? Wo liegt der Nutzen für den einzelnen Menschen? Der Tausch ist in einzelnen Sektoren im Rahmen eines Tauschrings eine durchaus effiziente Handelsform, mit deren Hilfe die ganz eigene Kreativität und Qualifikation besser eingebracht werden können. Jeder nach seinen Fähigkeiten, Interessen und Möglichkeiten könnte die Devise in einem Tauschringssystem lauten. Dies gilt innerhalb von - in den jeweils existierenden Ringen – individuell gestalteten Grenzen unterschiedlich. Als eine Variante der weiterentwickelten Nachbarschaftshilfe, als ein informelles Netzwerk sowie der dadurch in der Regel intensivierten Kommunikation kann der Tauschring mehr Lebensqualität für den einzelnen bedeuten. Tauschringe haben aber auch eine gesellschaftliche Dimension. Insbesondere aus sozialpolitischer Sicht, denn sie sind eine – wenn auch sehr schwache - Form der Antwort auf die ungerechte bzw. die ungleiche Verteilung von Zeit und Geld, auf die noch immer außerordentlich eng gefasste Definition des Arbeitsbegriffs und der

Abhängigkeit von politischen und sozialen Gegebenheiten. Somit haben Tauschringssysteme das Potential, gesellschaftlicher Ungerechtigkeit entgegenzuwirken und ein Mehr an Solidarität und Gerechtigkeit zu schaffen.

Wie wichtig gerade Solidarität für eine erfolgreiche gesellschaftliche Auseinandersetzung ist, weiß niemand besser als diejenigen, die gewerkschaftliche Arbeit mit gestalten. Solidarität ist noch immer Voraussetzung für unsere politische Arbeit. Wobei Solidarität mehr bedeuten muss, als lediglich ein Wort. Auch dies kann ein Tauschring bewirken, ob in einer Kommune, oder einem Wohnbereich, einem Landkreis oder in einem IG Metall Tauschring.

1.3 Möglichkeiten und Grenzen von Tauschringen

„Unsere Gesellschaft befindet sich in einer Krise. Der Wohlfahrtsstaat leistet nicht mehr, was er kostet (...). Aus mindestens zwei ideengeschichtlichen Traditionen heraus, den geld- und wirtschaftstheoretischen und den sozialreformistischen entstanden und entwickelten sich Selbsthilfeinitiativen, die den anwachsenden sozialpolitischen und ökonomischen Defiziten in unserer Gesellschaft eine Fülle von Handlungsmöglichkeiten, Talenten und Fähigkeiten entgegensetzen, jenseits verordneter oder institutioneller Bürgerarbeit.“

So benennt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Tauschringe in ihrem Positionspapier die Möglichkeiten und Chancen von Tauschringen. Es handelt sich bei den Tauschringen deshalb sowohl um eine Ausweichstrategie, die aus Versorgungslücken resultiert. D. h. dass Tauschringe ökonomisch einen Beitrag zur Deckung der Bedürfnisse leisten, die durch den formellen Sektor nicht mehr befriedigt werden (können). Tauschringe bieten jedoch auch die Möglichkeit der Selbsthilfe und der Selbstorganisation und sind deshalb sowohl dazu geeignet den psychischen und sozialen Folgen von Erwerbslosigkeit gegenzusteuern, wie auch Handlungsmöglichkeiten und –felder für aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Senioren und Seniorinnen zu eröffnen. Auch ist der ökologische Aspekt nicht zu vernachlässigen. Die regionale Ausrichtung, der Verzicht auf industrielle Fertigung im großen Stil und der Einsatz von wiederverwerteten Produkten ist Beleg für die ökologische, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Sichtweise.

Tauschringe und regionale Wirtschaftskreisläufe können jedoch weder das gesellschaftliche Problem der hohen Erwerbslosigkeit noch das der kapitalistischen Produktionsweise lösen. Sie sind jedoch eine Antwort auf die Krisenerscheinung und bieten für Betroffene eine Nische auch jenseits einer Utopie.

