

Emanzipatorische Arbeitspolitik – Tagungsbericht

Inhalt	
Vorspann. ROLF GEHRING / MATTHIAS PAYKOWSKI	1
Siemens AG: Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeit im Homeoffice. Von MATTHIAS PAYKOWSKI, Karlsruhe	1
EU-Mindestlohnrichtlinie – Ein Paradigmenwechsel Von THILO JANSSEN, Euskirchen	3
Spanien: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktreform. • Erste Erfolge der spanischen Arbeitsreform: Starker Anstieg unbefristeter Arbeitsverträge • Neue Arbeitsreform gegen prekäre Arbeits-	
verhältnisse • „Kultur der Befristungen“ in Spanien • Eigenes Modell in der Bauindustrie. Von CLAUS SEITZ, San Sebastián	5
Reckwitz/Rosa: Spätmoderne in der Krise – Was tun gegen soziale und regionale Polarisierung? Von RÜDIGER LÖTZER, Berlin	7
Der untere Entgeltbereich – Ergebnisse und Folgerungen einer WSI-Studie vom Januar 2022. Von BRUNO ROCKER, Berlin	9
Arbeitsbewertung. Von ROLF GEHRING, Brüssel und CLAUS SEITZ, San Sebastián	10

Das diesjährige Sprockhöveler Treffen „Emanzipatorische Arbeitspolitik“ fand am 17. Mai in Präsenz bzw. als Hybridveranstaltung statt. Der hier vorliegende Tagungsbericht versammelt Beiträge zu den meisten, aber nicht allen Themen, die auf dem Treffen behandelt wurden. Leider war es nicht möglich, zu den Vorträgen bezüglich der zu erwartenden langfristigen Wirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen sowie zu den EU-Gesetzesentwürfen einer neuen Maschinenverordnung und zu künstlicher Intelligenz schriftliche Berichte zu erhalten.

Ein Aspekt der Pandemie sei hier aber kurz angesprochen. Covid-19 ist in der Bundesrepublik als Berufskrankheit anerkannt. Sie soll auch in die europäische Liste der Berufskrankheiten aufgenommen werden. Wie bedeutsam dies ist, zeigt eine am 12.7.2022 veröffentlichte Pressemitteilung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, die wir hier zitieren wollen: „Seit Beginn der Pandemie haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen über 350 000 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit (BK) zu Covid-19 erhalten. Besonders hoch war das Aufkommen in der ersten Jahreshälfte 2022. Von Januar bis Juni 2022 gingen 175 430 BK-Anzeigen bei Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ein, das waren mehr als im Jahr 2021 insgesamt. ... Seit Beginn der Pandemie hat die gesetzliche Unfallversicherung bereits in 195 739 Fällen Covid-19 als Berufskrankheit anerkannt. Hinzu kommen 20 452 Erkrankungen an Covid-19, bei denen die Infektion als Arbeitsunfall anerkannt wurde und 12 496 Fälle in der Schülerunfallversicherung. Seit 2020 verzeichnete die Unfallversicherung damit über 220 000 Versicherungsfälle im Zusammenhang mit Corona.“

Die zunehmende Relevanz des europäischen Rechtsrahmens und der Rechtsfortbildung durch die europäischen Gerichte, etwa im Arbeitsschutz oder der Antidiskriminierung und der

Arbeitnehmervertretung, zeigt auch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR). Wie schon das Bundesverfassungsgericht hat Anfang Juli 2022 auch der EGMR die Klage von Gewerkschaften aus Deutschland zurückgewiesen. Er sieht zwar einen Eingriff des 2015 von der großen Koalition verabschiedeten Tarifeinheitsgesetz und der eingeführten Kollisionsregel (§ 4A TVG) in Grund- und Menschenrechte, aber eine Mehrheit der Richter will keinen Verstoß gegen Art. 11 EMRK feststellen.

Mit dem TVG kam die Regierung 2015 einem gemeinsamen Anliegen von DGB und Arbeitgeberverbänden nach: „Wiederherstellung des Tarifeinheitsprinzips“ per Gesetz. Die Interessen der Gesamtbelegschaften dürften nicht von Einzelinteressen verdrängt werden. Damit griff das Gesetz aber in die Gewerkschaftskonkurrenz ein, kleinere Gewerkschaften mussten die Beschneidung von Einflussmöglichkeiten fürchten.

Ein Minderheitenvotum kritisiert den Einsatz „vollständig unverhältnismäßiger Mittel“, sieht sowohl das Streikrecht bedroht wie auch das Prinzip der EMRK, dass formale Rechte tatsächlich effektiv werden müssen.

Die Teilnehmer bzw. die Beteiligten am Sprockhöveler Treffen wollen das Format einer auf Austausch und auf der Arbeit am Argument gerichteten Zusammenkunft aufrechterhalten, die nicht auf operatives Handeln in der konkreten politischen Arbeit der Teilnehmenden, sei es gewerkschaftspolitisch oder gesellschaftspolitisch, ausgerichtet ist. Wir werden also, sollte die pandemische Lage sich nicht wieder in eine Richtung bewegen, dass Treffen nicht möglich sind, im nächsten Jahr erneut zu einem realen Treffen „Emanzipatorische Arbeitspolitik“ einladen, andernfalls zu einem virtuellen Treffen mit gleichem Titel. ROLF GEHRING / MATTHIAS PAYKOWSKI

Siemens AG: Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeit im Homeoffice

MATTHIAS PAYKOWSKI, Karlsruhe

Aus der Diskussion zum Punkt 1 der Tagesordnung „Covid und die Auswirkungen auf Arbeit und Arbeitsbeziehungen“ entstand der Wunsch, Vereinbarungen zu mobilem Arbeiten an einem betrieblichen Beispiel vorzustellen: hier die Vereinbarung der Siemens AG.

Der erreichte Stand von Digitalisierung und Ausrüstung hat es schon recht bald nach Ausbruch der Pandemie ermöglicht, große Teile der Belegschaften, deren Tätigkeit im Betrieb nicht unbedingt an den Ort gebunden erfolgen muss, ins Homeoffice

zu verlegen. Netze und Ausrüstungen waren oftmals oder aber auch erst nach einiger Zeit ausreichend, so mancher Bürostuhl und -tisch wurde ins Private umgezogen, IT-Abteilungen und Administratoren waren stark gefordert. Für die Online-Kommunikation verfügbare Tools wurden in Anwendung und Einsatz erprobt, erlernt, verbessert. Alles nicht ganz einfach und reibungslos, aber auf diese Weise konnten die Ansteckungsraten in den Belegschaften niedriggehalten und der Betrieb aufrecht erhalten werden. ▶

► Im März 2021 unterzeichneten die Siemens AG und der Gesamtbetriebsrat nach einem Jahr Erfahrung in der Pandemie die Betriebsvereinbarung „MobileWorking im NewNormal“. Diese Vereinbarung regelt das mobile Arbeiten für die Zeit nach der Pandemie für die Siemens AG in Deutschland. Das so bezeichnete NewNormal entwickelt „bereits bestehende Regelungen des mobilen Arbeitens“ fort und ermöglicht mobiles Arbeiten an zwei bis drei Arbeitstagen pro Woche, „sofern dies mit betrieblichen Belangen im Einklang steht und vom Mitarbeiter gewünscht wird.“ Bisher war mobiles Arbeiten auch schon möglich, mit bis zu 20 % der Arbeitszeit. Dieser Rahmen ist mit der getroffenen Vereinbarung deutlich erweitert. Für die Ausgestaltung der Vereinbarung hatten die Betriebsräte Beschäftigte befragt, wie sie sich zukünftige Regelungen vorstellen könnten.

