

Emanzipatorische Arbeitspolitik – Aktuelle Gewerkschaftspolitik

Tagungsbericht eines Online-Treffens (17. April 2021)

Das diesjährige Sprockhöveler Treffen „Emanzipatorische Arbeitspolitik“ fand am 17. April statt. Die anhaltende Pandemie hat letztlich ein physisches Treffen erneut verunmöglicht. Anders als im letzten Jahr haben wir uns allerdings entschieden, ein Online-Seminar durchzuführen. Auch vor dem Hintergrund, dass die meisten Beteiligten mit dieser Form mittlerweile sowohl mit der technischen Seite als auch mit den veränderten Kommunikationsbedingungen vertraut sind, war die Durchführung ein Gewinn für alle Beteiligten. Einleitungsbeiträge waren zu allen behandelten Themen vorbereitet und zeitlich gut abgestimmt, die Debatten, wenn man so sagen will, diszipliniert und für alle Beteiligten anregend. Das Bedürfnis nach einem Austausch außerhalb der berufsmäßigen und politischen Handlungszusammenhänge und Handlungszwänge zu organisieren, einen offenen Austausch zu führen und am Argument zu arbeiten, ist unter den schwierigen, die Kommunikation in vielerlei Hinsicht störenden Bedingungen der Pandemie eher gestiegen. Das Treffen war hierzu ein Beitrag.

Durchaus mit der Aussicht, dass im nächsten Jahr ein physisches Treffen wieder möglich sein wird, haben die Beteiligten das Interesse geäußert, die Tagung in 2022 erneut durchzuführen.

Der hier vorliegende Tagungsbericht versammelt Beiträge zu allen Themen, die auf dem Treffen behandelt wurden. Die konkreten Beiträge haben teils an Themen, die wir in einem *Werkstattbericht* (http://www.linkekritik.de/fileadmin/ep/202008_Sprockhoevel-Werkstattbericht-beilage-pb04.pdf) veröffentlicht hatten, angeknüpft.

Die Perspektiven der beruflichen Bildung, die in einem eigenen Projekt bearbeitet wird, war, nachdem wir im letzten Jahr die Konzepte der Umlagefinanzierung zur Stärkung der dualen Ausbildung behandelt hatte, auf die Frage der Perspektiven der

Beruflichkeit in sich technisch und organisatorisch ändernden Arbeitsvollzügen gerichtet.

Der Bericht zu den Tarifabschlüssen der IG Metall zeigt, dass die Gewerkschaften a) unter den Bedingungen der Pandemie kommunizieren und Tarifbewegungen organisieren können, und zeigt b) vor allem, dass sie unter schwierigen Bedingungen wirtschaftlicher Verwerfungen und begonnenen Umstrukturierungsprozessen ganzer Branchen mit dem Instrument der Tarifverträge regulierend eingreifen können, auch wenn die Angleichung der materiellen Arbeitsbedingungen im den Ostländern noch nicht vollzogen ist. In diesen Zusammenhang gehört aber auch die Revision des deutschen Berufskrankheitenrechts, die Anfang dieses Jahres in Kraft trat. Sie bringt echte Erleichterungen für die Betroffenen, auch wenn die gewerkschaftlichen Vorstellungen nicht gänzlich umgesetzt wurden.

Wir hatten im letzten Jahr schon eine Schwerpunktsetzung auf europäische Themen und Aspekte vorgenommen, aus politischen Erwägungen, auch aus persönlicher Eingebundenheit in diese Themen. Dies hat sich dieses Jahr fortgesetzt. Die intensivere Beobachtung und Behandlung von europäischen und internationalen Themen und Vorgängen ist aber auch eine nötige Reaktion auf Tendenzen, die sich auch in Teilen der linken Parteien und Strömungen breitmachen: eine Entfernung von der Vorstellung, Rahmenbedingungen und Standards in den sozialen und Arbeitsbeziehungen durch internationale Normen zu gestalten und zu stärken, und stattdessen das Soziale national gestalten zu wollen. In diesen Zusammenhang gehören die Themen – Sozialreformen in Spanien – Aktuelle sozialpolitische Initiativen in der EU und – Die Europäische Liste der Berufskrankheiten.

BRIGITTE KURZER / RÜDIGER LÖTZER / ROLF GEHRING

IGM-Tarifabschluss: Mehr Geld und kürzere Arbeitszeit. Erste betriebliche Schritte bei der Angleichung der Arbeitszeiten in Ost und West

RÜDIGER LÖTZER, Berlin / BRIGITTE KURZER, Sprockhövel

Mit einer unter Corona-Bedingungen am Ende überraschend hohen Teilnahme an den Warnstreiks (laut IGM insg. eine Million Warnstreikende) hatte die IG Metall nach den Tarifabschlüssen für Textil und Stahl Ende März in der Metall- und Elektroindustrie einen Tarifabschluss in NRW für dort 700 000 Beschäftigten erreicht, der von beiden Tarifvertragsparteien bundesweit zur Übernahme empfohlen wurde. Inzwischen ist dieser Abschluss in fast allen anderen Tarifgebieten übernommen und Anfang Mai auch vom IG-Metall-Vorstand abschließend gebilligt worden.

Hier die wichtigsten Eckpunkte:

- im Juni gibt es 500 Euro „Corona-Prämie“ für alle Beschäftigten, Azubis bekommen 300 Euro;
- ab 1. Juli zahlen die Arbeitgeber ein monatliches „Transformationsgeld“ von 2,3%. Dieses Transformationsgeld kommt im Februar 2022 erstmals zur Auszahlung (dann sind es 18,4% eines Monatsentgelts) und danach jährlich im Februar 27,6% (2,3% mal 12). Dieses „Transformationsgeld“ bleibt auch in Zukunft als jährliche Sonderzahlung erhalten. Bei entsprechender Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann es in Freizeit umgewandelt werden und ist ▶

Inhalt

- **Vorspann.** BRIGITTE KURZER / RÜDIGER LÖTZER / ROLF GEHRING . 1
- **IGM-Tarifabschluss: Mehr Geld und kürzere Arbeitszeit. Erste betriebliche Lösungen bei der Angleichung der Arbeitszeiten in Ost und West.** RÜDIGER LÖTZER / BRIGITTE KURZER 2
- **Spanien: Arbeits- und Rentenreform im Rahmen der Umsetzung der EU-Rekuperationsfonds.** CLAUS SEITZ, San Sebastián 3
- DOK: **Interview mit Arbeitsministerin Jolanda Dias** 4

- **Beruflichkeit und Facharbeit in der Krise?** JOHANN WITTE, Bremen 6
- **Reform des Berufskrankheitenrechts – Erfolg der IG Metall-Initiative.** HEINZ FRITSCHKE, Hattingen 9
- **Die formale Anerkennung von Berufskrankheiten – Ein Individualrecht.** ROLF GEHRING 10
- **Zur Koordinierung des europäischen Sozialrechts in prekären Soziallage.** THILO JANSSEN 12

Impressum: Dieser Tagungsbericht erscheint im Juni 2021 als Beilage zu den Politischen Berichten Nr. 3/2021. Die redaktionelle Verantwortung liegt bei den Autoren. Herausgeber: Rolf Gehring (V.i.S.d.P) rgehring@efbww.eu, Rüdiger Lötzer ruediger@loetzer.com. Redaktionsanschrift: c/o: GNN -Verlagsgesellschaft Politische Berichte mbH c/o Jörg Detjen, Marienstr. 32, 50825 Köln.

- ▶ damit faktisch – zusammen mit Leistungen aus fortgeltenden früheren Tarifverträgen wie den „Beschäftigungssicherungs“-Tarifverträgen (zur Zeit der Finanzkrise in Ergänzung der gesetzlichen Kurzarbeit vereinbart) und dem Tarifvertrag „TZug“ aus 2018 – die Möglichkeit, bis zu drei Jahre lang eine 4-Tage-Woche bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen einzuführen. Das soll Betrieben und Beschäftigten mehr Flexibilität zwischen Geld und Arbeitszeit verschaffen und bei der Bewältigung von Transformationskrisen – oft verbunden mit Auftragsschwankungen, Weiterbildung etc. – zu mehr Sicherheit verhelfen.
- Erstmals gelten alle Tarifverträge auch für dual Studierende. Das sind allein in Baden-Württemberg 10 000 junge Beschäftigte, für die die Arbeitgeber bisher jede Tarifgeltung verweigert hatten. Sie haben nun Anspruch auf tarifgerechte Eingruppierung, bessere Bezahlung, Sonderzahlungen, mehr Urlaub usw.

Die Arbeitgeber hatten in dieser Tarifbewegung mit Verweis auf Corona die Backen kräftig aufgeblasen und im Vorfeld den Abbau tariflicher Leistungen und eine erneute Nullrunde verlangt. Das ist jetzt vom Tisch.

Mussten wir auch „Kröten“ schlucken? Das tarifliche Zusatzgeld von 400 Euro aus dem Tarifabschluss 2018/19 wird statt im Juli aufgrund der Krise erst im Oktober gezahlt. Sinkt die Nettorendite durch die Krise im Betrieb unter 2,3% vom Umsatz, kann der Arbeitgeber die Auszahlung des Zusatzbetrages ausfallen lassen. Dies muss er jedoch anzeigen und nachweisen bei der IG Metall. Dies gilt aber nur einmalig für 2021.

Nur betriebliche Schritte bei der Angleichung der Arbeitszeit Ost/West

Im Flächentarif ungelöst ist dagegen weiter das Thema Angleichung der Arbeitszeiten in Ost und West. Hier hatte der IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen für dieses Tarifgebiet in Abstimmung mit dem IG-Metall-Vorstand ergänzend zu den bundesweiten Forderungen und zusätzlich zu den bestehenden Tarifverträgen ein „tarifliches Angleichungsgeld“ verlangt, um so die Mehrarbeit infolge der 38-Stunden-Woche im Osten schrittweise besser vergütet zu bekommen. De facto bedeutet ja die 38-Stunden-Woche in Ostberlin, Brandenburg und Sachsen, dass Beschäftigte dort jedes Jahr 138 Stunden (3 Stunden pro Woche mal 46 Arbeitswochen im Jahr), also fast einen Monat pro Jahr mehr arbeiten als ihre gleich bezahlten Kolleginnen und Kollegen in den westlichen Bundesländern und in Westberlin. Als nun nach dem Tarifabschluss in NRW die IG Metall-Verhandlungsteams für Berlin, Brandenburg und Sachsen deutlich machten, dass sie von dieser zusätzlichen Forderung nicht abrücken, versuchte der sächsische Arbeitgeberverband weitere Warnstreiks in Sachsen mit einer einstweiligen Verfügung vor dem Arbeitsgericht Leipzig zu untersagen.