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Der Baustein im Rahmen des Abschnittes IV – arbeitsmarkt- und sozialpolitische Alternativen soll über Möglichkeiten eines anderen Wirtschaftens informieren und hat das Ziel, so konkret wie möglich entsprechende Aktivitäten anzuregen und zu initiieren. Sollte vor Ort eine entsprechende Einrichtung schon bestehen, bietet es sich an, mit ihr Kontakt aufzunehmen und eine Vertretung einzuladen. Handlungsorientierung wäre dann neben der Information und der Diskussion um Möglichkeiten und Grenzen die Schnittstelle mit der gewerkschaftlichen außerbetrieblichen Arbeit herauszuarbeiten.

Zur Einführung in das Thema kann z. B. auf den Baustein 3 „Arbeitsmarktpolitik für Jüngere und Ältere“, Baustein 5 „Auswirkungen von Erwerbslosigkeit“ oder Baustein 14 „Wohnbereichsarbeit“ zurückgegriffen werden.

Ein gewerkschaftlicher Tauschring bietet zudem die Möglichkeit, die Spaltung zwischen Beschäftigten und aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Mitgliedern zu überwinden und bietet damit eine Schnittstelle zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- Föderale Organisation der Tauschringe (www.tauschringe.org)
- Barter-Club: Regionale Unternehmer-Selbsthilfe, Kommunität Grimmnitz e.V., Regiogeld-Initiative
- Das Geldwesen demokratisieren (www.humonde.de)
- Die Geldlose (Frankfurter Rundschau vom 15. Oktober 2004)
- Das Höchstmaß an Freiheit (Frankfurter Rundschau vom 19. Juli 2003)

4. Methodische Hinweise

Nach einer Kurzeinführung durch das Referententeam, in der die gesellschaftliche Lage in Deutschland, die Massenerwerbslosigkeit sowie die zunehmende Ausgrenzung ganzer Bevölkerungsschichten aus dem gesellschaftlichen Leben aufgezeigt wird, kann in eine ausführliche AG-Phase eingeleitet werden.

Einleitungstext und Aufgabenstellung für die Arbeitsgruppen:

Immer mehr Menschen sind heute von der Erwerbsarbeit kürzer oder länger ausgeschlossen. Gleichwohl haben sie Bedürfnisse und Qualifikationen, die befriedigt und angeboten werden wollen. Von diesem „Marktgeschehen“ bleiben sie aber zu einem großen Teil ausgeschlossen. Ihre Arbeitskraft wird auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt, die zur Bedürfnisbefriedigung auch notwendige Konsumtion von Waren und Dienstleistungen kann häufig nicht in Geld vergütet werden.

Wir haben uns mit dem Thema „Tauschring“ ausführlich befasst, so dass bei uns allen ein Basiswissen dazu vorhanden ist. In einer Arbeitsgruppenphase wollen wir jetzt diese Thematik genauer unter die Lupe nehmen.

Wir schlagen Euch deshalb vor, dass wir uns in (x) Arbeitsgruppen (je nach Anzahl der Teilnehmenden) aufteilen. Da wir Euch vier Hauptfragestellungen vorschlagen, wäre es gut, wenn sich eine entsprechende Anzahl von Arbeitsgruppen bilden würde.

Fragestellungen für die Arbeitsgruppen, die auf Flipchart visualisiert werden sollten:

- Welche gesellschaftspolitischen und sozialpolitischen Argumente sprechen für und gegen einen Tauschring? (AG 1)
- Was kann aus Sicht eines Tauschringakteurs für das Mitmachen im Tauschring sprechen? (AG 2)
- Welche organisatorischen Voraussetzungen müssen geschaffen werden, um einen Tauschring aufzubauen? (AG 3)
- Welche Vorbehalte kann es gegen Tauschringe geben und mit welchen Argumenten können wir diesen Vorbehalten begegnen? (AG 4)

Bei der Auswertung der AG-Ergebnisse kommt es darauf an, den Teilnehmenden deutlich werden zu lassen, dass nur ein sehr kritischer Umgang mit diesem Thema die Grundlage für eine erfolgreiche Arbeit vor Ort sein kann und ein übereiltes und unkritisches Vorgehen eher Frustrationen auslösen wird.