Gesamtbetriebsrat und Siemens AG versprechen sich von der Vereinbarung, das hierdurch „dem Wunsch vieler Mitarbeiter Rechnung getragen und die Vertrauenskultur wie auch das verantwortungsvolle Handeln von Führungskräften und Mitarbeitern gestärkt und ausgebaut (wird). MobileWorking ist ein Baustein unserer neuen Arbeitskultur, mit dem auf der einen Seite ortsunabhängiges, selbständiges Arbeiten ermöglicht wird, auf der anderen Seite die bestehende Bürolandschaft – ggf. in veränderter, weiter entwickelter Form – weiterhin als wichtiger Teil der Unternehmenskultur eine wesentliche Bedeutung behält.“

Die leitenden Angestellten sind von der Vereinbarung ausgenommen, ansonsten soll jeder, der das wünscht, von der Regelung Gebrauch machen können. Die Entscheidung darüber fallen die unteren operativen Ebenen:

„Grundsätzlich besteht für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, seine Arbeitsleistung in einem mit der Führungskraft flexibel vereinbarten Umfang regelmäßig oder unregelmäßig auch außerhalb des Betriebes ortsungebunden an hierfür geeigneten – auch unterschiedlichen – Orten (z.B. privaten Räumlichkeiten, andere Siemens Büros) zu erbringen, unter der Voraussetzung, dass dies aufgrund der einzelnen Arbeitsinhalte möglich, sinnvoll und diese hierfür geeignet sind (MobileWorking).“

„Um insbesondere für den Mitarbeiter und das Unternehmen die mit der Umsetzung des MobileWorking verbundene Flexibilität zu gewährleisten, ist grundsätzlich eine formlose Abstimmung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im jeweiligen Einzelfall unter Berücksichtigung der oben genannten Grundsätze ausreichend.“ Um auch eventuellen Widerständen in den Hierarchien zu begegnen, wird als Anspruch formuliert: „Von den Führungskräften werden hierbei eine offene Haltung und die Bereitschaft erwartet, wo möglich, die Voraussetzungen für MobileWorking zu schaffen.“

Das Büro und die betriebliche Kommunikation werden auch zukünftig eine zentrale Rolle spielen und die rechtlichen Rahmen erlauben derzeit auch nur Beschäftigten mit Wohnsitz in Deutschland, von der Möglichkeit des MobileWorking Gebrauch zu machen.

- „MobileWorking kann es in unterschiedlichen Ausprägungen geben. Durchschnittlich sollen zwei bis drei Tage MobileWorking pro Woche angestrebt werden, mobiles Arbeiten soll daher grundsätzlich nicht mehr als die Hälfte der Arbeitszeit des Mitarbeiters umfassen. Bei betrieblichen Erfordernissen kann das MobileWorking auch zeitweise oder für bestimmte Tage ausgeschlossen werden (z.B. Projekt mit Anwesenheitsanfordernis, regelmäßige feste Teamtage).
- Der jeweils arbeitsvertraglich festgelegte Dienstsitz des Mitarbeiters wird hierdurch nicht verändert. Für den Mitarbeiter steht gleichwohl und weiterhin ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung.
- Die Möglichkeit des MobileWorking bezieht sich derzeit ausschließlich auf ein mobiles Arbeiten innerhalb Deutschlands.



Immerhin könnte die Betriebsvereinbarung auch für die, deren Tätigkeit mobiles Arbeiten nicht zulässt, durchaus Änderungen bei Arbeitsinhalten und -organisation anstoßen: „An Arbeitsplätzen, die nicht für MobileWorking geeignet sind, sollen entsprechend der betrieblichen Möglichkeiten bestehende Flexibilisierungsinstrumente eingesetzt bzw. weiterentwickelt werden.“

Abb.: Der heilige Sankt Augustin in seinem Arbeitskabinett. Botticelli 1494., https://de.m.wikipedia.org/wiki/Datei:Sandro_Botticelli_-_St_Augustin_dans_son_cabinet_de_travail.jpg

- Die Teilnahme am MobileWorking ist freiwillig und von beiden Seiten jederzeit widerruflich. Ein Anspruch des Mitarbeiters auf MobileWorking besteht nicht ...“

Die Vereinbarung weist auch darauf hin, dass die Ansprüche an das soziale Kapital wachsen: MobileWorking bedeutet einen „erhöhten internen Planungs- und Koordinationsaufwand für das gesamte Team“, und es soll darauf geachtet werden, dass „Zusammenarbeit und Abläufe im Team weiterhin erfolgreich funktionieren“. „Ein hohes Maß an Selbstdisziplin, Eigenmotivation, Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit und gegenseitige Rücksichtnahme sind wichtige Erfolgsfaktoren.“

Die betrieblichen bzw. örtlichen Betriebsparteien haben die Verantwortung für Arbeitszeit, Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement. „Die örtlichen Betriebsparteien sind verpflichtet zu prüfen, ob und inwieweit die örtlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Arbeitszeitrahmen und Arbeitszeiterfassung für das Arbeiten im Rahmen des MobileWorking angepasst werden müssen.“

Diese Eckpunkte wurden direkt in die Vereinbarung geschrieben:

- Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich täglicher Höchstarbeitszeit, Ruhezeit, Pausenzeiten und Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot und – für Mitarbeiter des Tarifkreises – die tarifvertraglichen Vorgaben;

- Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit – unter Abzug von Pausen und etwaigen privaten Unterbrechungen – durch den Mitarbeiter im Rahmen etwaiger örtlicher Betriebsvereinbarungen;

• In jedem Fall ist sicherzustellen, dass durch den Mitarbeiter die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit gemäß ArbZG aufgezeichnet wird.“

Für den Versicherungsschutz wurde eine zusätzliche Gruppen-Unfallversicherung eingerichtet. Weiter verweist die Vereinbarung auf Regeln und Maßnahmen zu Datenschutz und Informationssicherheit, die die Teilnahme am mobilen Arbeiten unter Umständen ausschließen.

Arbeitsmittel wie Laptop, Headset, Verbrauchsmaterialien etc. stellt das Unternehmen zur Verfügung. Es wird aber festgehalten, dass „eine über die Arbeitsmittel hinausgehende und

auf der freiwilligen Entscheidung zur mobilen Arbeit beruhende Aufwandserstattung“ (etwa für Energie- oder Internetkosten) nicht erfolgt.

Die als Living Document charakterisierte Vereinbarung hält schließlich fest, dass von den Parteien die Bereitschaft erwartet wird, über die Unterzeichnung hinaus die Umsetzung konstruktiv zu unterstützen und sich ergebende notwendige Änderungen einvernehmlich zu bearbeiten.

Ergänzt wird diese Vereinbarung für die Bürostandorte um das „Arbeitsplatzkonzept Siemens Office“. Damit werden flankierend Regeln und Maßnahmen für die zukünftige Arbeit in den Bürobereichen festgelegt wie: den Arbeitsplatz am Standort flexibel zu wählen oder flexibel von zu Hause aus zu arbeiten.

Dabei soll insbesondere auch die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in angemessener Weise berücksichtigt werden“.

Die Bürolandschaft soll in Zonen mit verschiedenen Funktionen aufgeteilt werden, die Ermittlung der Bedarfe und Anforderungen erfolgt über eine Belegungsanalyse: „Damit soll die durchschnittliche Leerstandsquote der Büroräume vor Ort ermittelt werden.“ Die Betriebsparteien können auch örtlich Vereinbarungen zu dieser Analyse treffen. Die Betriebsräte erhalten damit bei der Gestaltung der Bürolandschaften eine wichtige Rolle, die weit darüber hinausgeht, dass dies Konzept schließlich nicht doch als Sparprogramm an Bürofläche landet. Der Arbeitsorganisation und -kultur stehen nicht unbedeutende soziale und kulturelle Änderungen bevor.