Der Manteltarifvertrag, der die Wochenarbeitszeit regelt, sei nicht gekündigt, die Forderung nach einem „Angleichungs-

geld“ nur ein Trick der Gewerkschaft, um ihre Friedenspflicht beim Thema Arbeitszeit zu umgehen, war sinngemäß ihre Argumentation. Ähnliche Drohungen kamen aus dem VME, dem Arbeitgeberverband für Berlin und Brandenburg. Das Arbeitsgericht Leipzig gab der sächsischen Klage am 15. April überraschend in erster Instanz recht. Die IG Metall ging sofort in Berufung, einen Tag später hob das Landesarbeitsgericht Dresden das Leipziger Urteil auf. Damit war der Weg für weitere Warnstreiks frei.

Tatsächlich kam es dann in den folgenden Wochen zu massiven Aktionen. Bei VW in Zwickau und Chemnitz, bei BMW und Porsche in Leipzig, in der „gläsernen Fabrik“ von VW in Dresden, bei ZF in Brandenburg, Daimler-Benz Ludwigsfelde, Alstom (früher Bombardier) Hennigsdorf und zahlreichen weiteren Betrieben, vor allem im Automobil-Zuliefererbereich, streikten mehr als 93 000 Beschäftigte, zum Teil drei- bis viermal mit 24-Stunden-Streiks, so etwa bei VW, BMW, Mahle, Porsche, ZF. Ergänzt wurden diese Aktionen durch Öffentlichkeitsarbeit in anderen Bereichen. Einen Aufruf gegen die „Tarifmauer“ und für die Angleichung der Arbeitszeit unterzeichneten bisher mehr als 7 000 Menschen aus anderen Bereichen. Die Ministerpräsidenten von Thüringen und Brandenburg, Ramelow und Woidke, der Regierende Bürgermeister von Berlin, die Wirtschaftsminister von Sachsen und Brandenburg, weitere Politiker wie Gregor Gysi und Bernd Riexinger von der Linken, Anton Hofreiter und Michael Kellner von den Grünen, Olaf Scholz, Wolfgang Thierse und Cansil Kiziltepe von der SPD sprachen sich in Videobotschaften dafür aus, mehr als 30 Jahre nach der Wende endlich auch in der Metall- und Elektroindustrie gleiche Arbeitszeiten in Ost und West einzuführen.

Trotzdem waren die regionalen Arbeitgeberverbände in Berlin-Brandenburg und in Sachsen unwillig und/oder unfähig, endlich Schritte dahin zu vereinbaren. Nachdem die Berlin-Brandenburger Arbeitgeber, vertreten u.a. durch die Personalleiter von Siemens, am 10. Mai erneut unfähig waren, eine Lösung zu finden, vereinbarte die IG-Metall-Verhandlungsgruppe am 12. Mai mit dem sächsischen Arbeitgeberverband für die rund 180 000 Beschäftigten bei M+E in diesem Bundesland, dass der Abschluss aus NRW in allen Punkten übernommen wird (und damit z.B. die Auszahlung der Einmalzahlung von 500 Euro im Juni zeitgerecht stattfindet), dass aber auf Ebene der Einzelunternehmen weiter über die Angleichung der Arbeitszeit verhandelt wird und das Ergebnis dieser betrieblichen Verhandlungen Ende Juni dann in einem ergänzenden Tarifvertrag festgehalten wird.

Faktisch finden damit nun Verhandlungen mit BMW, Porsche, ZF, Mahle und anderen Unternehmen vorzugsweise in der Autobranche statt, in denen die IG Metall stark organisiert ist. Bei VW, ZF und dem Autozulieferer SAS gibt es schon betriebliche Lösungen. Die VW-Betriebe in Zwickau, Chemnitz und Dresden werden in die Wolfsburger AG eingegliedert, damit kommt dort schrittweise die 35-Stunden-Woche aus dem



Als gesellschaftspolitisches Konzept gedacht sollte die 35-Stunden-Woche die Gesundheit schützen, arbeitsmarktpolitisch wirken und demokratische Teilhabe fördern. Die IG Metall baute die „drei guten Gründe“ zu je eigenen Argumentationszusammenhängen aus, zu jedem der Gründe wurden eigene Seminarkonzepte entwickelt, die Zwangsläufigkeit der Entwicklung schien ausgemacht. Auch den Erfahrungen der 70er Jahre folgend war erwartet worden, dass die großen Industriegewerkschaften Taktgeber sind und die anderen Wirtschaftsbereiche und öffentlichen Sektoren folgen. Bekanntlich hat sich diese Erwartung nicht erfüllt. Flexibilisierung der Arbeitszeit aber auch divergierende soziale und ökonomische Entwicklungen in den Sektoren, bis hin zu sich stärker ausdifferenzierenden Interessen der diversen Beschäftigtengruppen, als auch individuelle Lebensvorstellungen, die dem vorgesehenen sozialen Muster(n) nicht folgen wollten, haben keine einheitliche Bewegung entstehen lassen, die sich auf ein Ziel hin orientiert. Gleichwohl, die Arbeitszeit und die Arbeitszeitorganisation bleiben ein wesentliches Handlungsfeld sowohl betrieblicher Interessenvertretung als auch der tariflichen Auseinandersetzungen, die 35-Stunden-Woche als Zielmarke. (rog)

Bild: <https://www.igmetall-jena-saalfeld-gera.de/aktuelles/meldung/ig-metall-diskutiert-angleichung-bei-den-arbeitszeiten>

LÄNGST ÜBERFÄLLIG: ANGLEICHUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN JETZT!

Zeige Deine Solidarität mit den Metallerinnen
und Metallern in Berlin, Brandenburg und Sachsen:

Hier klicken und mitmachen!

IG METALL
BERLIN
BRANDENBURG
SACHSEN



ZUKUNFT
SICHERN.
ANGLEICHUNG JETZT

Die IG Metall sieht den Durchbruch bei der Angleichung Ost:

„Durchbruch bei der Angleichung Ost Die Mauer bröckelt endlich. Nach 30 Jahren Einheit hat die IG Metall den Einstieg in die Angleichung der ostdeutschen Metallindustrie an den Westen erreicht. Die 35-Stunden-Woche Ost kommt stufenweise zunächst bei VW, ZF und SAS. 2022 geht es schon mal runter auf 37. Weitere Betriebe werden folgen.“

Quelle: <https://www.igmetall-perspektive-ost.de/home-aktuelles/meldung/jetzt-unterschreiben-fuer-die-angleichung-ost>

Haustarif VW. Auch bei dem Automobilzulieferer SAS in Meerane und bei ZF in Brandenburg wird 2022 als erster Schritt die 37-Stunden-Woche eingeführt. Ob ähnliche Lösungen für BMW, Porsche, Mahle und andere Unternehmen bis Ende Juni erreicht werden, wird sich zeigen.

„Die Verbände funktionieren nicht“, kommentierte am 12. Mai ein Redakteur des Berliner „Tagesspiegels“ das Ergebnis. Die IG Metall sei im Osten noch nicht mitgliederstark genug,

um eine Flächenlösung zu erzwingen. Der sächsische Arbeitgeberverband sei eher eine Karikatur und die westdeutschen Spitzenfunktionäre der Arbeitgeber wie Stefan Wolf und Arndt Kirchhoff würden zwar öffentlich bei jeder Gelegenheit auf Tarifautonomie und Tarifbindung schwören, faktisch aber in ihren Betrieben im Osten keinen Tarif zahlen und die neuen Bundesländer weiter als „verlängerte Werkbänke“ behandeln. Da ist was dran.

Spanien: Arbeits- und Rentenreform im Rahmen der Umsetzung der EU-Rekuperationsfonds

CLAUS SEITZ, San Sebastián

140 Mrd. Euro soll Spanien aus den EU-Rekuperationsfonds erhalten, davon 72 Mrd. als direkter, zinsfreier, nicht rückzahlbarer Zuschuss. Mit den Mitteln aus den EU-Fonds, „aus dem großen europäischen Marshall-Plan“ plane man „die größte Modernisierung der spanischen Wirtschaft seit dem Eintritt in die EU 1986“, so Ministerpräsident Pedro Sanchez (PSOE). Prinzipielle Ziele seien: „Modernisierung der Verwaltung und des produktiven Bereichs; Erhöhung der Produktivität und des Wachstumspotentials; Schaffung der Kapazität für qualitativ gute Beschäftigung; Verringerung der mit der Finanzkrise ausgeweiteten sozialen Gegensätze; Setzen von Impulsen für eine ökologische Wirtschaft; Vorangehen im Kampf gegen den Klimawandel und für die Verteidigung der Biodiversität.“

In diesem Rahmen will die spanische Regierung 110 Investitionsprojekte umsetzen, die mit 102 Gesetzesreformen verknüpft sind. Darunter große Reformen, die bereits vorab mit Brüssel definiert wurden: Arbeitsreform, Rentenreform, Reform des Finanzsystems, der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheitswesens, des Erziehungswesens und des Justizwesens.

1. Ausgangslage bezüglich der geplanten Arbeitsreform – Arbeitsbedingungen

Dualität auf dem Arbeitsmarkt, befristete Arbeitsverhältnisse, prekäre Arbeitsbedingungen

Die Lage auf dem spanischen Arbeitsmarkt ist geprägt von einem großen Anteil prekärer Arbeitsverhältnisse mit befristeten Arbeitsverträgen und niedrigen Entgelten und von hoher struktureller Arbeitslosigkeit. Vor allem Jugendliche, Frauen, über 45-Jährige und Immigranten sind davon betroffen.

Spanisches Arbeitsministerium: „Spanien ist das einzige Land

in Europa, das ein solches Ausmaß befristeter Arbeitsverträge hat. Von insgesamt 6 Millionen Arbeitsverträgen hat die Hälfte eine Dauer von unter sieben Tagen.“ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) bestätigt Spanien eine „exzessive Nutzung atypischer Arbeitsverträge“ und reiht es an die zweite Stelle der Länder bei der Nutzung solcher Arbeitsverträge ein. Die Befristungen liegen bei 23 % im Privatsektor und bei 40 % im öffentlichen Bereich.

Befristungen im öffentlichen Dienst

Vor allem in den Verwaltungen der autonomen Regionen (vergleichbar mit den deutschen Bundesländern) ist der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse sehr hoch. Beispiel Baskenland: In der öffentlichen Verwaltung der autonomen Region Baskenland arbeiten 65 000 Personen mit befristeten Arbeitsverträgen, davon allein 50 000 Beschäftigte der baskischen Regionalregierung. Im Gesundheitswesen sind 44 % und im Erziehungswesen 41 % befristet Beschäftigte. Viele Ärzte, Krankenpflegekräfte und Lehrer arbeiten jahre- oder jahrzehntelang in befristeten Verträgen.

Auch in den Provinzregierungen und den Gemeindeverwaltungen befinden sich viele in dieser Situation. Überdies arbeiten 120 000 in Subunternehmen, die Bereiche Altenheime, Tagesstätten und Hilfen im Haushalt faktisch in ihrer Gesamtheit. Auch im Gesundheitswesen und in der Erziehung gibt es Bereiche, die komplett mit Subverträgen arbeiten: Reinigung, Kantinen, Küchen und Instandhaltung.