5. Literatur und weiterführende Literaturhinweise und Links im Internet

- M. Karkuschke, D. Fischer. Machbarkeitsstudie Regio-Initiative Barmen – Uckermark
- Werner Bätzig. Wirtschaftskreisläufe in der Region – wo liegen die Probleme, wo die Chancen? Eröffnungsvortrag „Regionale Entwicklungen – für mehr Lebensqualität in unserer Heimat“. Kückhofen 1999
- Das Geldwesen demokratisieren, Immer mehr Regiogeldinitiativen in Deutschland wollen Wirtschaftskreisläufe ankurbeln, www.humonde.de
- Günter Hoffmann, „Tausche Marmelade gegen Steuererklärung - ganz ohne Geld“ – Die Praxis von Tauschringen und Tauschbörsen. München 1998
- Verena Niemeyer, Tauschringe in Deutschland. Bonn 2002
- www.tauschringe.org oder: <http://www.tauschring.de/>

Baustein 19

Soziale Mindestsicherung

1. Inhalte

- 1.1. Zukunft der Arbeit
- 1.2. Soziale Sicherungsmodelle: vom Bürgergeld zum bedingungslosen Grundeinkommen, bedarfsorientierte Mindestsicherung
- 1.3. Mindestsicherung und Tarifverträge

Zum Jahreswechsel 2005 – 2006 hat Bundespräsident Horst Köhler Anregungen an die Politik gegeben:

*„Kein Bürger verliert den Anspruch, Teil der Gesellschaft zu sein.
Wir lassen keinen fallen.“¹*

Dazu schlägt er die Einführung einer Grundsicherung nach dem Modell der negativen Einkommensteuer vor. Mit diesem Thema greift Köhler ein Thema auf, mit dem sich die Gewerkschaften nur am Rande befassen. Unserer Meinung nach ist jedoch eine innergewerkschaftliche Debatte über die Existenzsicherung der Menschen und die Zukunft der Sicherungssysteme notwendig. Einerseits haben sich aufgrund der großen „Reformen“ im Bereich der Renten- und Krankenversicherung und besonders mit der Einführung von „Hartz IV“ die Voraussetzungen für den Erhalt des paritätisch finanzierten und existenzsichernden Sozialversicherungssystems verschlechtert und die Weichen für eine davon unabhängige soziale Absicherung sind gestellt. Andererseits schaffen die Veränderungen der Arbeitswelt, der Gesellschaft und der individuellen Lebensentwürfe andere Rahmenbedingungen für eine soziale Sicherung und deren Finanzierung.

Eine Studie des Fraunhofer IAQ skizziert aus Expertensicht die Entwicklungen:

„Ein Anstieg der Zahl der Arbeitskräfte ohne soziale Sicherung wird sowohl von den nationalen als auch den internationalen Experten vor allem als mittel- bis langfristiger Trend angesehen“²

¹ Druck auf Arbeitslose oder Grundeinkommen für alle. FR vom 30.12.05

² W. Bauer, H-J. Bullinger u.a., Die Zukunft der Arbeit: eine internationale Studie, www.flexible-unternehmen.de

61 % der befragten Experten gehen z. B. davon aus, dass in fünf Jahren die Altersversorgung der Beschäftigten hauptsächlich durch private Initiative gesichert werden muss.

1.1 Zukunft der Arbeit

Im DGB-Forum zur Zukunft unserer Arbeit (www.forum-arbeit.de) werden drei Entwicklungslinien festgestellt:

- Es existiert eine strukturelle Arbeitslosigkeit. „Die Arbeitsplätze, die jetzt vom Untergang bedroht sind, gehen aller Voraussicht nach unwiederbringlich verloren. Sie werden nicht zurückkehren.“
- Die traditionelle abhängige Beschäftigung wird weiter abnehmen. „Viele reden schon von einem Auslaufmodell“.
- Auf der einen Seite gewinnen die „neuen Selbständigen“ an Bedeutung, es wird eine kleine Gruppe gut verdienender High-Skill-Workers geben. Andererseits wächst die Gruppe der aus dem Erwerbsleben teilweise dauerhaft aussortierten Menschen.