EU-Mindestlohnrichtlinie – ein Paradigmenwechsel

THILO JANSSEN, Euskirchen

Ein Paradigmenwechsel in der europäischen Sozialpolitik nimmt Form an: Am 7. Juni 2022 haben sich die europäischen Gesetzgeber Rat und EU-Parlament in nächtlicher Verhandlung auf den Inhalt für eine EU-Mindestlohn-Richtlinie verständigt. Der Ausschuss der Ständigen Vertreter des Rates sowie der Beschäftigungsausschuss des EU-Parlaments haben das Ergebnis inzwischen durchgewunken. Nur Dänemark und Schweden haben erwartungsgemäß dagegen gestimmt, Ungarn enthielt sich. Jetzt fehlt nur noch der letzte formale Beschluss durch das Plenum des EU-Parlaments und den Ministerrat nach der Sommerpause. Dann haben die EU-Länder zwei Jahre Zeit die Richtlinie umzusetzen. Auch Deutschland, das mit einem gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro ab Oktober vom Nachzügler zum Vorreiter in Sachen Mindestlohn in der EU wird, wird dann Gelegenheit haben, das Mindestlohngesetz noch einmal nachzubessern.

Die neue Richtlinie kann aus mindestens zwei Gründen als Paradigmenwechsel gelten. Zum einen ist es nur ein paar Jahre her, da schufen die Euro-Staaten ganze Institutionen außerhalb des EU-Rechts (u.a. den Europäischen Stabilitätsmechanismus ESM), um von der Finanzkrise gebeutelte Länder zu zwingen, sektorale Tarifstrukturen zu zerstören und Mindestlöhne zu senken. Mit der Richtlinie soll nun das Gegenteil erreicht werden. Zum anderen galt es wegen einer Klausel im EU-Primärrecht für Kompetenzen der EU im Bereich Arbeitsbedingungen (Artikel 153 des Vertrages über die Arbeitsweise der Union) lange Zeit als ausgeschlossen, dass sich die EU in positiv-regulatorischer Weise den Regeln der (Mindest-) Lohnsetzung widmen würde. Mit der politischen Entscheidung der Kommission im Jahr 2020 einen Richtlinien-Vorschlag zu präsentieren, änderte sich dies

– und EU-Länder und EU-Parlament zogen mit.

Inhaltlich sieht die Richtlinie Maßnahmen in zwei Bereichen vor. 1. Die Angemessenheit von Mindestlöhnen, 2. die Verbesserung der Tarifabdeckung. Dabei muss beachtet werden, dass die Richtlinie kein Land zwingen wird, einen (gesetzlichen) Mindestlohn einzuführen. Dies ist vor allem ein Zugeständnis an die skandinavischen Länder, wo nicht zuletzt die Gewerkschaften große Sorge davor haben, dass Regeln der EU die autonomen Tarifsysteme und damit die Stellung der Gewerkschaften insgesamt ernsthaft gefährden könnten. Die Vorbehalte waren so groß, dass die Gewerkschaftsverbände Dänemarks und Schwedens ihre Mitgliedschaft im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) aus Protest suspendierten. Der EGB hat die Mindestlohnrichtlinie massiv unterstützt und vorangetrieben.

Mindesthöhe: Doppelte Schwelle und Kaufkraft als Kriterien

Der vielleicht größte Erfolg aus Sicht der prekär Beschäftigten in Europa ist, dass die angemessene Höhe eines Mindestlohnes anhand mehrerer harten Kriterien bestimmt werden soll. Ein doppelter Schwellenwert von 60% des Brutto-Medianlohns und 50% des Brutto-Durchschnittslohns soll eine statistisch definierte Schwelle setzen: Der jeweils höhere Betrag bestimmt die Untergrenze, unter der nationale gesetzliche Mindestlöhne nicht liegen sollen. Weil die EU auch weiterhin keine spezifischen Lohnhöhen vorgeben darf, bleibt diese Regelung eine nicht zwingende Rahmensezung. Ein weiteres wichtiges Kriterium ist die Kaufkraft unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten. Diesen kommt angesichts der stark gestiegenen Inflationsrate eine besondere Bedeutung zu.

Leider wird die Richtlinie auch weiterhin Abweichungen zu ▶

Das Plakat ist gelb und zeigt eine weiße Umrisssilhouette eines Schweins. Oben links befindet sich ein rotes Sprechblasen-ähnliches Element mit dem Text 'Das ist der neue Mindestlohn:'. Rechts oben ist das Logo der NGG (Gewerkschaft der Fleischarbeiterinnen und -arbeiter) zu sehen. Unten links sind vier Punkte aufgelistet, die die Entwicklung des Mindestlohns ab dem 1.1.2022 zeigen.

Das ist der neue Mindestlohn:

- 1. Ab „Allgemeinverbindlichkeit“:** Mindestens 10,80 Euro/Stunde
- 2. Ab 1.1.2022:** Mindestens 11,00 Euro/Stunde
- 3. Ab 1.12.2022:** Mindestens 11,50 Euro/Stunde
- 4. Ab 1.12.2023:** Mindestens 12,30 Euro/Stunde

NGG Plakat zum Mindestlohn

Die etwa 14% Steigerung zwischen der Stufe 1 und der Stufe 4 machen tatsächlich eine spürbare Erhöhung aus. Sie müssen allerdings in den Betrieben durch Erhöhungen auch der darüber liegenden Entgeltstufen umgesetzt werden, was echte Konflikte nach sich ziehen kann. Im besten Fall verringern sich die Lohn-differenzen. (rog)

Quelle: <https://effat.org/de/food/ngg-secures-wage-increase-for-160-000-german-meat-workers/>

► lassen, solange diese verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sind sowie einem gerechtfertigten Ziel dienen. Darunter könnten niedrigere Mindestlöhne für wieder beschäftigte Langzeitarbeitslose oder Jugendliche fallen.

Verbesserung der Tarifabdeckung

Neben der Angemessenheit von Mindestlöhnen zielt die Richtlinie darauf ab, die Tarifabdeckung der Beschäftigten in den EU-Ländern stark zu verbessern. Liegt diese unter 80 Prozent, dann muss die jeweilige Regierung mit den Tarifparteien nationale Aktionspläne zur Steigerung der Tarifabdeckung beschließen und umsetzen.

Derzeit liegt die Tarifabdeckung in nur acht von 27 EU-Ländern oberhalb dieses Schwellenwerts. Auf den letzten Metern der Verhandlung konnte zudem durchgesetzt werden, dass in der rechtlichen Definition von Tarifverhandlung explizit von Gewerkschaften die Rede ist – eine Abwehr gegen „gelbe“ Gewerkschaften und das erste Mal, dass das Wort Gewerkschaften in einer so wichtigen Richtlinie genannt wird.

Gegen Union-Busting und für das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren

Weitere aus gewerkschaftlicher Sicht beachtenswerte Pflichten für die EU-Länder betreffen unter anderem den Schutz des Rechts auf Tarifverhandlungen und Maßnahmen gegen Union-Busting. Im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe hatten die Gewerkschaften gehofft, mit einer Tarifbindungsklausel über die Regelungen der bestehenden Vergaberichtlinie hinausgehen zu können. Diese Hoffnung hat sich nicht erfüllt. Zwar gibt es eine Klausel zur öffentlichen Auftragsvergabe, doch besagt diese

lediglich, dass das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge respektiert werden muss. Ob diese Klausel eine Wirkung entfaltet, die über die Vergaberichtlinie hinausgeht, wird von den nationalen Umsetzungen der EU-Mindestlohnrichtlinie abhängen.

Auf die nationale Umsetzung kommt es an

Nach der formalen Bestätigung durch die EU-Gesetzgeber kommt es auf die nationale Umsetzung der Richtlinie an. Auch in Deutschland müsste das Mindestlohngesetz nachbessert werden. Den von der Mindestlohnkommission zu berücksichtigenden Kriterien müsste sowohl der doppelte Schwellenwert aus 60 Prozent des Medianlohns und 50 Prozent des Durchschnittslohns sowie die Entwicklung der Kaufkraft hinzugefügt werden.