Lage der spanischen Jugendlichen

Ein Bericht von Fedea (Spanische Stiftung für Finanzstudien) charakterisiert die Arbeitssituation der spanischen Jugendlichen so: „Sie leiden an allen Fronten: unter sehr niedrigen Be- ▶

►schäftigungsraten, sehr hohen Befristungsquoten, einer enormen Beschäftigungsrotation und niedrigen Entgelten.“

Die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren beträgt 32,7 % (EU – 17,8 %), derer zwischen 25 und 29 Jahren 22,3 % (EU – 11,5 %). „Sowohl die Finanzkrise 2008 wie auch die Covid-19-Krise haben insbesondere Schlüsselbranchen für Jugendliche unter 30 Jahren betroffen, zuerst die Bauindustrie, in der viele Jugendliche arbeiteten, die das Schulsystem verlassen hatten, heute der Bereich Dienstleistungen, in dem die Jugendlichen überrepräsentiert sind ... Das spanische Arbeitssystem unterstützt, dass Sektoren wie die Gastronomie und die Bauwirtschaft befristete Arbeitsverträge benutzen.“

2019 lag das Durchschnittsentgelt der Jugendlichen zwischen 18 und 35 Jahren deutlich unter dem von 1980, für die Altersgruppe 30 bis 34 Jahre um 26 % niedriger, für die 18- bis 20-Jährigen um bis zu 50 %. Laut Fedea ist dies hauptsächlich der stark ausgeprägten Teilzeitarbeit und der Zunahme befristeter Arbeitsverträge geschuldet. Das Nationale Institut für Statistik beziffert das Durchschnittsentgelt der Jugendlichen zwischen 16 und 24 Jahren 2018 auf 1091,70 Euro. Das ist weniger als die Hälfte als das der Beschäftigten ab 55 Jahre und älter (2205,60 Euro). Niedrige Entgelte erschweren die Emanzipation. Wird das Elternhaus verlassen, muss ein Großteil der Arbeitseinkünfte für Wohnen verausgabt werden. Der Spanische Jugendrat vermeldete kürzlich, dass 2020 nur 17,3 % der Jugendlichen zwischen 16 und 29 Jahren außerhalb des Elternhauses lebten, die niedrigste Quote seit 1988. Im Baskenland lag diese mit 16,1 % am niedrigsten. Hier ist die Durchschnittsmiete in den letzten Jahren auf 900 Euro angestiegen.

Index Gute Arbeit

Im „Index Gute Arbeit“ des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) wird Spanien unter den fünf Ländern mit den schlechtesten Ergebnissen aufgeführt. „Zusammen mit Griechenland

und Italien, eines der drei Länder, die besonders von den Einsparungsmaßnahmen der sog. Troika betroffen waren, sowie mit Bulgarien und Rumänien, die zeigen, dass nicht das Ausreichende gemacht wurde, um die ökonomische Kluft zwischen West und- Osteuropa einzuengen.“

2. Arbeitsreform 2012

Die Arbeitsreform 2012 wurde von der damaligen Partido Popular-Regierung mit ihrer absoluten Mehrheit im Parlament gegen den Widerstand der Gewerkschaften (Generalstreik am 29.3.2012) durchgezogen.

Als mit der Reform verfolgte Ziele wurden angegeben:
– Förderung der Beschäftigung und unbefristeter Arbeitsverhältnisse, Reduzierung prekärer Arbeitsverhältnisse
– Erhöhung der internen Flexibilität und Förderung der Einsetzbarkeit innerhalb der Firmen

Hauptmaßnahmen der Arbeitsreform 2012 waren:

Einstellungen und Einsetzbarkeit im Betrieb
– Flexibilisierung von Ausbildungsverträgen, Erhöhung des Höchstalters auf 30 Jahre
– Einführung verschiedenster Zuschüsse für die Beschäftigung von Jugendlichen bzw. von Langzeitarbeitslosen und Nachlässen von Sozialversicherungsbeiträgen.
Kündigungen / Entlassungen
– Absenkung der Entschädigungen bei sog. unzulässigen Entlassungen von 45 Tagen auf 33 Tage / Beschäftigungsjahr, bei nur noch max. 24 Monatszahlungen statt vorher 42.
– Ausweitung und Flexibilisierung der zulässigen Gründe für gerechtfertigte Entlassungen, z.B. reichen fortgesetzte Gewinnrückgänge über einen Zeitraum von neun Monaten zur Begründung von Massenentlassungen.

Interview mit Arbeitsministerin Yolanda Dias

Auszüge aus eldiario.es, 9.4.21

F: Welche Bedingungen stellt die EU-Kommission beim Thema Arbeits- und Rentenreform im Gegenzug für die europäischen Fonds?

A: Die Europäische Kommission stellt keine Bedingungen.

F: Gibt es keinerlei Art von Voraussetzungen?

A: Nein. Aber es gibt schon lange Empfehlungen der EU-Kommission, die von Spanien nie erfüllt wurden. Ich stimme völlig mit diesen Empfehlungen überein. Wir haben ein schwerwiegendes Problem, das sich prekäre Arbeitsbedingungen und strukturelle Arbeitslosigkeit nennt. Ich selbst habe mich mit Brüssel auf 17 Reformen verpflichtet. Vier haben wir bereits erledigt und sie wurden in Brüssel sehr gut aufgenommen.



(Anmerkung cl: Unter den Reformen, auf die sich Ministerin Dias bezieht, sind das neue Telearbeitsgesetz, das Gesetz zum Arbeitnehmerstatus der Riders (sog. Uber-Fahrer) und das Gesetz gegen geschlechtliche Diskriminierung in der Arbeitswelt.)

F: Wenn die EU-Kommission von einer integralen und ambitionierten Reform spricht, bezieht sie sich dann auf dasselbe wie Sie?

(Anmerkung: Dombrovskis, EU-Handelskommissar: „Eine integrale und ambitionierte Reform des Arbeitsmarktes hat höchste Priorität, insbesondere muss das Land ernsthaft das Problem der Dualität des Arbeitsmarktes und des Höchst-

- Aufhebung der Notwendigkeit der Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde bei Kollektivprozessen (Entlassungen, zeitliche Aufhebung von Verträgen, befristete Arbeitszeitverkürzungen).

Veränderung Arbeitsbedingungen / Kollektivverhandlungen

- Ausweitung der Möglichkeiten der Unternehmen, einseitig alle Arbeitsbedingungen, vor allem aber Entgelte zu verändern.
- Ausweitung der Möglichkeiten der Unternehmen, einseitig in Tarifverträgen geregelte Arbeitsbedingungen, auch Entgelte, zu verändern.
- Vorrang von Firmen- vor Branchen-Tarifverträgen.
- Aufhebung der Nachwirkung von Tarifverträgen nach Ablauf einer Übergangsfrist von einem Jahr nach dem Laufzeitende eines Tarifvertrags, falls es zu keiner neuen Einigung kommt.
- Einseitige Aufhebung der Gültigkeit von Tarifverträgen in Firmen, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden.

Aus Sicht der Gewerkschaften wurden die mit der Reform verfolgten Ziele nicht erreicht. Im Gegenteil konstatiert die Gewerkschaft UGT: Mehr Entlassungen, Vorrang befristeter Arbeitsverträge vor unbefristeten, mehr Rotation und prekäre Arbeitsverhältnisse, starke Abwertung der Entgelte. In den Firmen mehr einseitige, autoritäre Entscheidungen durch die Unternehmensführungen und weniger Verhandlungsflexibilität.

3. Verhandlungen zur geplanten Arbeitsreform

In ihren Koalitionsvereinbarungen verpflichtete sich die Linksrregierung gegenüber den Gewerkschaften darauf, die einseitigen Regelungen zu Gunsten der Arbeitgeber in der Reform von 2012 aufzuheben.

Die Arbeitgeberverbände positionierten sich dagegen: „Jetzt

ist nicht der Zeitpunkt für eine Veränderung der Arbeitsreform. Man muss jetzt über die Renten sprechen, deren Reformierung Europa fordert, über aktive Beschäftigungspolitik, die die europäischen Fonds fordern, über die Einschränkung der Dualität auf dem Arbeitsmarkt.“

Vor allem rechte Presseorgane behaupten, die EU-Kommission würde Eingriffe in die Arbeitsreform von 2012 ablehnen und versuchen darüber einen Keil in die Regierung zu treiben. Arbeitsministerin Yolanda Dias betont, im Einklang mit der EU-Kommission zu handeln (siehe Interview unten).

Hier Positionen des Arbeitsministeriums zu wesentlichen Punkten der geplanten Arbeitsreform:

Kollektives Arbeitsrecht, Subverträge

In einer ersten Phase sollen die dringendsten Themen in Angriff genommen werden: Wiederherstellung des Vorrangs der Branchentarifverträge und der Nachwirkung von Tarifverträgen, die Subverträge und das Thema einseitige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Die Branchen-Tarifverträge sollten an den entscheidenden Punkten angewandt werden: Entgelte, Zusatzentgelte, Dauer der Wochenarbeitszeit und Überstunden. Bei anderen Aspekten sollte die Priorität bei den Firmen-Tarifverträgen liegen, z.B. bei der Verteilung der Arbeitszeit, Schichten, Urlaub. Die genaue Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche sollte in der Kompetenz der Firmen-Tarifverträge verbleiben. In einer zweiten Phase soll ein neues Arbeitnehmerstatut erarbeitet werden.

Das Arbeitsministerium schlägt vor, dass der Branchen-Tarifvertrag die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten eines Subunternehmens festlegt. In den letzten Jahren hätten viele Subunternehmen mit ihren eigenen Tarifverträgen die Entgelte verschlechtert. Eines der Hauptziele sei, Subverträge auf spezielle Serviceleistungen zu beschränken, die nichts mit den Hauptaktivitäten der Firma zu tun hätten. ▶

niveaus der Jugendarbeitslosigkeit in Angriff nehmen. Die aktive Beschäftigungspolitik muss renoviert werden, da ihre Implementierung bis jetzt offensichtlich nicht gut funktionierte. Diese Reformen werden entscheidend sein, um die Beschäftigten und Firmen im wirtschaftlichen Wandlungsprozess zu unterstützen.“)

A: Ja, völlig. Wir haben schon viele Zusammenkünfte mit der EU-Kommission gehabt. Um es klar auszudrücken: Ich möchte die Empfehlungen der Kommission erfüllen und einen Arbeitsmarkt haben, der auf stabiler Beschäftigung basiert. Es beschämt mich, dass es in unserem Land Forscherinnen und Forscher gibt, die 430 Euro im Monat beziehen, und dass ein Fahrer, der einen Arbeitsunfall hat, völlig unversichert ist. Wir brauchen eine vollständige Reform und wir werden in die Offensive gehen.