Der US-Amerikaner Jeremy Rifkin hatte schon Mitte der 90er Jahre in seinem Buch „Das Ende der Arbeit“ auf diese Veränderungen hingewiesen:

„Die High-Tech-Wirtschaft wird bald ohne massenhafte Erwerbsarbeit auskommen. Während Unternehmer, Manager, Techniker und andere hochqualifizierte Angehörige der neuen Eliten die Wirtschaft am Laufen halten, werden weniger und weniger Mitarbeiter für die Erstellung von Gütern und Dienstleistungen gebraucht. Der Marktwert der menschlichen Arbeit sinkt und wird sinken. Jahrhunderte lang wurde der Mensch nach seiner „Produktivität“ bemessen, jetzt, da überall Maschinen die menschliche Arbeitskraft ersetzen, sieht sich die Arbeitnehmerschaft ihrer gesellschaftlichen Funktion und ihres Selbstverständnisses beraubt.“³

Darüber, dass die „Arbeitsgesellschaft“ umgebaut werden muss, besteht eine recht weitgehende Übereinstimmung, nicht jedoch hinsichtlich Zielen und Inhalten einer solchen Reform.

Lösungsansätze divergieren von einem radikalen Umbauprogramm mit massiven Einschnitten in den Lebensstandard der Mehrheit der Bevölkerung oder einem offenen Zwangsarbeitsmodell bis zu einer Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens für alle Bürgerinnen und Bürger.

³ Jeremy Rifkin, Wenn die Menschen in der Wirtschaft keinen Platz mehr finden, in: FR 30.11.95

1.2 Soziale Sicherungsmodelle

1. Bürgergeld / Das Modell der negativen Einkommensteuer

Die Grundidee des Modells, das eng mit dem ultraliberalen Ökonomen Milton Friedman verbunden ist, liegt darin, den Verdienst des Einzelnen so auf die Transferleistungen bzw. die Steuerzahlung anzurechnen, dass der Anreiz zum Arbeiten steigt. Wer arbeitet, soll stets mehr Geld zur Verfügung haben als der Nachbar, der zu Hause bleibt. Das Modell der negativen Einkommensteuer soll deshalb nicht nur einen Anreiz zur Arbeit geben, sondern vor allem Armut bei Arbeit verringern (working poor). Das Modell des „Earned Income Tax Credit“, das Bundespräsident Köhler als Grundsicherungsmodell vorschwebt, ist in den USA zum größten Transferprogramm geworden.

Hierzulande wird das Modell unter dem Namen Bürgergeld diskutiert. Ein Verfechter ist z. B. der Frankfurter Ökonom Joachim Mitschke, aber auch bei CDU, FDP, SPD und der Friedrich-Ebert-Stiftung stößt es auf Sympathie.

2. Bedarfsorientierte Mindestsicherung als Schritt zur Bürgerversicherung

IG Metall und DGB befürworten, *„eine bedarfsgerechte, steuerfinanzierte Mindestsicherung in die Arbeitslosen- und Rentenversicherung einzubauen. Das ist jedoch ein völlig anderes Konzept, als eine staatlich garantierte Grundrente“*⁴ Ausgangspunkt ist der Erhalt der paritätischen Finanzierung sowie die Erweiterung des einzahlenden Personenkreises bei der Renten- und Krankenversicherung.

„Eine Reduzierung der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auf ein reines Grundsicherungsniveau ist abzulehnen. Vor dem Hintergrund des Wandels in der Arbeitswelt muss die gesetzliche Rentenversicherung armutsfest gemacht werden und individuelle Erwerbsbiografien absichern.“

(Entschließung 4 des 20. Gewerkschaftstages)

Bei der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe, die von der IG Metall nicht insgesamt abgelehnt wurde, soll ebenfalls eine bedarfsorientierte Mindestsicherung eingebaut werden.

„Das Arbeitslosengeld II soll durch die Einfügung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung in die Arbeitslosenversicherung ergänzt werden“

(Entschließung 4 des 20. Gewerkschaftstages 2003).

Diese Mindestsicherung soll als Ergänzung und nicht als Ersatz zum Lohnersatzleistungsprinzip verstanden werden (Position der IG Metall zur Einrichtung

⁴ Stellungnahme des DGB vom 29.4.1997

von Jobcentern und Kriterien für die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe, und Sozialhilfe zu einem Arbeitslosengeld II 2003).