Die Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland ist seit Jahren rückläufig und liegt nach den Daten des IAB-Betriebspanels noch bei knapp 50 Prozent der Beschäftigten. Mit einem nationalen Aktionsprogramm könnte die Bedeutung von Tarifverträgen in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt und in einem ersten Schritt beispielsweise die sogenannten OT-Mitgliedschaften („ohne Tarifbindung“) in den Arbeitgeberverbänden beendet werden.

Langfristig ist zu hoffen, dass die neue Richtlinie besonders den Gewerkschaften und Beschäftigten in den mittel- und osteuropäischen Ländern ein Instrument an die Hand gibt, die Tarifstrukturen und Mindestlöhne zu stärken. Dort liegt die Tarifbindung bei teilweise unter zehn Prozent und die Beschäftigten leiden noch mehr als in anderen Teilen der EU unter der Inflation.

Spanien

Neue Arbeitsreform gegen prekäre Arbeitsverhältnisse

CLAUS SEITZ, San Sebastián

Spanien ist Champion bei befristeten Arbeitsverträgen in Europa. Nach letzten Statistiken sind in der spanischen Privatwirtschaft ca. 26,3% (Datum von 2019, vor der Pandemie), d.h. an die 5 Millionen Menschen, befristet beschäftigt, im öffentlichen Dienst nochmal 10% mehr. Spanien liegt damit um mehr als 10% über dem Durchschnitt der EU (2019 13,6%), und zwar in allen Bereichen der Wirtschaft.

Mit der Arbeitsreform werden die Gründe für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge eingegrenzt und unterschiedliche Typen von befristeten Arbeitsverträgen, insbesondere der sog. Arbeitsvertrag für Bauaufträge und Dienstleistungen („contrato de obra y servicio“), der 2019 in 8,2 Millionen Fällen angewandt wurde, eliminiert.

Künftig sind zwei Typen befristeter Arbeitsverträge möglich: Einer zum Zweck der Vertretung, ein anderer für besondere Produktionsereignisse:

Unvorhersehbare Produktionsereignisse, die zu einem befristeten, höheren Arbeitsbedarf führen (maximal Dauer 6 Monate, durch Kollektivverhandlungen auf 12 Monate erweiterbar), und vorhersehbare Ereignisse kurzer Dauer, sog. „contratos ocasionales“ (maximal 90 Tage).

Werden befristete Verträge von mehr als 18 Monaten innerhalb einer Periode von 24 Monaten verkettet, erfolgt automatisch die Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag (bisher nach 24 Monaten innerhalb von 30 Monaten). Dies betrifft nicht nur die Person, sondern den Arbeitsplatz selbst. Die unbegrenzte Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverträge soll so verhindert werden.

Bisher beschäftigten Hotels und Restaurants an Wochenenden wechselndes Personal mit Kurzverträgen je nach Stand der Reservierungen. Solche befristeten Verträge sollen in sog. „un-stetig-aber feste“ Arbeitsverträge (contrato fijo-discontinuo), d.h. in stabile Arbeitsverhältnisse, umgewandelt werden.

Für duale berufliche Ausbildung kann ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden (maximal zwei Jahre), zur Berufseingliederung nach Studium oder Ausbildung eine Befristung für maximal ein Jahr. Das Entgelt in diesen Fällen soll nach Tarifvertrag erfolgen oder, falls keiner existiert, an die Branchentarifverträge gekoppelt werden in Höhe von mindestens 70% im ersten Jahr und mindestens 75% im zweiten Jahr der Entgelte der betreffenden Berufsgruppe.

Gegen den weit verbreiteten Missbrauch befristeter Arbeitsverträge sieht das Gesetz deutlich erhöhte Strafen vor, bis zu 10 000 Euro, und zwar für jeden einzelnen missbräuchlichen Arbeitsvertrag, nicht wie bisher nur eine einmalige Strafe für die Firma, unabhängig von der Anzahl der Fälle.

Die Arbeitsinspektion wird verstärkt, eine Maßnahme, mit der bereits in den vergangenen Monaten große Erfolge erzielt wurden.

Bis Ende 2022 will man mit diesen Maßnahmen die Befristungsquote um 10% senken.

„Mecanismo Red“ (Kurzarbeit) wird dauerhaft eingeführt

Unter der Bezeichnung „Mecanismo Red“ soll künftig bei zyklischen Krisen oder Branchenkrisen Kurzarbeit zum Einsatz kommen. Zur Finanzierung wird ein staatlicher Fonds geschaffen.

Während der Kurzarbeit müssen die Firmen den Beschäftigten den Arbeitsplatz garantieren und betriebliche Weiterbildungsprogramme anbieten. Das Kurzarbeitergeld soll dem Arbeitslosengeld entsprechend bei 70% des Monatsentgelts liegen, ohne Anrechnung auf die Dauer des Bezugs eines möglichen künftigen Arbeitslosengeldes.

An zwei wesentlichen Punkten des kollektiven Tarifrechts hebt die Reform Verschlechterungen der Reform von 2012 auf und justiert das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften neu:

1. Branchen-Entgelt-Tarifverträge erhalten wieder Vorrang vor Firmentarifverträgen

Neue Entgelt-Firmentarifverträge dürfen künftig die Konditionen der Branchentarifverträge nicht mehr unterschreiten.

Nach der Arbeitsreform 2012 schossen sog. „empresas multservicios“, vergleichbar den deutschen Fremdfirmen (Werkverträge), in Bereichen wie Reinigung, Werkssicherheit, Instand-

Erste Erfolge der spanischen Arbeitsreform: Starker Anstieg unbefristeter Arbeitsverträge

Das Schaubild zeigt, dass der Anteil der in Spanien abgeschlossenen unbefristeten Arbeitsverträge an allen abgeschlossen neuen Arbeitsverträgen seit Dezember 2021 von 10% auf 48% im April 2022 gestiegen ist. Ein beispielloser Anstieg! Seit vier Jahrzehnten lag der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge etwa bei 10%. 2021 z.B. waren 89% der 19 384 359 Neuverträge befristete.

Die Arbeitsreform wurde zu Jahresbeginn 2022 per Dekret in Kraft gesetzt, gewährte den Firmen allerdings eine Übergangszeit von drei Monaten bis zur zwingenden Anwendung der neuen Regelungen.

Im April wurden insgesamt 1 450 093 Arbeitsverträge abgeschlossen, von denen 698 646 unbefristet waren (48,2%). In den ersten vier Monaten 2022 summieren sich die unbefristeten Verträge auf 1 767 836. Das sind 181,55% mehr als im vergleichbaren Zeitraum 2021. Der Anstieg erfolgte über alle Branchen, insbesondere allerdings auf dem Bau (74%) und in der Landwirtschaft (50%), zwei Bereiche, in denen Befristungen traditionell einen sehr hohen Anteil hatten.

Von den unbefristeten Verträgen waren 512 967 erstmals abgeschlossene Verträge (461% mehr als im Vorjahr), 185 679 waren Umwandlungen von befristeten Verträgen (156% mehr als im Vorjahr).