Die Berufstätigen unseres Landes arbeiten mit 42 Arbeitsvertragsmodellen. Um ein Beispiel zu geben: Die Berufsausbildung ist von großer Bedeutung, aber es werden monatlich gerade Mal nur ca. 8 000 Ausbildungsverträge vereinbart. Das ist eine Schande. Man schließt nicht mehr Ausbildungsverträge ab, sondern greift auf billigere, prekäre Modelle zurück, die quasi à la carte angeboten werden.

F: *Wie kann man die Dualität auf dem Arbeitsmarkt und die Befristungen vermindern? Reicht es aus, die Anzahl der Arbeitsvertragsmodelle zu reduzieren, oder sollte man stärker auf Überwachung setzen?*

A: Alles gleichzeitig. Die geplanten Reformen müssen in die entgegengesetzte Richtung wirken als die 50 Arbeitsreformen,

die innerhalb der letzten 42 Jahre hier gemacht wurden. Man muss die Arbeitsinspektion stärken. Sie hat ihre Effektivität bewiesen, aber arbeitet mit geringen Ressourcen und hoher Intensität. Und man muss die Unternehmens- und Gewerkschaftskultur unseres Landes verändern ... Wir sind von einer Kultur geprägt, die auf befristeten Arbeitsverhältnissen basiert. Und schließlich müssen wir, wenn wir vom Reku-perationsplan sprechen, das Produktionsmodell verändern. Wir müssen nicht nur die spanische Industrie mit ihren herkömmlichen Sektoren beschützen und sorgfältig behandeln, sondern unser Land auf neuen Wegen industrialisieren. Der Wandel muss über die Robotik und über grüne und nachhaltige Technologien erfolgen.

F: *Die Jugendarbeitslosigkeit ist ein dringendes und gleichzeitig weit zurückreichendes Problem. Welche konkreten Maßnahmen werden sie ergreifen?*

A: Ohne die Jugendlichen können wir aus dieser Krise nicht herauskommen. Das käme einem großen Scheitern gleich. Die Beschäftigung muss im Zentrum stehen. Die vorhin zitierten Entgelte von 430 Euro führen dazu, dass die jungen Forscher unser Land verlassen. Spaniens produktiver Bereich benötigt aber neue Lebenskraft.

Der Neugestaltung der aktiven Beschäftigungspolitik kommt eine Schlüsselrolle zu und wird alles auf komplett neue Beine stellen, ebenso der Plan „Garantie Jugend +“, der bereits mit allen Partnern verhandelt wurde. Wir setzen stark darauf die Dynamik zu verändern und Sie werden Vorschläge für die Rückkehr junger Talente kennenlernen.

► Befristete Arbeitsverträge

„Beim Thema Befristungen stoßen wir auf ein kulturelles Problem, das schon seit Mitte der 70er-Jahre besteht. Ein unaufschiebbares Problem von einschneidender Bedeutung, das jedoch eine sehr seriöses Nachdenken erfordert, weil wir in das ‚Herz der Finsternis des spanischen Arbeitsmarkts‘ eindringen.“ (Staatssekretär Joaquín Pérez)

Die Anzahl der Arbeitsvertragsvarianten soll auf drei reduziert werden.

Kurzarbeit

Kurzarbeit vergleichbar mit der in Deutschland geregelten gab es in Spanien nicht. Erstmals wurde sie jetzt zur Regulierung der Pandemieauswirkungen angewandt.

Nach Überwindung der Pandemiekrise soll Kurzarbeit in das Arbeitnehmerstatut integriert werden und zum üblichen Mechanismus werden, um in Firmen- oder Branchenkrisen Anpassungen vorzunehmen, ohne Beschäftigung abzubauen. Sie soll von einer Verstärkung der Fortbildung begleitet werden.

Pérez gesteht zu, dass Kurzarbeit ein teures Instrument sei. Ein Fonds zur Finanzierung der Kurzarbeit sei im Aufbau, allerdings noch nicht im Detail geklärt.

Die Finanzierung müsse aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen erfolgen und über die Einsparungen von Arbeitslosengeldern.

Neuorganisation der aktiven Beschäftigungspolitik

Ein Gesetz zur Neuorganisation der aktiven Beschäftigungspolitik wurde mit den autonomen Regionen und den Sozialpartnern bereits ausgehandelt. 2,1 Mrd. Euro aus den EU-Fonds werden den autonomen Regionen dafür zur Verfügung gestellt. Künftig soll die Beschäftigungspolitik „personalisierter“ werden, mehr Gewicht auf Fortbildung und Digitalisierung gelegt werden. Die Höhe der Zuschüsse an die Regionen wird an die Erreichung von Zielen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt gekoppelt. Das öffentliche und unabhängige Finanz-Institut (AIRef), 2014 auf Empfehlung der EU eingerichtet, soll darüber wachen.

Projekt: Duales System der Berufsausbildung Beruflichkeit und Facharbeit in der Krise?

JOHANN WITTE, Bremen

In der veröffentlichten Diskussion wird Beruflichkeit und Facharbeit häufig als in der Krise gesehen. Das „Ende der Beruflichkeit“ sei eingeleitet, u. a. durch Akademisierung und Jobs würden die Facharbeit verdrängen. Berufliche Bildung soll in Zukunft mehr auf Beschäftigungsfähigkeit und weniger auf Berufe gerichtet sein. Alternativ wird auch eine „erweiterte moderne Beruflichkeit“ betrachtet.

Entstehung und Entwicklung der Berufe

Beruf (beruof, mittelhochdeutsch = „Leumund“) ist ein mehrschichtiger Begriff. Zu Beginn der Neuzeit als „Berufung“ (Luther) wird er oft mit Arbeit gleichgesetzt und meint laut Brockhaus ein „Muster spezialisierter Tätigkeiten, die ein Mensch innerhalb der Arbeitsteilung zur (materiellen) Bedürfnisbefriedigung ausübt. Zugleich ... die auf spezielle Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen gegründete, relativ dauerhafte, sinnerfüllte innere Hinwendung einer Person zu einer bestimmten Tätigkeit (Berufung)“.¹

Berufe bildeten sich mit der Herausbildung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung in dem Maße, als Arbeitsprozesse aus der

4. Rentenreform

Rentenreform 2013

2013 wurden neue Elemente eingeführt, die zum Teil aus der deutschen Rentenversicherung bekannt sind.

- Schrittweise Erhöhung des Rentenalters von 65 Jahre auf 67 Jahre bis zum Jahr 2027.
 - Erhöhung des für die Berechnung der Rentenhöhe maßgeblichen Zeitraums von den letzten 15 Jahren des Erwerbslebens schrittweise auf die letzten 25 Jahre, welche in 2022 erreicht werden.
 - Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors, der die Rentenhöhe an die Entwicklung der Lebenserwartung koppelt.
 - Aufhebung der Anbindung der Rentenerhöhungen an die Inflationsrate und Ersetzung durch jährliche Erhöhungen von 0,25 %.
- Die beiden letzten Punkte wurden in der Zwischenzeit außer Kraft gesetzt.

Inhalte der geplanten neuen Reform

Derzeit verhandelt das Ministerium für Soziale Sicherheit unter Minister José Luis Escrivá (PSOE) mit den Sozialpartnern über eine erneute Reform. In einer ersten Phase sollen die Renten wieder entsprechend der Inflationsrate (des Vorjahres) erhöht werden. Als wesentlicher Hebel zur Erhöhung der Nachhaltigkeit der Finanzierung der Rentenversicherung soll das reale Rentenalter (heute 64,6 Jahre) so nah wie möglich in Richtung gesetzlichen Rentenalters angehoben werden. Dazu sind verschiedene Maßnahmen geplant.

Ausgaben, die nicht originär Aufgaben der Rentenversicherung sind, sollen aus Steuern finanziert werden. In einer zweiten Phase stehen Themen mit erwartungsgemäß höherem Konfliktpotential an: Vereinbarung eines neuen Mechanismus, der den Nachhaltigkeitsfaktor ersetzt, und die Erhöhung des für die Berechnung der Rentenhöhe maßgeblichen Zeitraums auf 35 Jahre. Gewerkschaften und Unidos Podemos lehnen dies ab, weil es zu einer Senkung des Rentenniveaus um 5 bis 6 % führen würde.

häuslichen Arbeitsverteilung (gebildet nach Geschlecht, Status und besonderen Fähigkeiten) ausgegliedert wurden. Hauptsächlich vom Handwerk und seinen Zünften bestimmt, bildeten sich die ständischen Strukturen des Mittelalters heraus. Die Eingliederung war dabei größtenteils durch Geburt vorgegeben und der Vater gab seinen Beruf an den Sohn weiter. Die Lehrlingsausbildung im Handwerk war genau festgeschrieben. Ähnliche war die Entwicklung in den Gilden der Kaufleute.

Verändert wurde diese Situation durch die Arbeitszergliederung, beginnend und schon planmäßig eingesetzt in der Manufaktur, schwungvoll sich verbreitend dann in der ab dem 18. Jhd. entstehenden (großen) Industrie, die einfache, unselbständige Arbeitsverrichtungen zum Inhalt der Berufsarbeit machte. Durch Taylorisierung („wissenschaftliche Betriebsführung“) entstand „ein System kunstvoll ineinandergreifender Arbeitsleistungen, deren Vollbringer „auswechselbare Funktionäre in Menschengestalt“ (Sombart) darstellten.

Bis Ende des 19. Jhd. (in Preußen sogar bis 1929) wurden in Urkunden, Familienstammbüchern, An- und Abmeldungen nicht der Beruf, sondern das Gewerbe bzw. der Stand

registriert (Selbständiger, Angestellter, Arbeiter, Unternehmer, usw. im Bergbau, Landwirtschaft ...). Mit der Berufszählung 1925 wurde zwischen Gewerbe und Beruf unterschieden. Die Berufsstruktur ist seitdem in drei Bedeutungen darstellbar:

- Arbeitsrechtliche Stellung im Beruf (Beamte, Arbeiter, Angestellte ...)
- Gliederung nach Wirtschaftssektoren (Landwirtschaft, Baugewerbe, Industrie ...)
- Berufliche Gliederung nach der ausgeübten Tätigkeit (Schlosser, Gärtner ...)

Beruf wurde so mehr als Erwerbsmittel, weniger als Berufung betrachtet. Möglich wurde damit aber eine statistische Erfassung der Veränderungen in der Berufsstruktur. Wirklich neue Berufe sind trotz tiefgreifendem Wandel in der Produktionsstruktur eher selten. Im deutschsprachigen Raum gibt es ca. 30 000 verschiedene Berufsbenennungen, die in Klassen, Ordnungen, Gruppen, Abschnitten und fünf Bereichen (Agrar-, Bergbau-, Fertigungs-, technische und Dienstleistungsberufe) unterteilt sind. Starke Zunahmen gab es in den letzten Jahrzehnten vor allem im Dienstleistungsbereich. Die Zahl der anerkannten Ausbildungsberufe in der Bundesrepublik hat sich von 1950 mit ca. 900 Ausbildungsberufen bis heute auf 330 reduziert. Seit einigen Jahren ist diese Zahl recht stabil.