3. Bedingungsloses Grundeinkommen

Das sogenannte bedingungslose Grundeinkommen (BGE) bezeichnet ein steuer- bzw. abgabefinanziertes Einkommen, welches jedem Menschen bedingungslos, d. h. ohne eine sozialadministrative Bedürftigkeitsprüfung, ohne eine Arbeits- oder Tätigkeitsverpflichtung oder Tätigkeitsbereitschaft, individuell garantiert und in einer die Existenz und Teilhabe sichernden Höhe vom Gemeinwesen gezahlt wird. Diese Position wird z. B. von dem Philosophen Philippe Van Parijs vertreten, vom Netzwerk Grundeinkommen und verschiedenen Erwerbslosen- und Selbsthilfeorganisationen.

Beim Grundeinkommen handelt es sich, so Van Parijs⁵, *„um ein Einkommen, das von einem politischen Gemeinwesen an alle seine Mitglieder individuell, ohne Bedürftigkeitsprüfung und ohne Gegenleistung ausgezahlt wird.“*

Aber auch der Chef der Drogeriemarktkette DM, Götz Werner, macht mit seinem aufsehenderregenden Vorschlag eines Grundeinkommens ohne Arbeit in Höhe von 1.500 € Schlagzeilen. *„Jeder Bürger, sagen wir von 18 Jahren, sollte ein bedingungsloses Grundeinkommen erhalten, eine Art Lebensrente...Ich nenne mal eine Summe von 1.500 €“⁶*

1.3 Mindestsicherung und Tarifverträge

Eine Mindestsicherung hätte nicht geringe Auswirkungen auf Tarifverträge. Oft wird die Mindestsicherung als ein zu großer Eingriff in die Tarifautonomie zurückgewiesen. Dieses ist aber nicht realistisch. Die Freiheit des Abschlusses von Tarifverträgen wird nur zugunsten von Arbeitnehmern nach unten begrenzt. Nach oben bleiben die Grenzen offen. Im Prinzip werden hier die gleichen Argumente eingebracht, wie bei der Diskussion um die Mindestlöhne (siehe Baustein 17: „Mindestlöhne“).

Die soziale Mindestsicherung geht entgegen den Mindestlöhnen aber einen entscheidenden Schritt weiter. Während bei den Mindestlöhnen die Arbeitgeber verpflichtet werden, eine untere Grenze bei der Entlohnung von Arbeit einzuhalten, muss bei der Mindestsicherung die „Gesellschaft“ ihre Mitglieder bezahlen, egal ob sie Lohnarbeit leisten oder nicht. Das könnte in den Arbeitsbeziehungen zur Folge haben, dass jedes erwerbsfähige Mitglied der Gesellschaft entscheiden kann, ob es eine Lohnarbeit annimmt, die unterhalb der Mindestsicherung liegt oder überhaupt eine Lohnarbeit. Für die Gewerkschaften wäre diese Kompetenz problematisch, könnten doch die Mitglieder der Gesellschaft selber „Lohnverhandlungen“ führen. Wenn Arbeitgeber nicht genü-

⁵ Y. Vanderborght, P. Van Parijs: Ein Grundeinkommen für alle? Geschichte und Zukunft eines radikalen Vorschlags. Frankfurt 2005

⁶ „Wir können den Menschen von der Arbeit befreien“ in: Frankfurter Rundschau vom 23.9.2005, S. 24

gend bezahlen, könnten sie die Aufnahme einer Arbeit verweigern, weil ja die Grundsicherung ein (wenn auch geringes) Auskommen garantiert. Alle Tarifverträge, die unterhalb der Mindestsicherung liegen (vgl. unter anderem die Übersicht im Baustein 18: Mindestlöhne) würden faktisch ihre Gültigkeit verlieren.

Die Gewerkschaften wären aber in der Lage, bessere Tarifverträge durchzusetzen. Bei einer Grundsicherung wäre die Angst der Beschäftigten vor Verlust des Arbeitsplatzes und der drohenden Armut wesentlich geringer. Die Solidarität wäre viel ausgeprägter und das Stück der Umverteilung könnte erheblich größer ausfallen, als es jetzt der Fall ist. Gewerkschaften brauchten sich mit Bereichen wie prekäre Arbeit im Prinzip nicht mehr beschäftigen, da keiner gezwungen wäre unter diesen Umständen zu arbeiten. Das sich immer weiter ausbreitende Problem der „Armut trotz Arbeit“ würde durch die Mindestsicherung unterlaufen.