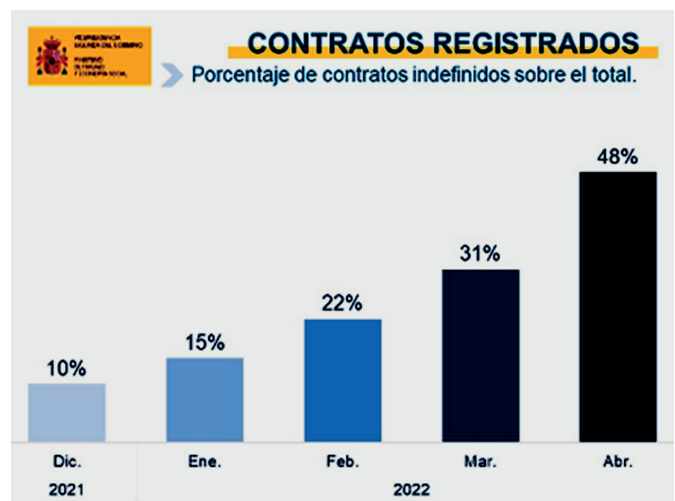
Unbefristete Verträge stiegen umso mehr dort an, wo vor der Reform die sog. Arbeits- und Serviceverträge stark angewandt wurden, vor allem im Süden des Landes und auf den Inseln. Arbeitsmarktexperten gehen davon aus, dass solche befristeten Verträge mehrheitlich missbräuchlich abgeschlossen wurden. Ein übliches Verfahren, das Firmen völlig unbestraft anwenden konnten. Das wurde Ende letzten Jahres deutlich, als die Gewerbeaufsicht eine Kampagne gegen den Missbrauch startete. Es genügte, Warnbriefe an Firmen in Sektoren mit hoher Befristungsquote zu senden, und 82 000 befristete Verträge wurden innerhalb von zwei Woche in unbefristete umgewandelt.

Die Einführung der Reform wird mit verstärkten Kontrollen und Sanktionen gegen den Missbrauch begleitet. Das Arbeitsministerium hat zum 1. April mit den Gewerkschaften, die die Arbeitsinspektoren repräsentieren, ein Maßnahmenpaket vereinbart, das u.a. eine Prämie für außergewöhnliche Produktivität in Höhe von 6 Millionen Euro für die Inspektoren vorsieht, die die Erfüllung der neuen Regeln von Seiten der Firmen überwachen und bei Nichteinhaltung sanktionieren.

haltung, Call Centers, Transport wie Pilze aus dem Boden. Mit Firmentarifverträgen betrieben sie Lohndumping. Die Gewerkschaften erwarten, dass in Folge des neuen Gesetzes die Entgelte vieler Beschäftigter um bis zu 35% steigen werden. Als Beispiele wurden benannt: Bei einer Hotelbeschäftigten in der Provinz Barcelona beträgt die Differenz zwischen Firmentarifvertrag und Provinztarifvertrag 5 351 Euro jährlich, bei einem LKW-Fahrer in Madrid über 7 000 Euro.

2. Nachwirkung der Tarifverträge wieder in Kraft

Mit der Aufhebung der Nachwirkung der Tarifverträge versetzte die Reform der PP-Regierung 2012 der Gewerkschaftsbewegung den wohl härtesten Schlag seit dem Übergang zur Demokratie. Wurde innerhalb eines Jahres nach dem Ablauf der Geltungsfrist eines Tarifvertrags kein neuer Tarifvertrag vereinbart, verlor der alte Tarifvertrag seine Gültigkeit, im Regelfall verbunden mit starken Entgeltverlusten für die Arbeitnehmer, bis hin zur Anwendung des Mindestlohns.



Das Personal soll um 200 Stellen aufgestockt werden. Daneben sollen der Gewerbeaufsicht bisher ungekannte, neue technologische Überwachungsmittel, u.a. der Gebrauch von „big data“ zur Verfügung gestellt werden.

Unter den unbefristeten Arbeitsverträgen stechen die sog. diskontinuierlichen Festverträge hervor. Sie machen 238.760 (34,2%) der unbefristeten Verträge im April aus. Es handelt sich dabei vorrangig um Arbeiten im Dienstleistungsbereich und in der Landwirtschaft, die oft kurzfristig (am Wochenende, während der Saison, etc.) vornehmlich von Frauen, Arbeitsmigranten und Jugendlichen in Teilzeitarbeit und in Form befristeter Verträge verrichtet wurden. Die Regierung versucht, solche Arbeiten in diskontinuierliche Festverträge zu kanalisieren. Mittels dieser Verträge soll den Beschäftigten garantiert werden, dass bei Wiederaufnahme der entsprechenden Aktivität die Firma wieder auf sie zurückgreift. Die Betriebszugehörigkeit wird ihnen für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses anerkannt, nicht nur für die Zeiträume, in denen gearbeitet wurde. Im Fall der Entlassung sollen sie die üblichen Entschädigungen für unbefristete Verträge erhalten (mindestens 20 Arbeitstage/Beschäftigungsjahr). In Kurzarbeit sollen sie im Gegensatz zu den temporären Arbeitern mit einbezogen werden. Von der Aufrechterhaltung der Arbeitsbeziehung mittels dieser Verträge erhofft man sich auch einen Anreiz für Firmen zur Fortbildung und Professionalisierung der Beschäftigten.

Der Anteil der Verträge sehr kurzer Dauer (von weniger als sieben Tagen) ist ebenfalls stark gesunken und beträgt noch 28% (vor der Pandemie um die 75%). Hinter diesem Rückgang verbirgt sich ebenfalls die Arbeitsreform, die einführt, dass für ▶

► jeden befristeten Arbeitsvertrag, der 30 Tage nicht überschreitet, Firmen mit einem zusätzlichen Sozialversicherungsbeitrag in Höhe von 26,57 Euro sanktioniert werden.

Gleichzeitig hat im April die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erstmals seit Beginn ihrer Registrierung vor 22 Jahren die Marke von 20 Millionen überschritten (konkret 20.098.119). Dank eines Zuwachses um 184.577 wird damit das Beschäftigungsniveau von vor der Pandemie im Februar 2020 um 768.851 übertroffen. Die Zahl der Arbeitslosen ist um 86 000 gesunken.

Die Zeitung „El País“ kommentiert: „Die Beschäftigungsdaten sind zweifellos gut und übertreffen alle Erwartungen.“ Nie zuvor hätte es das gegeben. Kräftige Beschäftigungsschübe seien immer mit einem Wachstum der befristeten Beschäftigung einhergegangen. Dies sei zum Großteil der Arbeitsreform, die

„Kultur der Befristungen“ in Spanien

Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Analyse der Daten der spanischen Sozialversicherung ab 2006 vorgestellt, publiziert am 21.11.21 in „elDiario.es“.

Im letzten Jahrzehnt wurden in Spanien täglich ungefähr 100 000 neue Arbeitsverträge unterzeichnet. Gleichzeitig wurden täglich ca. 100 000 Arbeitsbeziehungen beendet.

„Das Spanien der Befristungen war wie eine Maschine, die täglich 100 000 Beschäftigungen schafft und zerstört. Die Zahl der Ein- und Austritte aus der Sozialversicherung zeigt die prekärste Seite der befristeten Beschäftigung in Spanien: die hohe Rotation der Arbeitskräfte. Die Arbeit ist nicht nur befristet, sondern ein Großteil ist flüchtig, bei Gelegenheit gespenstisch.“

Neben kurzen Arbeitsbeziehungen und vielen superkurzen Verträgen gibt es auch unbefristete Arbeiten, die nicht lange dauern. Ergebnis ist eine hohe Rotation der Beschäftigung. Arbeitnehmer müssen mehrere Verträge im Jahr unterschreiben, um sich in Beschäftigung zu halten. 2007 waren das im Schnitt 3,8 Verträge im Jahr, 2019 waren es 5,8 befristete Verträge im Jahr. 2019 wurden 27 Millionen Austritte aus der Sozialversicherung registriert. Bei einem Fünftel davon handelte es sich um Verträge von einem Tag, die die Nacht nicht überlebten, besonders im Hotelgewerbe, in künstlerischen Aktivitäten und in der Bauwirtschaft, u.a. Die Tagelöhnerei hat sich seit 2010 faktisch verdoppelt.