Beruflichkeit

Luther und die Reformation stellte die „innere Berufung“ in den Mittelpunkt: „Wir sollen mit fröhlichem Gewissen in unserem Berufe bleiben und wissen, dass durch solche Werke mehr ausgerichtet wird, als wenn jemand alle Klöster gestiftet und alle Orden gehalten hätte und ob es gleich die allergeringste Hausarbeit“.² Ziel war die Aufwertung des alltäglichen Lebens in Arbeit und Familie – geführt entsprechend den Absichten Gottes. Beruf bezog sich auf das gesamte gesellschaftliche Leben und war Gottesdienst. Standesgebundenheit stand im Mittelpunkt und nicht „Selbstverwirklichung“.

Die Industrialisierung dagegen führte weg von der Berufung und hin zur Arbeit als Anhängsel der Maschine (Taylorismus). Als Ende des letzten Jahrhunderts die Produktivitätsgrenzen des Fließbands deutlich wurden, spielte u.a. die Subjektivität des Arbeiters wieder eine Rolle (Lean Production), ohne dass damit ein Ende des Taylorismus verbunden war.

Herausforderungen von Beruflichkeit und Facharbeit bestehen heute u.a. in folgenden Punkten:

- Entwicklungen, die durch die Stichworte „Deregulierung, Taylorisierung, Prekarisierung und Digitalisierung der Arbeit“ beschrieben werden und verbunden sind mit bzw. ausgelöst werden durch abnehmende Tarifbindung, Niedriglöhne trotz beruflicher Qualifikation, nachlassende Regulierung durch Unternehmerverbände, Gewerkschaften, Kammern („Sozialpartner“), usw.
- Die Akademisierung im Bildungs- und Beschäftigungssystem, verbunden mit einer Verdrängung der beruflichen Bildung, führt zu einer Ausdehnung der Hochschulen auch in Feldern der Berufsausbildung. Damit einhergehend die schnelle Entwicklung des dualen Studiums (duale Ausbildung verknüpft mit Hochschulstudium). Von 2010 bis 2016 hat sich die Anzahl der Studierenden in diesem Bereich von 50 000 auf 100 000 verdoppelt. Abb. 1 zeigt, dass die akademisch gebildeten Führungskräfte zunehmend die nur beruflich gebildeten aus den Führungspositionen verdrängen.

4.4 Führungskräfte, Anteile von Bildungstypen (in %*)

Führungskräfte	1984	1993	2000	2008
Beruflicher Bildungstyp (beruflicher Bildungsabschluss als höchster erreichter Bildungsabschluss)	56,2	45,0	39,4	34,4
Beruflich-akademischer Bildungstyp (beruflicher und akademischer Bildungsabschluss)	12,6	19,2	19,2	19,8
Rein akademischer Bildungstyp (akademischer Bildungsabschluss, kein beruflicher Abschluss)	30,0	32,7	39,5	42,8

*Differenzen zu 100% in den einzelnen Jahren ergeben sich, da ein geringer Anteil von Führungskräften nicht über einen mindestens mittleren Bildungsabschluss verfügt.

Quelle: Voss-Dahm/Franz IAQ 2011, SOEP

Institut Arbeit und Qualifikation



- Europäisierung der Bildung durch den europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), Modularisierung der beruflichen Bildung, Ausrichtung an Beschäftigungsfähigkeit („Employability“), Marktorientierung der beruflichen Bildung ...
- Entwicklung der überbetrieblichen Ausbildung und des beruflichen „Übergangssystems“ (schulische Berufsbildung in Berufsfachschulen o.ä.).
- Eine nur teilweise geregelte Anerkennung von Schul- bzw. Berufsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden, erschweren die Integration von Migranten in der Berufsbildung und auf dem Arbeitsmarkt.
- Durch die Auswirkungen der Pandemie hat aktuell ein Rückgang bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von bis zu 20% stattgefunden. Gründe dafür gibt es verschiedene. Da die „Schnittstelle“ zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung (Betriebspraktika, Ausbildungsplatzbörsen, Beratungen, u.ä.) großenteils außer Funktion getreten ist, werden z.B. weniger Ausbildungsplätze gesucht bzw. angeboten.

Facharbeit, „beruflicher“ Arbeitsmarkt und duale Berufsausbildung

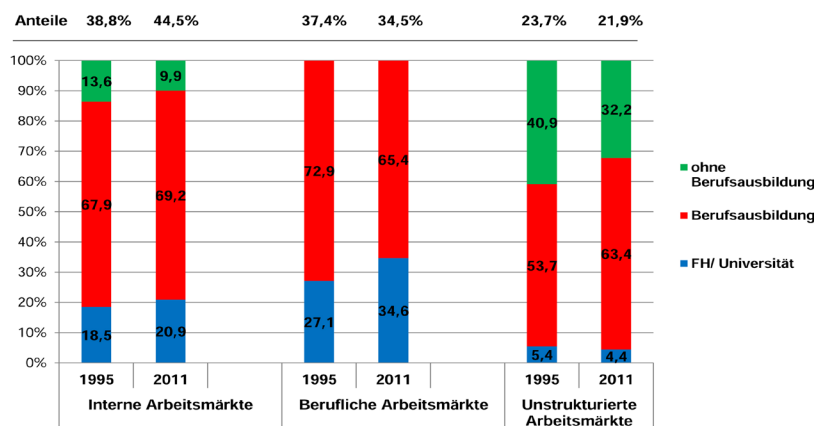
Beruflichkeit prägt trotzdem immer noch den deutschen Arbeitsmarkt. D.h. er ist auf Berufsstrukturen ausgerichtet (ca. 330 Berufsbilder, s.o.). Der Facharbeiter in der Bundesrepublik ist durch „seine Qualifizierung im Dualen System in der Lage, weitgehend selbständig und selbstorganisiert zu arbeiten und auch an der betrieblichen Arbeitsgestaltung mitzuwirken“.³ Diese Situation war Ergebnis der Umstrukturierung der beruflichen Ausbildung vor allem im Dualen System. Seit den achtziger Jahren findet eine Überarbeitung und Neubestimmung der Berufsbilder statt, mit dem Ziel einer breiteren Ausrichtung (bis zur Berufsfeldbreite) in den ersten beiden Ausbildungsjahren. So wurden z.B. 1987 45 Metallberufe zu 16 Berufen zusammengefasst und in der Zeit von 2007 bis 2016 122 Berufe modernisiert.

Der Anteil der beruflich Qualifizierten (alle mit Berufsausbildung oder mit Hochschulabschluss) in Deutschland ist von 1964/65 mit 29% aller Beschäftigten auf 66,6% 2011 gestiegen. 2011 waren nur noch 11% der Beschäftigten ohne „beruflichen“ Bildungsabschluss.

Abb. 2 (S.8.) zeigt diese „Verberuflichung“ von Arbeitsmarktsegmenten. Der Arbeitsmarkt wird unterteilt in den internen Arbeitsmarkt (Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von über 10 Jahren), den beruflichen Arbeitsmarkt (Ausbildung oder ▶

► Studium und Betriebszugehörigkeit von unter 10 Jahren) und den unstrukturierten Arbeitsmarkt (Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten und einer Betriebszugehörigkeit von unter 10 Jahren). Auf dem internen Arbeitsmarkt ist der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung von 1995 bis 2011 zurückgegangen, noch stärker dagegen im unstrukturierten Arbeitsmarkt. Die Bedeutung der Berufsausbildung nimmt zu, stärker aber noch die Bedeutung von akademischen Berufsabschlüssen. In der Bundesrepublik wurden über einen längeren Zeitraum Tätigkeiten „verberuflicht“, die in anderen Ländern Anlernertätigkeiten sind oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. Zeigen lässt sich das z.B. an der Airbusfertigung, bei der in Deutschland grobenteils Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung tätig sind, in Spanien, Frankreich und Großbritannien dagegen überwiegend Angeleiternte.

3 Verberuflichung der Arbeitsmarktsegmente 1995- 2011 in DE in % (SOEP)



Quelle: Bosch, Gerhard, 2014: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen 67 (1), S. 5-13

Beschäftigungsfähigkeit und moderne Beruflichkeit

Die oben angeführten Herausforderungen der Beruflichkeit führten zu einer Diskussion, ob „Beschäftigungsfähigkeit“ (Employability) ein Gegenkonzept zum Berufsmodell sein könnte. Ging traditionelle Beruflichkeit davon aus, dass der einmal erlernte Beruf mit Fachlichkeit als Schwerpunkt während des ganzen Arbeitslebens ausgeübt werden konnte, zielt Beschäftigungsfähigkeit auf Einstellungen und Dispositionen: Mobilität, vorausschauendes Denken, Selbstmanagement, Selbstverantwortung und individuelle Wettbewerbsfähigkeit sind Schlag-

worte, auf die auch die duale Berufsbildung ausgerichtet werden sollte. Nicht der Erwerb beruflich-fachlicher Kompetenz, sondern die Entwicklung einer positiven Einstellung gegenüber der Arbeit sollte im Mittelpunkt stehen.

Eine Antwort darauf war die „moderne“ Beruflichkeit. Hierbei geht es darum, Einzelberufe zu Kernberufen zu bündeln, Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung in den Mittelpunkt des Lernens zu stellen, selbständiges Handeln zu fördern und eine umfassende berufliche Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit zu fördern, die sich auf Qualitätsmaßstäbe für Lehren und Lernen bezieht und Arbeitsaufgaben gestaltet, die die Qualifikation fördern. Beschäftigungsfähigkeit ist dabei ein Element der „modernen“ Beruflichkeit.

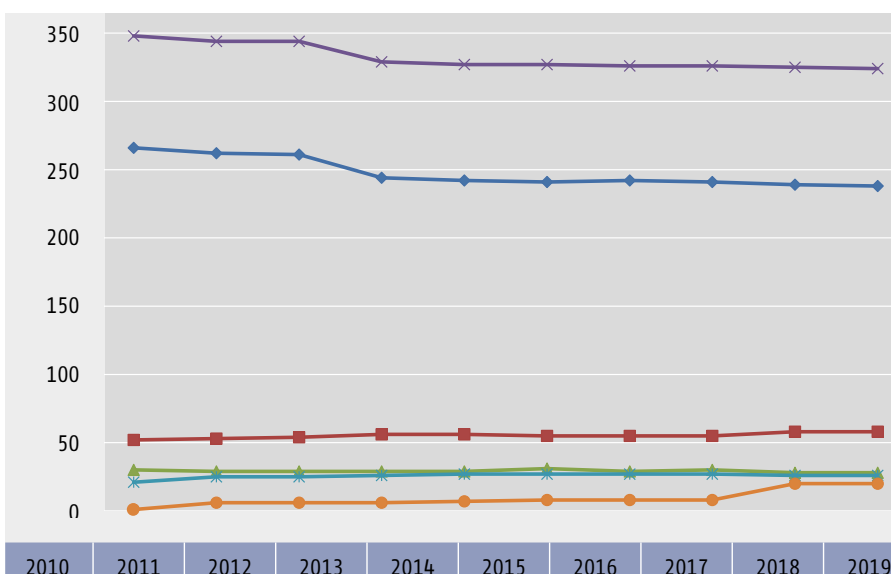
Montiert. Beschriftung aus dem Original (siehe Abb. 3, Anmerkungen) übernommen. (Red).

Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2010 bis 201

1 In den Monoberufen sind Altausbildungsberufe (die vor dem BBiG von 1969 erlassen wurden) sowie ein vergleichbar geregelter Ausbildungsberuf (nach § 104 Abs. 1 BBiG) enthalten.

2 Wahlqualifikationen und Zusatzqualifikationen werden bei der Gesamtzahl der Ausbildungsberufe nicht berücksichtigt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2020



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
—●— Monoberufe ¹	266	262	261	244	242	241	242	241	239	238
—■— Berufe mit Fachrichtungen	52	53	54	56	56	55	55	55	58	58
—▲— Berufe mit Schwerpunkten	30	29	29	29	29	31	29	30	28	28
—×— Gesamt	348	344	344	329	327	327	326	326	325	324
—*— Berufe mit Wahlqualifikationen ²	21	25	25	26	27	27	27	27	26	26
—○— Berufe mit Zusatzqualifikationen ²	1	6	6	6	7	8	8	8	20	20

Ausdruck findet diese Entwicklung in der Neubestimmung von Berufsbildern und ihre Ausrichtung auf den Arbeits- und Produktionsprozess. Zeigen lässt sich das u.a. an der Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung in Abb. 3. Während die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe nur leicht abnimmt, geht die Anzahl von „Monoberufen“ (geschlossene Ausbildungsgänge ohne Spezialisierung und damit für alle gleich) stärker zurück. Dagegen entwickeln sich die Ausbildungsberufe mit Differenzierung nach Schwerpunkten (entsprechend betrieblicher Besonderheiten) und Fachrichtungen für branchenspezifische Besonderheiten. Wahlqualifikationen wurden für hochspezialisierte Branchen eingeführt und seit 2005 können Zusatzqualifikationen aufgenommen werden, die die berufliche Handlungsfähigkeit erweitern. So wurden 2018 fünf Ausbildungsrichtungen des Elektrikers mit Zusatzqualifikationen versehen wie auch sechs Mechanikerberufe.

Erweiterte „moderne“ Beruflichkeit

Eine Weiterentwicklung dieses Konzepts ist das Konzept der IG Metall (2014) zur „erweiterten“ modernen Beruflichkeit. Merkmale der dualen Ausbildung und des Hochschulstudiums

1 Der Brockhaus multimedial 2007 2 zit. Nach G. Wegner: Die „Erfindung“ des Berufs: Luthers Idee zwischen Tradition und Moderne; in berufsbildung Nr. 164/2017; S. 9 3 Gerhard Bosch; Facharbeit und Arbeitsmarkt; berufsbildung 164/2017, S. 12 4 IG Metall (Vorstand): Erweiterte moderne Beruflichkeit – Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung; Frankfurt 2014 – Abb. 1 und 2: Gerhard Bosch; Zukunft der Facharbeit; Vortrag auf der Berufsbildungskonferenz ZDH und DGB; Berlin 2014 Abb. 3: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020; Bonn 2020; S. 65

werden unter dem Leitgedanken, dass eine umfassende berufliche Handlungskompetenz in der dualen Ausbildung wie auch im Studium notwendig ist, zusammengefasst.

Ein in diesem Sinne berufliches Lernen ist u.a. charakterisiert durch „eine fachlich breite Qualifikation, Wissen, Handlungsfähigkeit und praktische Erfahrung. Es orientiert sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen, bewältigt (berufstypische) Aufgaben, und zielt auf die Reflexion und Gestaltung von Arbeit und Lern- und Berufswegen. Es bereitet auf die Berufsrolle vor, entwickelt Identität und verknüpft Erfahrungs- und Wissensschaftsorientierung.“⁴

Leider hat seitdem eine Diskussion dieses anspruchsvollen Konzeptes, das eine Vergleichbarkeit von Studium und Ausbildung zur Voraussetzung hat, nicht in größerem Umfang stattgefunden. Da die berufliche Bildung immer noch als „weniger wert“ als die Allgemeinbildung gilt, ist diese Diskussion wohl nicht nur für Akteure des Bildungssystems auch nicht von Interesse. Andererseits sind die vorliegenden modernen Berufsbildungskonzepte (beispielhaft IG Metall) und die Zusammenfassung von akademischen und beruflichen Abschlüssen (Stichwort Durchlässigkeit) evtl. ja auch ein Ansatzpunkt für die Stabilisierung von Beruflichkeit und Facharbeit.

Reform des Berufskrankheitenrechts – Erfolg der IG Metall-Initiative

Heinz Fritsche, Hattingen

Zumindest bei einem Teil der arbeitsbedingten Erkrankungen besteht ein Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Voraussetzung dafür aber ist, dass die Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt ist – und genau dieser Punkt stellt bislang für viele Beschäftigte eine unüberwindbare Hürde dar: Mit rund 6 Prozent wurde im Jahr 2019 nur ein Bruchteil der angezeigten Verdachtsanzeigen als Berufskrankheit mit einer Rente entschädigt.

Ein Hauptproblem bei der Anerkennung einer Berufskrankheit ist der Nachweis, dass die Arbeit die Erkrankung ausgelöst hat. Häufig liegen aber zwischen der ursächlichen Belastung und dem Ausbruch der Krankheit Jahre, wenn nicht gar Jahrzehnte. Beweiserleichterungen waren und sind daher dringend erforderlich.

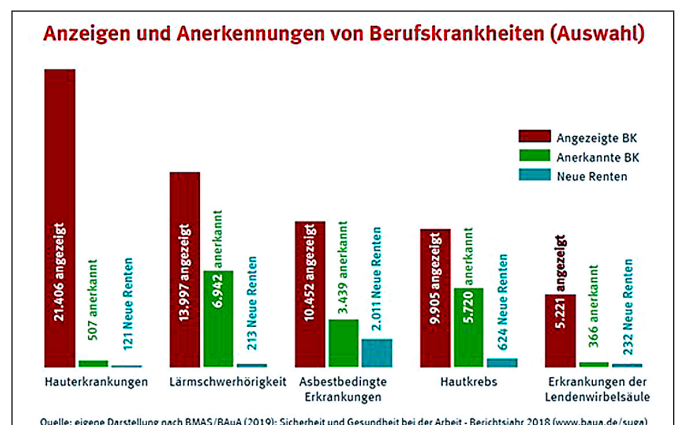
Eine weitere Hürde auf dem Weg zur Anerkennung war bisher für viele Betroffene der sogenannte Unterlassungszwang. Ungefähr die Hälfte aller Verdachtsanzeigen entfällt auf nur 9 Berufskrankheiten. (Zum Beispiel Hauterkrankungen oder auch bandscheibenbedingte Erkrankungen). Bei diesen wurde bisher von den Betroffenen die Unterlassung aller Tätigkeiten gefordert, die mit der Krankheit verbunden sein können. Da von den Antragstellern erwartet wird, ihre Tätigkeit aufzugeben, bevor über die Höhe einer Rente entschieden wurde, arbeiten viele trotz Beschwerden weiter. Sie können sich die Aufgabe der Tätigkeit wirtschaftlich nicht leisten. Das Gesetz hat ihnen bisher eine Anerkennung komplett verweigert.

Eine Änderung des §9 des SGB VII erleichtert es künftig Opfern von Berufskrankheiten, zu ihrem Recht zu kommen. Der Impuls zu dieser Gesetzesänderung ging von der IG Metall aus. Bereits 2012 hatte sie in ihrem „Schwarzbuch Berufskrankheiten“ auf die Schwachstellen im Berufskrankheitenrecht hingewiesen.

Durch die beharrliche Arbeit, nicht zuletzt der Versichertenseite in der Selbstverwaltung, griffen auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und die Bundesländer zahlreiche Positionen der Gewerkschaften auf. Dieser gemeinsame Druck bewog das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein Reformpaket auf den Weg zu bringen das im Sommer 2020 vom Bundestag beschlossene wurde.

Die wesentlichen Verbesserungen:

Der sogenannte Unterlassungszwang wurde gestrichen und damit eine zentrale Forderung der IG Metall umgesetzt. Bislang musste die berufliche Tätigkeit, durch die eine Erkrankung ausgelöst wurde, vollständig aufgegeben werden und erst dann hat der zuständige Träger der Unfallversicherung über eine mögliche Rentenhöhe entschieden. Dies hatte bislang häufig zur ▶



Für Hauterkrankungen und Erkrankung der Lendenwirbelsäule galt bisher der Unterlassungszwang. Daher rühren die deutlich niedrigeren Anerkennungen.

► Folge, dass viele Betroffene ungeachtet ihrer gesundheitlichen Situation weiter zur Arbeit gegangen sind.

Wie von der IG Metall gefordert, wird ein „Expositions-kataster“ eingeführt. In diesem werden mögliche Einwirkungen von Gefahrstoffen, Lärmbelastungen etc. bei der Arbeit erfasst. Dies kann einen wichtigen Beitrag zur Beweiserleichterung im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens einer Berufskrankheit leisten. Insbesondere für Betroffene, deren Exposition lange Zeit zurückliegt oder deren Unterlagen verloren gegangen sind, dürfte die Gesetzesänderung zu einer wesentlichen Verbesserung führen.

Darüber hinaus wird der Ärztliche Sachverständigenbeirat in seiner Stellung gestärkt, indem er in das Siebte Sozialgesetzbuch (SGB VII) aufgenommen wird. Dadurch sollen Berufskrankheiten zukünftig wesentlich schneller als solche erkannt und in die Berufskrankheitenliste aufgenommen werden.

Zudem ist neu geregelt, dass Versicherte künftig eine Teilnahme- und Mitwirkungspflicht bei Maßnahmen der Prävention haben. Dies gilt insbesondere dem Ziel, dass die Arbeitgeber ihren Pflichten im Arbeitsschutz besser nachkommen und dass

sie die Mitwirkung der Beschäftigten an Präventionsangeboten ermöglichen und unterstützen müssen.

Die Reformschritte sind zu begrüßen

Es wurden zwar nicht alle Vorschläge der IG Metall aufgegriffen. Aber alle Änderungen sind substantielle Verbesserungen für die Betroffenen. Mit Sicherheit der größte Erfolg ist die Streichung des Unterlassungszwangs. Es konnte sogar erreicht werden, dass die Berufsgenossenschaften rückwirkend bis 1997 prüfen müssen, ob sie einen abgelehnten Fall nach neuem Recht anerkennen müssen.