Die Gewerkschaften könnten sich auf Bereiche einer besseren Umverteilung konzentrieren und die Hauptenergie bei den Tarifverhandlungen nicht nur auf Entgelte verwenden sondern das Blickfeld mehr für die Bereiche der Qualifizierung, Arbeitszeitverkürzung, Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen, gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben, Altersteilzeit, Urlaub, Sonderzahlungen, soziale Sicherheit (z.B. Betriebsrenten) öffnen. So gesehen eröffnet die Mindestsicherung eine neue Qualität der Tarifpolitik, wobei der Kampf um höhere Löhne damit natürlich nicht beendet wird.

Entscheidend ist aber, dass mit der Diskussion um die Mindestsicherung eine erweiterte Diskussion über den Arbeitsbegriff einhergehen muss. Gesellschaftliche Arbeit, die notwendigerweise (Reproduktionsarbeit wie Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege, Bildung etc.) geleistet werden muss und immer noch keine durchgehende Anerkennung in der Gesellschaft erfährt, ist ebenso in die Mindestsicherung einzuberechnen wie der gesamte Strauss der ehrenamtlichen Arbeit, nicht zuletzt der gewerkschaftlichen.

Die Mindestsicherung muss dazu dienen, das menschliche Dasein zu reproduzieren und nicht nur den Teil Arbeitskraft.

Tarifpolitik hat sich am gesamten § 2 der Satzung der IG Metall zu orientieren und damit steht die Mindestsicherung der Tarifpolitik bzw. den Tarifverträgen nicht entgegen.

2. Allgemeine Ziele und Verknüpfung mit anderen Bausteinen

Mit diesem Baustein soll verdeutlicht werden, dass es sich bei dem Thema „soziale Mindestsicherung“ nicht nur um ein „Spezialgebiet“ von Erwerbslosen und Seniorinnen oder Senioren handelt, sondern dass ein direkter Zusammenhang mit der Situation der Beschäftigten gegeben ist.

Die veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitswelt machen eine Diskussion über die Zukunft der Arbeit, über Erwerbslosigkeit und Beschäftigung, über veränderte Lebens- und Arbeitsbedingungen notwendig.

Außerdem bietet die Diskussion um die Höhe der Absicherung bei Erwerbslosigkeit immer wieder Anlass zur Entsolidarisierung (ich muss arbeiten und der liegt zu Hause und erhält dasselbe Geld). Dies aufzubrechen und die gemeinsamen Interessen herauszuarbeiten ist mit ein Ziel dieses Bausteins. Dabei sollte auch der Zusammenhang von Mindestsicherung und Tariflöhnen herausgearbeitet werden.

In diesem Baustein geht es darum, sich mit den diskutierten Modellen der sozialen Sicherung auseinander zusetzen und das Für und Wider der einzelnen Modelle herauszuarbeiten. Da es sich um Modelle der Zukunft handelt, sollten sie auch als utopische Modelle behandelt werden und erst in einem zweiten Schritt sollten dann die Möglichkeiten und Probleme der Umsetzung und eventuelle Schritte angesprochen werden.

Der Bildungsbaustein selbst kann entsprechend seiner Gliederung in einer eigenständigen Bildungsveranstaltung eingesetzt werden, er eignet sich jedoch auch zur Kombination mit anderen Bausteinen:

Der inhaltliche Schwerpunkt „Zukunft der Arbeit“ kann in Verbindung mit den Bausteinen 1, 2, 3 und Baustein 11 „Veränderung der Erwerbsbiografien“ eingesetzt werden.

Die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Modellen zur sozialen Sicherung kann im Zusammenhang mit dem Baustein 6 „Mobbing an Erwerbslosen“, Baustein 5 „Auswirkungen von Erwerbslosigkeit“ und Baustein 8 „Spaltung der Gesellschaft in arm und reich“ erfolgen

Der Baustein eignet sich, wenn es um gesellschaftliches Umdenken und entsprechende Lösungsansätze geht.

Aufgrund der inhaltlichen Schnittstellen des Bausteins zu Bürgergeld – Kombilohn – Mindestlohn können auch der Bausteine 4 „Kombilöhne“ und 17 „Mindestlöhne“ mit einbezogen werden.