Die Daten der Sozialversicherung zeigen überdies: Für tausende Arbeiter ist Montag der Tag, an dem sie sich aufs Neue in den

Eigenes Modell in der Bauindustrie

Für die Bauindustrie haben sich Regierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften auf einen besonderen „Arbeitsvertrag für Festangestellte in der Bauindustrie“ geeinigt, angelehnt an das Modell des „contrat de chantier ou d’operation“, das in Frankreich seit geraumer Zeit angewandt wird und dort in der letzten Zeit auf weitere Sektoren ausgedehnt wurde.

In der spanischen Bauwirtschaft sind ca. 1,3 Millionen Menschen beschäftigt. 370 000 davon arbeiten als Selbstständige, ca. 340 000 waren vor der Reform befristet beschäftigt. Man rechnet damit, dass 280 000 dieser Befristeten den neuen „Arbeitsvertrag für Festangestellte“ erhalten werden, darüber hinaus weitere, die z.B. als Installateure oder Elektriker auf dem Bau arbeiten.

Obwohl diese Verträge an konkrete Bauprojekte gebunden sind und nach deren Ablauf enden, werden sie als „unbefristete“ charakterisiert. Arbeitgeber und Gewerkschaften der Bauindustrie argumentieren damit, dass die Konditionen bei diesen Verträgen besser seien als bei normalen unbefristeten

mit den Sozialpartnern ausgehandelt wurde, geschuldet, „der Beweis dafür, dass die Modernisierung des wirtschaftlichen Umfelds die beste Form sei, den Schwierigkeiten zu begegnen.“ Arbeitsministerin Yolanda Dias spricht von einem „Paradigmenwandel bei den Arbeitsverträgen im Land“.

Die außergewöhnlichen Daten vom April sprechen für sich, aber reflektieren nur den Anfang. Es gilt abzuwarten, wie die nächsten Monate verlaufen, wie stark die Quote befristeter Arbeitsverträge insgesamt sinkt, und wie die unbefristeten und befristeten Verträge – unabhängig davon, wie sie bezeichnet werden – in der Praxis funktionieren, ob sich die Arbeitsbeziehungen stabilisieren und ob es tatsächlich zu einer Wende hin zu einem ernsthaften Kulturwandel in den Firmen kommt, weg von der Kultur der Befristungen, die Beschäftigte wie Abfall behandelt.

Arbeitsmarkt einhaken. Für Tausende endet der Arbeitsvertrag am Freitag, und die Angst, in der kommenden Woche keinen neuen Vertrag abschließen zu können, kehrt zurück.

Dasselbe Muster wiederholt sich bezogen auf die Monate. Am Monatsanfang werden neue Verträge geschaffen, am Monatsende aufgehoben. Ausnahmen davon sind bestimmte Arbeitstage: 5. Januar, 14. August, 5. Dezember, 23. Dezember und 29. Dezember, allesamt Arbeitstage vor gesetzlichen Feiertagen. Viele Arbeitgeber beenden die Arbeitsverträge vor dem Feiertag und schließen neue nach dem Feiertag ab, sie heben Arbeitsverträge auf, um für einen Tag Arbeitskosten und Sozialversicherungsabgaben einzusparen.

„Die ‚Kultur der Befristung‘ ist in Spanien stark verwurzelt und erschafft sich immer wieder neu, sucht Fluchtwege, um den Abschluss unbefristeter Verträge zu vermeiden, obwohl die meisten Arbeitsplätze unbefristet sind und es sich gegen die eigene Struktur des Produktivsystems richtet.“

Arbeitsmarktexperten sind sich einig, dass die Kultur der Befristung nicht nur bestimmte Bereiche mit niedriger Produktivität beschädigt, sondern die Gesamtheit des spanischen Produktivsystems: Mangelnde Fortbildung des Personals, in den letzten Jahren ein Zuwachs der Unfallhäufigkeit (auch der tödlichen), insbesondere bei prekären Arbeitsverhältnissen.

Normal ist es in Spanien, in eine Firma als befristet Beschäftigte(r) auf einem strukturellen Dauerarbeitsplatz einzusteigen und dort Jahre aushalten zu müssen, bis – im Glücksfall – ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen wird.

Verträgen. Sie dauerten durchschnittlich zwei bis drei Jahre, während „normale unbefristete Verträge“ schon nach durchschnittlich 18 Monaten endeten. Das niedrigste Entgelt würde um 30% über dem Mindestlohn liegen. Bei Entlassungen würden Abfindungen in Höhe von 25,5 Tagen pro gearbeitetes Jahr gezahlt (normal 20 Arbeitstage). Die Beschäftigten würden diese Verträge favorisieren, weil sie nach Ablauf des Vertrags von der Abfindung und dem Arbeitslosengeld leben und sich nach Ablauf des Arbeitslosengeldbezugs wieder in den Arbeitsprozess eingliedern können.

Die Firmen wiederum präferieren diesen Vertrag, weil sie nicht nach dem Ende jedes Bauprojektes in Kurzarbeit gehen müssen. Die Firmen verpflichten sich, den Arbeitern einen neuen Vertrag anzubieten, wenn sie in der betreffenden Provinz ein neues Bauprojekt beginnen, verbunden mit einem Fortbildungskurs zur Vorbereitung auf die neue Aufgabe. Eine Abgabe an die „Arbeitsstiftung der Bauindustrie“, die die Fortbildungen organisiert, wurde vereinbart.

Was tun gegen soziale und regionale Polarisierung?

RÜDIGER LÖTZER, Berlin

1. Warum schlage ich dieses Thema vor? Mit geht es im Kern dabei um Themen wie Festigung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, Abbau von sozialen und regionalen Spaltungen, um diese Gesellschaft gerechter, solidarischer zu machen. Ich habe das Buch von Reckwitz und Rosa dafür ausgewählt, weil es trotz manchmal schwierigerem Soziologendeutsch in vieler Hinsicht anregend und lesenswert ist und weil beide in dem Buch ein strategisch für Parteien und auch für Gewerkschaften zentrales Thema ansprechen: Die zunehmende soziale Polarisierung und damit auch die Erosion unserer Gesellschaft.

Auch wenn das Buch vor Ausbruch der Corona-Pandemie fertiggestellt wurde: Aus meiner Sicht würde es sich lohnen, die Autoren zu Beratungen beispielsweise der Rosa-Luxemburg-Stiftung, aber auch des IG Metall-Vorstands bzw. Beirats, des DGB, der Hans-Böckler-Stiftung und anderer Einrichtungen einzuladen und sich mit ihnen über ihre Analysen und Überlegungen auszutauschen. Das wäre gewinnbringend für beide Seiten.

Zu den Personen: Hartmut Rosa, geboren 1965, ist Professor für Allgemeine und Theoretische Soziologie an der Universität Jena. Er hat zahlreiche Auszeichnungen erhalten, allein im Suhrkamp Verlag sind von ihm zuletzt 4 Bücher erschienen, darunter eines mit dem Titel „Beschleunigung und Entfremdung“, eines zu „Weltbeziehungen im Zeitalter der Beschleunigungen“.

Andreas Reckwitz, geboren 1970, ist Professor für Allgemeine Soziologie und Kultursoziologie an der Humboldt-Universität in Berlin. Sein bekanntestes Buch ist „Die Gesellschaft der Singularitäten“, in dem er sich mit der inneren Differenzierung der modernen Gesellschaften auseinandersetzt.

2. Ich beziehe mich im Folgenden allein auf Reckwitz, speziell die Abschnitte zur „4.3. Spätmoderne“ und zu „4.4. Krisenmomente der Spätmoderne“ in seinem Aufsatz „Gesellschaftstheorie als Werkzeug“. Wie die Überschrift schon andeutet, geht es Reckwitz dabei auch darum, Gesellschaftswissenschaft als eine Art „Werkzeug“ zu betreiben und weiterzuentwickeln. Werkzeuge dienen der Bearbeitung von Stoffen, sind also auch hilfreich für die Veränderung von Stoffen. Reckwitz geht es nicht nur um die Analyse, sondern auch um Änderung von gesellschaftlichen Verhältnissen. Ein sympathischer Ansatz, für Parteien, die links sein wollen, und für Gewerkschaften, die schließlich auch dafür eintreten, dass nicht alles so bleibt, wie es ist.