Aber natürlich ist nach der Reform vor der nächsten. In Zukunft wird es darum gehen müssen, wie die gesetzliche Unfallversicherung mit arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen umgehen soll.

Außerdem wird man sich dem Zusammenwirken von mehreren gleichzeitig vorhandenen Gefahrstoffen zuwenden müssen. Ebenso offen bleibt die Frage wie mit Härtefällen insbesondere bei seltenen Krankheiten oder schädigenden Einwirkungen umgegangen werden soll.

BK **ge** Recht

Eine Initiative der IG Metall

Die formale Anerkennung von Berufskrankheiten – ein Individualrecht

ROLF GEHRING, Brüssel

Die Funktion(en) von Gewerkschaften als Interessenvertretung der verschiedensten Abteilungen der Lohnarbeit, mittlerweile einschließlich etwa der Soloselbständigen, verändert sich laufend in lebensweltlich, funktional und sozial ausdifferenzierten Gesellschaften und damit auch die durchaus vielfältigen Funktionen von Gewerkschaften in den Gesellschaften. Zwei Kernfunktionen sind, besser bleiben, trotz der sich ändernden Funktionen von Gewerkschaften für alle Klassen von Beschäftigten relevant. Die Verteilung an der Quelle (Lohnfindung) und die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Beide materiellen Ebenen, wesentlich ausgestaltet auf der betrieblichen Ebene oder in sektoralen oder auch nationalen Tarifverträgen, eignen sich durchaus auch für das Aushandeln von Standards auf internationaler Ebene. Die mittlerweile große Anzahl von Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation zeigt, dass sowohl die Auseinandersetzung um Standards in den Arbeitsbedingungen international zwischen Staaten,

Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geführt werden kann, als auch, dass tatsächlich Standards gesetzt werden können, die weltweite Geltung erlangen.

Sie zeigt auch, dass die Gewerkschaftsbewegungen trotz aller Momente und Tendenzen einer exklusiven Solidarität, sich international organisieren, internationale Regelungen und Standards erzielen können.

Die aktuellen Diskussionen um die Ausgestaltung eines europäischen Rechtsrahmens für Mindestlöhne und insbesondere die Debatte um die anzustrebende Höhe der Mindestlöhne zeigt, dass eine solche internationale Normensetzung selbst bei der Lohnfrage, der Verteilung an der Quelle, möglich ist. Bei all diesen Normsetzungsprozessen auf internationaler Ebene geht es immer auch um Rechtsfortbildung. Ein solches Moment der Rechtsfortbildung schlägt aktuell die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) bezüglich der Europäischen Liste der Berufskrankheiten vor. Die EFBH fordert die Umwandlung dieser Liste von einer Empfehlung in eine Richtlinie und argumentiert, dass die formale Anerkennung einer Berufskrankheit ein allgemeines Persönlichkeitsrecht ist.

Arbeitsunfall und Arbeitserkrankungen

Auf europäischer Ebene sind 2015 insgesamt 3500 tödliche Arbeitsunfälle registriert worden. Im gleichen Jahr sind allerdings insgesamt rund 160 000 Todesfälle aufgrund einer Berufskrankheit gezählt worden. Die Zahlen zu tödlich verlaufenden Berufserkrankungen aus diversen Studien divergieren durchaus. Die Frage der nachweisbaren Kausalität von beruflicher Tätigkeit und konkreter Erkrankung ist und wird, voraussagbar, ein schwieriges Feld bleiben. Dennoch, die Akteure auf der europäischen Ebene, einschließlich der Europäischen Kommission, argumentieren heute alle mit Schätzungen zwischen jährlich 150 000 und 200 000 an Berufskrankheiten Verstorbenen. Ein stärkerer Fokus auf die Prävention berufsbedingter Erkrankungen wird allenthalben bejaht.

Frühe Initiativen auf europäischer Ebene

Bereits 1962 wurde die erste Empfehlung für eine Liste der Berufskrankheiten von der EWG veröffentlicht. Parallel erschien

eine Empfehlung zur Einrichtung betriebsärztlicher Dienste.

Es folgen in den Jahren 1966, 1990, 1996 und 2003 weitere Empfehlungen und Mitteilungen der Europäischen Kommission sowie ein umfangreicher Bericht im Jahre 2003, die den Gegenstand weiterbearbeiten.

Mit diesen Dokumenten werden neben der eigentlichen Liste der Berufskrankheiten auch die Themen einheitliche statistische Erhebungen von Berufskrankheiten, Diagnoseempfehlungen für ärztliche Untersuchungen und die Frage der Anerkennungsvoraussetzungen und -prozeduren behandelt.

Das ursprüngliche Konzept

Ausgangspunkt der Empfehlung von 1962 waren die europäischen Verträge mit dem dort formulierten Ziel, die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern (damals Artikel 117). Das Dokument bezieht sich ferner auf die IAO-Abkommen von 1925 (Nr. 18) und von 1934 (Nr. 42). Ausdrücklich wird schon in dem Dokument von 1962 auf den Schutz von Wanderarbeitnehmern

und die Notwendigkeit einer Harmonisierung der sozialen Bedingungen hingewiesen.

Die Kommission spricht dann über die Notwendigkeit der Zusammenarbeit und den Austausch von Daten und Informationen. Damit soll auch eine Perspektive für die Harmonisierung von Betroffenenrechten und Kompensationsleistungen auch mit Bezug auf die Rechte und den Schutz von Wanderarbeitnehmern eröffnet werden. Weiter fordert die Kommission die Mitgliedstaaten auf, auch nicht aufgeführte Krankheiten zu kompensieren, wenn der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass die Krankheit arbeitsbedingt ist.

Neben der eigentlichen Liste der Berufskrankheiten (Anlage I), die sowohl Stoffe beinhaltet als auch konkrete Krankheiten, wird 1962 eine zweite Liste mit Krankheiten eingeführt, die im Verdacht stehen, arbeitsbedingt zu sein, für die aktuell allerdings noch keine ausreichenden wissenschaftlichen Belege vorliegen (aufgeführt in Anhang II). Vorgeschlagen wird eine verstärkte Kooperation in der wissenschaftlichen Forschung, mit dem Ziel, die Kausalität von Arbeitsbedingungen und in Anhang II gelisteten Krankheiten nachzuweisen, und diese Krankheiten dann sukzessive in Anhang I zu listen.

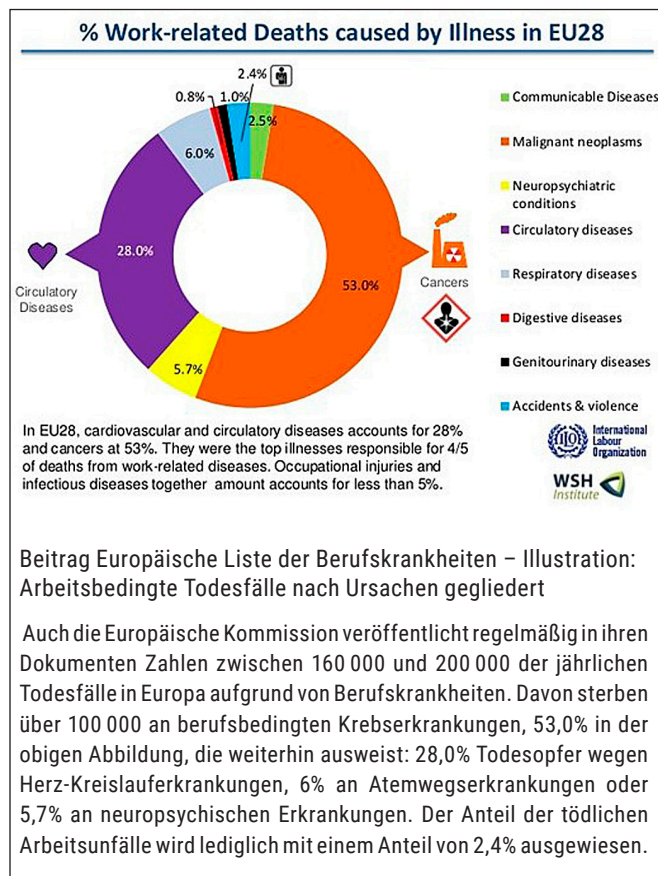
Die Grundidee des gesamten damals vorgelegten Konzeptes war, dass wachsendes Wissen und Zusammenarbeit zwischen Ländern einen kontinuierlichen Fortschritt ermöglichen. Bestehende Gefahren werden besser untersucht, ein kontinuierlicher Austausch unterstützt den wissenschaftlichen Erkenntnisprozess. Neue Gefahren am Arbeitsplatz werden untersucht. Alle Ergebnisse führen zu einem besseren Verständnis der Beziehungen zwischen Arbeit und Krankheit. Krankheiten aus Anhang II werden in Liste I übernommen, und neue Krankheiten werden in Anhang II aufgenommen.

In Erwägungsgrund 4 der Empfehlung von 1962 wird die Umsetzung dieser Liste ausdrücklich als erster Schritt hin zur Harmonisierung der Rechtsgrundlage für Berufskrankheiten angesehen. Dies wird später in der Empfehlung der Kommission (66/426/1966) von 1966 wiederholt: Ausdrücklich werden dort in Erwägungsgrund 2 die Freizügigkeit und die besonderen Bedingungen von Wanderarbeitern als Begründung für eine weitgehende Harmonisierung des Berufskrankheitenrechts angeführt. Vor dem Hintergrund politischer Divergenzen zwischen den Mitgliedstaaten wird diese klare Orientierung später aufgegeben und in den Folgedokumenten als Frage aufgeworfen, die dann zuletzt verneint, bzw. als derzeit nicht angemessen/umsetzbar beantwortet wird. Die Schlussfolgerungen der Kommissionsmitteilung von 1996 schließen dann mit der Aussage, dass sie „zum gegenwärtigen Zeitpunkt“ eine Harmonisierung nicht für notwendig hält.

Berufskrankheit und Arbeitsschutz

Wesentliche Bestandteile des ursprünglichen Konzeptes sind allerdings seit 1989 auch Teil der Arbeitsschutzpolitik der EU (Richtlinien mit Mindeststandards und einem kontinuierlichen Präventionsprozess, der zu einem besseren Schutz führen und der auch die gesetzlichen Standards kontinuierlich verbessern soll).