3. Hinweise zum ausgesuchten Material (siehe CD)

- Joachim Hirsch: Modelle einer veränderten „Arbeitsgesellschaft“
- Der „Earned Income Tax Credit“ soll Armut bei Arbeit lindern (IAB-Kurzbericht)
- Recht auf soziale Mindestsicherung (Entschließung 6 des 18. ordentlichen Gewerkschaftstages 1995)
- Christoph Butterwegge. Die bedarfsabhängige Grundsicherung als Schritt zur (bzw. als Ergänzung der) Bürgerversicherung
- Hartz IV ist offener Strafvollzug, DM-Chef Götz Werner im Stern Nr. 17/2006
- Heaven can´t wait – Zur Kontroverse um Grundeinkommen, Mindestsicherung und Bürgergeld von Harald Rein
- Runder Tisch der Erwerbslosen- und Selbsthilfeorganisationen: Unsere Existenz ist bedroht
- Rainer Zoll. Staatsbürgereinkommen für Sozialdienste, Vorschläge zur Schaffung eines zweiten, nicht marktförmig organisierten Sektors der Gesellschaft

4. Methodische Vorschläge

Der Baustein beinhaltet viele Texte als Materialien und Seminarunterlagen. Dies ist deshalb notwendig, um die unterschiedlichen Lösungsansätze im einzelnen genauer kennen zu lernen, da der Baustein über die Erfahrungen der Teilnehmenden zu diesem Thema hinaus angelegt ist und Argumentationsmöglichkeiten für die Diskussion im Anschluss an die Bildungsveranstaltung erarbeitet werden sollen.

Im Zusammenhang mit Lösungsmöglichkeiten zur Reduzierung der Erwerbslosigkeit kann es zu einer prinzipiellen Diskussion um die Zukunft der Erwerbsarbeit kommen. Bevor mit der Auseinandersetzung mit Lösungsansätzen begonnen wird, ist es sinnvoll, mit einem „Brainstorming“ zu beginnen, dass also die Teilnehmenden ihre Anforderungen an eine Grundsicherung bzw. ihre Vorstellungen von einer Grundsicherung unabhängig von realen Widrigkeiten und Realisierungschancen benennen. Im Anschluss daran bietet sich eine Auseinandersetzung mit den jeweiligen Modellen an, die an den von den Teilnehmenden geäußerten Kriterien gemessen und bewertet werden.

Andererseits ist es auch möglich, dass über die Diskussion um die Verbesserung der Situation der Erwerbslosen und Seniorinnen bzw. Senioren die Forderung nach einer Grundsicherung entsteht. Auch hier bietet sich zunächst eine Runde der Sammlung von den Vorstellungen der Teilnehmenden an.

Wird mit den vorgeschlagenen Texten in arbeitsteiligen Arbeitsgruppen gearbeitet, bieten sich folgende Orientierungsfragen an:

1. Wie soll eine Grundsicherung aussehen, was ist ihre Zielsetzung?
2. Wie bewertet Ihr sie aufgrund Eurer eigenen Vorstellungen?
3. Wie könnt Ihr die Forderung nach einer Grundsicherung in Eure Arbeit einbauen und ihr mit zur Durchsetzung verhelfen?

5. Literaturhinweise

- Joachim Hirsch, Zukunft der Arbeitsgesellschaft, Langfassung des Dossiers in: Jungel world Nr. 24 vom 9. Juni 1999
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.), Der „Earned Income Tax Credit“ soll Armut bei Arbeit lindern, IAB Kurzbericht Nr. 12 vom 3. September 1999
- Christoph Butterwegge, Krise und Zukunft des Sozialstaats, 2005
- Runder Tisch der Erwerbslosen- und Selbsthilfeorganisationen (Hrsg.), Nach den Sternen greifen, Beiträge zur Debatte über ein bedingungsloses Grundeinkommen für alle
- Oskar Negt (Hrsg.), Die zweite Gesellschaftsreform, 27 Plädoyers, Göttingen 1994
- Jeremy Rifkin, Wenn die Menschen in der Wirtschaft keinen Platz mehr finden, in: Frankfurter Rundschau vom 30. November 1995