3. Zur Beschreibung der Aussagen von Reckwitz fange ich mit einem längeren Absatz zu Beginn des Abschnitts zur „Spätmoderne“ an: (alle Hervorhebungen sind von mir!)

„Im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts transformiert sich die industriell-organisierte Moderne in eine neuerliche Version der modernen Gesellschaft, in eine Spätmoderne. **Die organisierte, kollektivistische und versachlichte Moderne des 20. Jahrhunderts** erscheint dagegen überholt. Im Bereich der Ökonomie findet eine tiefgreifende Postindustrialisierung statt: Vor dem Hintergrund einer neuen **globalen Arbeitsteilung** und **forcierter Automatisierung** verliert in den bisherigen Industriegesellschaften die Industrieökonomie ihre Vorherrschaft an den tertiären Sektor. (Anmerkung: Der Triumph des „tertiären Sektors“ wurde bereits vor fast 60 Jahren, 1963, von dem französischen Soziologen Jean Fourastier als „Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“, so der Titel seines damaligen Buches, angekündigt. Das Buch wurde hierzulande u.a. im Bund-Verlag veröffentlicht und auch an Hochschulen viel gelesen. Nun scheint die Prognose verwirklicht, und

Reckwitz beschreibt damit verbundene neue Probleme, R.L.) **Der postindustrielle Kapitalismus Europas und Nordamerikas ist im Kern ein kognitiver und kultureller Kapitalismus** (im Hintergrund auch ein Finanzkapitalismus) in dessen Zentrum sich die immaterielle Wissensarbeit sowie die hochkompetitiven Märkte für kognitiv-kulturelle Güter befinden. **Zugleich kristallisiert sich eine polarisierte Wirtschafts- und Erwerbsstruktur heraus, in der die Wissensarbeit der Hochqualifizierten, der neuen professional class, den sogenannten einfachen Dienstleistungen einer neuen service class gegenüberstehen.**“ (S. 108-109)

4. Ich habe ausdrücklich die gesamte Sequenz zitiert, weil sich über fast jeden einzelnen Satz darin trefflich streiten ließe, zumal vor dem Hintergrund des Krieges in der Ukraine und der Debatten über die möglicherweise damit verbundene Neuordnung der Welt (Rückkehr zu einer monopolaren Welt? Ende der Globalisierung? Bruch mit China? Was wird mit den globalen Lieferketten? usw.). Dem letzten Satz aber stimme ich ausdrücklich zu!

Reckwitz fährt fort:

„Aus dieser ökonomischen Diskrepanz von professional class und service class erwächst eine neue, für die europäisch-nordamerikanische Gesellschaft der Spätmoderne charakteristische **polarisierte Gesellschaftsstruktur**, welche die relative Gleichheit und Homogenität der nivellierten Mittelstandsgesellschaft (hier bezieht er sich auf Schelsky, der diese These 1953, vor fast 70 Jahren, entwickelt hatte, R.L.) hinter sich läßt. Die spätmoderne Klassenstruktur hat stattdessen eine **triadische Form: der Aufstieg der neuen, akademisch gebildeten Mittelklasse**, die von der historisch einmaligen Bildungsexpansion profitiert, steht der **Abstieg einer neuen Unterklasse** – ein Effekt der Deindustrialisierung und des Bedeutungsgewinns der einfachen Dienstleistungen – gegenüber; zwischen beiden befindet sich quasi in einer Sandwich-Position zwischen Aufsteigern und Absteigern die traditionelle Mittelklasse ... Die neue Mittelklasse erlangt dabei eine kulturelle Dominanz.“ (S. 109)

Reckwitz spricht hier, um das deutlich zu sagen, ausdrücklich nicht von einer einfachen Ausdifferenzierung von sozialen Milieus, wie sie immer wieder in verschiedener Form zu beobachten ist, sondern von einer „Klassenstruktur“, also von einer ziemlich harten und hartnäckigen inneren Hierarchisierung und Polarisierung der nordamerikanischen und europäischen, speziell westeuropäischen Gesellschaften. Hierzu muss der Klarstellung halber auch gesagt werden, dass Reckwitz mit „traditionelle Mittelklasse“ nicht nur die Selbständigen, Bauern und Handwerker meint, sondern auch die klassische Facharbeit sowie un- und angelernte Arbeit in der Industrie, im Handwerk, im öffentlichen Dienst, auf dem Bau, in der Landwirtschaft, also im Grunde alle „nicht akademischen“ Lohnabhängigen und Selbständigen.

Das Thema „kulturelle Dominanz“ zeigt sich – das nur am Rande, und vielleicht irre ich mich da auch – auch in vielen Betriebsräten. Aus großen Berliner Betrieben der Medizintechnik und der Elektroindustrie höre ich, dass in den Betriebsräten fast niemand mehr aus der direkten Fertigung vertreten ist. Ein Thema, das so neu nicht ist, mit dem sich die Gewerkschaften schon lange herumschlagen, das sich aber anscheinend auch verstärkt. Ganz abgesehen davon, dass nicht-akademisch gebildete Menschen in der Politik, als Abgeordnete und Mitarbeitende, aber auch in der kommunalen Politik fast gar nicht zu finden sind. Wer in Schicht arbeitet, hat dafür in der Regel weder

► *Zeit noch Energie, von allen anderen Herausforderungen im politischen Wettbewerb ganz zu schweigen.*

Dann folgt bei Reckwitz noch eine kurze Sequenz zur räumlichen Differenzierung in der Spätmoderne:

„Die Sozialstruktur hat auch eine sozialräumliche Komponente: Seit den 1990er Jahren wird eine geografische Asymmetrie sichtbar, in der in Europa und Nordamerika die prosperierenden Metropolregionen – als Orte des kognitiven Kapitalismus und der neuen Mittelklasse – den kleinstädtisch-ländlichen Peripherien gegenüberstehen ...“ (ebenda).

5. Die anschließenden Detailschilderungen dieses Prozesses spare ich mir hier. Im Folgenden spricht Reckwitz von den „**Krisenmomenten der Spätmoderne**“ (ab S. 119). Hierbei unterscheidet er **drei Krisenmomente**: „**eine soziale Krise der Anerkennung, eine kulturelle Krise der Selbstverwirklichung und eine Krise des Politischen**“ (ebenda). Ob die Begrifflichkeiten passen, sei dahingestellt. Nicht genug Geld und nicht genug Zeit zum guten Leben ist für mich klarer als „Krise der Anerkennung“ oder „Krise der Selbstverwirklichung“. Mit „Krise der Anerkennung“ meint Reckwitz vermutlich auch den Kampf um öffentliche Wahrnehmung aus zum Beispiel migrantischen Milieus, ein Thema, das bei Milieustudien schon lange etwas diffus bleibt und auch in diesem Aufsatz nur am Rande gestreift wird. Aber sei's drum.