Der europäische Arbeitsschutz basiert auf der Präventionspflicht des Arbeitgebers und weiteren Rechtsgrundsätzen. So ist bei der Prävention der Stand der Technik anzuwenden, um die Gefährdungen so weit wie möglich zu reduzieren. Veralterte Technik (Werkzeuge, Maschinen, Absauganlagen usw.) ist grundsätzlich nicht erlaubt. Ein zweiter Rechtsgrundsatz ist, dass der Arbeitsschutz die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten hat. Bezogen auf die Liste der Berufskrankheiten bedeutet dies, dass, wenn eine Erkrankung als eine (möglicherweise) berufsbedingte Erkrankung nachgewiesen ist, diese in die Liste aufgenommen werden muss. Dies war ursprünglich mit den beiden Anhängen prozessual auch



Beitrag Europäische Liste der Berufskrankheiten – Illustration: Arbeitsbedingte Todesfälle nach Ursachen gegliedert

Auch die Europäische Kommission veröffentlicht regelmäßig in ihren Dokumenten Zahlen zwischen 160 000 und 200 000 der jährlichen Todesfälle in Europa aufgrund von Berufskrankheiten. Davon sterben über 100 000 an berufsbedingten Krebserkrankungen, 53,0% in der obigen Abbildung, die weiterhin ausweist: 28,0% Todesopfer wegen Herz-Kreislaufkrankungen, 6% an Atemwegserkrankungen oder 5,7% an neuropsychischen Erkrankungen. Der Anteil der tödlichen Arbeitsunfälle wird lediglich mit einem Anteil von 2,4% ausgewiesen.

vorgesehen. Allerdings ist die Bandbreite der in den einzelnen Mitgliedsstaaten tatsächlich anerkannten Berufskrankheiten enorm, reicht von unter 50 bis über 100. Das heißt, es gibt diesbezüglich auch eine enorme Ungleichbehandlung von Beschäftigten in der EU.

Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter hat nun vorgeschlagen, eine Initiative zu starten, um die aktuelle europäische Liste der Berufskrankheiten von einer rechtsverbindlichen Empfehlung in eine rechtsverbindliche Richtlinie umzuwandeln. Dieser Vorschlag kann sich auch auf den Rechtsrahmen des europäischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes stützen.

Allerdings war in der bisherigen Diskussion zu diesem Thema immer wieder eingewandt worden, dass eine solche Richtlinie ein Eingriff in die Sozialsysteme der Mitgliedsstaaten wäre und daher abzulehnen sei. Die Sozialgesetzgebung ist Domäne der Mitgliedsstaaten. Der Widerstand gegen die Initiative dürfte also schroff werden. Gegen diese Position kann allerdings mit dem Individualrecht auf körperliche Unversehrtheit argumentiert werden, das im europäischen Arbeitsschutz mit dem Präventionsauftrag der Betriebe begründet wird. Das Berufskrankheitenrecht zerfällt grob in die drei Elemente: formale Anerkennung von Berufskrankheiten, individuelle Anerkennungsverfahren und Entschädigung/medizinische Versorgung. Die Forderung nach Umwandlung der Empfehlung in eine Richtlinie berührt lediglich die formale Anerkennung von beruflich bedingten Erkrankungen, basierend auf gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

Der Europäische Gewerkschaftsbund, das Europäische Gewerkschaftsinstitut, die Europäische Gewerkschaft Ernährung, Landwirtschaft und Tourismus als auch die Arbeitnehmerfraktion im WSA wollen die Initiative/Kampagne unterstützen. In Kürze wird der neue strategische Rahmen für den europäischen Arbeitsschutz von der Kommission vorgelegt. Die folgende Debatte im EP soll genutzt werden, um die Forderung prominent zu platzieren und weitere Bündnispartner zu finden. Der Erfolg der Kampagne wird aber letztlich davon abhängen, unter den Mitgliedsstaaten ausreichend Unterstützung zu finden.

Zur Koordinierung des europäischen Sozialrechts in prekären Soziallagen

Thilo Janssen, der auf dem Treffen über Entwicklungen im Bereich der europäischen Sozialgesetzgebung berichten wollte, insbesondere die Koordinierung des Sozialrechts, wie sie wesentlich in der Verordnung 883 geregelt ist, konnte nicht teilnehmen, hat aber schriftlich für die Versammlung über zwei Fragenkomplexe berichtet. Diesen Bericht drucken wir hier in leicht veränderter Form ab.

1. Insbesondere in größeren Städten finden sich immer mehr Menschen, die keinen **Anspruch auf Sozialhilfe** haben, so dass darum besorgte Verantwortliche in der Verwaltung in Berlin immer wieder nach Geldtöpfen suchen, um diese Menschen legal unterzubringen und versorgen zu können, sei bei Krankheit zu behandeln, die Kinder in die Schule zu lassen etc.

Hier gab es sogar Verschlechterungen unter der amtierenden Bundesregierung, die die Bedingungen für den Bezug von Sozialhilfe noch verschärfte.

Tut sich da irgendetwas auf EU-Ebene? Gibt es Ansätze für eine Verbesserung der Lage dieser Leute auf der europäischen Ebene?

Zu den Fragen: THILO JANSSEN, Brüssel

1. **Die Sozialhilfe ist ausdrücklich von der EU-Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme (883/2003) ausgenommen.** Deshalb spielt das Kindergeld eine wichtige Rolle bei mittellosen Zugewanderten, weil diese nach EU-Recht eine Sozialversicherungsleistung ist, die nicht verwehrt werden kann. Über die Revision der Verordnung wird seit 2016 zwischen den EU-Gesetzgebern verhandelt. Die Linksfraktion im EU-Parlament hat versucht, Verbesserungen herbeizuführen, etwa beim Zugang zur Krankenversicherung. Wir sind aber schon im Ausschuss an einer knappen Mehrheit gescheitert.

Neben der Verordnung gibt es noch die EU-Freizügigkeitsrichtlinie. Diese knüpft das Aufenthaltsrecht in einem anderen EU-Land an die zwei Bedingungen, dass ein ausreichender Krankenversicherungsschutz besteht und dass keine Sozialhilfeleistungen in Anspruch genommen werden. Das ähnelt dem Armenrecht im Frühkapitalismus, nur eben jetzt auf größerer (EU-)Ebene.

Die Verschärfung, die in der ersten Frage beschrieben ist, betraf ein anderes internationales Rechtsregime, nämlich das des Europarates. Im Europäischen Fürsorgeabkommen ist geregelt, dass die Staatsangehörigen der unterzeichnenden Staaten in gleicher Weise Fürsorgeleistungen erhalten müssen wie eigene Bürger. Deutschland hat im Zuge der EU-Osterweiterung bestimmte Leistungen davon ausgenommen und auch in Deutschland durch eine Gesetzesverschärfung geregelt, dass mittellose Zugewanderte keinen Zugang zu Hartz 4 haben.

Hartz 4 wiederum ist unter der Verordnung 883/2004 eine besondere Leistung, weil sie sowohl Charakteristiken der Sozialhilfe als auch der Arbeitslosenleistungen vereint. Letztere werden in der EU koordiniert. Weil in der EU auch Arbeitssuchende gleichbehandelt werden müssen, gibt es immer wieder Gerichtsurteile, die doch einen gewissen Zugang zu Hartz-4-Leistungen gewähren.

Und wer sich um Verbesserung bemüht? Es ist kein populäres Thema, deshalb sind es neben den Wohlfahrtsverbänden und dem DGB einzelne Abgeordnete aus dem linken Spektrum.

Zu erwähnen wäre noch der Europäischen Fonds für die am meisten Benachteiligten. Daraus werden in Deutschland Projekte für mittellose EU-Bürger finanziert. Das sind aber eben begrenzte Projekte, kein Regelbezug. Viele davon in Berlin.

* Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), <http://www.efbww.org/>

2. Ebenso bei mittlerweile massenhaft verbreiteten Formen und **Konstrukten von prekären und schmutzigen Arbeitsverträgen** („Werkverträgen“, Arbeitnehmerüberlassung über Briefkastenfirmen etc.) erwerben hier Beschäftigte ebenfalls vielfach keinen Sozialversicherungsschutz. Bei Saisonarbeit in der Landwirtschaft arbeiten viele dieser Saisonarbeiter jahrelang immer wieder hier, erwerben keinerlei Ansprüche auf sozialen Schutz bei Arbeitslosigkeit und im Alter und werden als arme Alte einfach irgendwann nicht mehr geholt.

Tut sich da irgendetwas? Mindeststandards für Wanderarbeit in der EU?

2. **Der EU-Ratsbeschluss vom Oktober letzten bestätigt die vielfach prekäre Lage von Saisonarbeitern.**

In dem Beschluss werden die Mitgliedstaaten aufgefordert zu „erwägen, spezielle Anforderungen an Zeitarbeits- und Arbeitsvermittlungsgesellschaften zu stellen, um zu gewährleisten, dass Mindestqualitätsstandards nach den Vorschriften der Mitgliedstaaten und der EU und gegebenenfalls Tarifverträge eingehalten werden“. In den Schlussfolgerungen wird eine Evaluierung vorgeschlagen, um festzustellen, ob die derzeit in den Mitgliedstaaten vorgesehenen Inspektionen ausreichen, um die Rechtsvorschriften der EU und der Mitgliedstaaten durchzusetzen.

Die neue Europäische Arbeitsbehörde plant ihre erste große Kampagne zum Thema Saisonarbeitnehmer – schwer einzuschätzen ist allerdings, ob konkrete Aktionen dabei herauskommen oder es bei ein wenig Informationsaustausch bleibt.

Zur Sozialversicherung gilt grundsätzlich: Wer entsendet ist, bleibt in dem Staat sozialversichert, aus dem er entsendet wurde. Dies gilt unter der Verordnung 883 für bis zu zwei Jahren. Wer direkt in Deutschland von einem deutschen Arbeitgeber angestellt ist, muss in Deutschland sozialversichert sein und erwirbt dann auch hier exportierbare Ansprüche. Es gibt rechtliche Kriterien, die bestimmen, was eine „echte“ Entsendung ist. Aber die werden natürlich, wie in der Fragestellung beschrieben, häufig umgangen und es wird viel betrogen, da es überall viel zu wenig Kontrollen gibt. Scheinselbstständigkeit und lange Lieferketten mit Briefkastenfirmen verschärfen das Problem.

Die EU-Kommission wird vielleicht bald die Leiharbeitnehmerrichtlinie überarbeiten. Dazu ist eine EU-Studie zur Unterauftragsvergabe und zu Intermediaries (also Leiharbeitsfirmen und andere bisweilen Mafia-ähnliche Konstrukte) angekündigt. Darüber hinaus wird es auf absehbare Zeit eine Digitalisierung der Sozialversicherungsnachweise geben (EU-Sozialversicherungsnummer), was Kontrollen in Echtzeit ermöglichen würde. Zu dem Themenbereich gehört auch die Planung der EU für ein Gesetz zur Sorgfaltspflicht in Lieferketten. All dies hat Potential, Bedingungen zu verbessern.

Im Rahmen der aktuellen Verhandlung zur Verordnung 883 ist noch das Kapitel Arbeitslosenleistungen für Grenzgänger unter Verhandlung. Je nachdem, wie das ausgeht, könnte das auch Verbesserungen etwa für Erntearbeiter bringen.

Wir von der EFBH* arbeiten viel zu all diesen Themen. Zum Beispiel wollen wir ein Verbot von Arbeitnehmerentsendungen durch Leih-/Zeitarbeitsfirmen im Bausektor erreichen.