Reckwitz bemerkt in diesem Kontext: „**Die Moderne ist prinzipiell eine Gesellschaft in der Dauerrevision und daher auch in der Dauerkrise; der Prozess des immer wieder neuen An- und Abschwellens diverser Krisenmomente ist fester Bestandteil ihres Existenzmodus.**“ (ebenda). Anregend ist dabei Reckwitz' Beschreibung der „Krise des Politischen“, unter der so ziemlich alle Parteien leiden. Auf Seite 124 schreibt er: „... die Krise des Politischen in der Spätmoderne ergibt sich aus Grundstrukturen der Gesellschaft der Singularitäten. Zum einen findet im Zuge der Etablierung der digitalen Medientechnologien eine **Partikularisierung der Öffentlichkeit statt. An die Stelle der Massenmedien der organisierten Moderne, die auf sozialer Inklusion beruhten, tritt eine individuelle und kollektive Singularisierung der Partizipation an der Öffentlichkeit.** Zwar findet ... auch eine **Revitalisierung der politischen öffentlichen Debatte** statt, zugleich ist aber eine **Erosion einer allgemeinen Öffentlichkeit zugunsten diverser Mikroöffentlichkeiten** zu beobachten. Zum anderen spielen kollektive Identitäten von Partikulargemeinschaften in der spätmodernen Politik eine ungewöhnlich starke Rolle, zu beob-

achten etwa an der **Auffächerung des Parteiensystems in eine Vielzahl kleinerer Parteien**, die enge, kulturell homogene Segmente repräsentieren (gemeint sind bei uns vermutlich „Die Partei“, Tierschützerpartei, Seniorenpartei, Partei für das BGE, aber auch regional begrenzte Parteien wie die Bayernpartei oder in anderen Ländern regionale Parteien wie die katalanischen, baskischen, schottischen usw. Parteien, Parteien der migrantischen Milieus usw., R.L.) welche die Volksparteien der organisierten Moderne ablösen. Diese „Politik der Singularitäten“ **erschwert die Mobilisierung von Aufmerksamkeit für Probleme, die quer zu diesen partikularisierten Communities verlaufen.**“ (S. 124) Auch die Steuerungsfähigkeit des Staates sei von diesen Krisenprozessen erfasst.

6. Wir könnten diese Ausführungen jetzt in vielerlei Richtung diskutieren. Ich denke, wir sollten uns auf zwei Themen konzentrieren. Nämlich auf das Thema, was getan werden kann gegen diese **soziale Polarisierung** zwischen einer ziemlich gut verdienenden und auch inzwischen wieder ziemlich vermögenden „professional class“ (man achte nur auf die anscheinend unaufhaltsame Zunahme von immer größeren SUVs, Porsches, Audis, BMWs und Mercedes-Benz-Schlitten) und einer abgehängten, von menschenwürdigem Leben weit entfernten „service class“ auf der anderen Seite. Und darauf, was getan werden kann gegen eine anscheinend fast ebenso dauerhafte **Stadt-Land-Polarisierung**.

Zu letzterem nur ein Beispiel. Während wir in Berlin uns 3 (oder 4?) Opernhäuser und mindestens einen Tag im Monat kostenlosen Eintritt in alle öffentlichen Museen leisten, muss wenige Kilometer weiter eine Brandenburger Gemeinde in der Prignitz sich den Kopf zerbrechen, wie sie ein neues Feuerwehrfahrzeug finanzieren kann, ganz zu schweigen von „ortsnaher“ medizinischer, schulischer, kultureller Versorgung ihrer Einwohnerschaft. Das Thema ÖPNV in der Fläche lasse ich dabei ganz weg.

Zum Thema soziale Polarisierung zwei Beispiele: **Die „solidarische Bürgerversicherung“ kommt seit nun fast 20 Jahren nicht voran.** Stattdessen wuchern Privatversicherungen immer weiter. Die Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pflegeversicherung bleiben seit Jahrzehnten infolge einer lächerlich niedrigen „Beitragsbemessungsgrenze“ faktisch degressiv, ebenso, allerdings etwas höher beginnend, die Beiträge zur Rentenversicherung. Ich vermute, allein eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung auf 8000 Euro brutto im Monat, das ist in etwa der Beginn der „AT-Entgelte“ in der Metall- und Elektroindustrie, würde eine erhebliche Verringerung der Beitragssätze für alle nach sich ziehen können. Das passiert aber nicht. Genauso wenig wie ein Abbau der Minijobs, eine progressive Besteuerung der Einkommen, geschweige denn eine angemessene Erbschaftsteuer oder eine Vermögenssteuer eingeführt würde, obwohl von allen Gewerkschaften seit Jahren, ja Jahrzehnten immer wieder gefordert. Die Gegenwehr der „professional class“ gegen derlei soziale und steuerpolitische Reformen ist ungemein erfolgreich, seit vielen, vielen Jahren.

Während gleichzeitig ebenfalls seit fast 20 Jahren die Regelsätze für Hartz IV – und inzwischen auch die der Grundsicherung im Alter – unbestritten unterhalb eines menschenwürdigen Existenzminimums liegen. Die Zunahme der „Tafeln“, der Sammler von Pfandflaschen u.a. Formen offen sichtbarer Armut spricht Bände. Dabei rede ich noch nicht von der „unsichtbaren“ Armut, zum Beispiel Saisonarbeit in der Landwirtschaft, von Menschen, die Jahr für Jahr

Foto: Die gewerkschaftliche Forderung nach „guter Arbeit“ und das Eintreten für „Gutes Entgelt – gutes Leben!“ verbindet viele verschiedene soziale Milieus.



aus Polen, Bulgarien, Rumänien usw. für 3 bis 6 Monate kommen und ohne die wir unseren Spargel und unsere Erdbeeren gar nicht mehr ernten könnten, die aber keinerlei Ansprüche auf Alterssicherung oder Versicherung gegen Arbeitslosigkeit erwerben, Saisonarbeit im Tourismus, in der Gastronomie, die Pizza- und Paketboten, Küchenhelfer, Wanderarbeit in der Bauwirtschaft, in der Pflege, in der Logistik (LKW-Fahrer aus Polen, der Ukraine, Schiffsbesatzungen usw.) Im Ergebnis dieser sozialen Spaltung bleibt der Unterschied in der Lebenserwartung zwischen den sozialen Milieus hierzulande anscheinend ziemlich stabil bei ca. 6 Jahren (so viel älter wird ein Akademiker in der Regel gegenüber einem „Hartzler“). Auch innerhalb der EU ist der Unterschied der Lebenserwartung trotz erkennbarer

Quelle: Andreas Reckwitz, Hartmut Rosa, Spätmoderne in der Krise, Was leistet die Gesellschaftstheorie. Suhrkamp 2021, 310 Seiten, 28 Euro)

Aufholprozesse übrigens ähnlich: durchschnittliche Lebenserwartung in Deutschland 81 Jahre, in Bulgarien 74,9 Jahre.

7. Was tun? Ich finde, all das sind Themen für Politik (nicht nur der Linken, der Grünen oder der SPD, auch die CDU spricht zum Beispiel offen davon, dass sie bei der Frage nach modernen, zukunftsfesten sozialen Sicherungssystemen aktuell ziemlich blank dasteht) und für alle Gewerkschaften. Es geht um den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es geht darum, ob wir soziale, solidarische Lösungen finden für gesellschaftliche Themen oder ob sich reaktionäre, autoritäre Lösungen durchsetzen, der berüchtigte Ellenbogen oder, wie international zu beobachten, das Faustrecht. Alte Fragen also. Wir sollten sie uns erneut stellen.

Der untere Entgeltbereich

Ergebnisse und Folgerungen einer gleichnamigen WSI-Studie vom Januar 2022

BRUNO ROCKER, Berlin

Wer sind die Geringverdiener

Erfasst sind in der WSI-Studie ausschließlich sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigte Geringverdiener. Der untere Entgeltbereich wird von der Bundesagentur für Arbeit in Anlehnung an die OECD-Definition des Niedriglohnbereichs definiert. In der Abgrenzung der Bundesagentur gelten sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte als Geringverdiener, die weniger als 2/3 des mittleren (median) monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe verdienen. Insgesamt zählen in der Abgrenzung der Bundesagentur für Arbeit 18,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu den Geringverdienern mit einem Bruttoarbeitsentgelt unter 2 284 Euro. In der Gruppe der Frauen fällt dieser Anteil mit 25,4 Prozent überdurchschnittlich und in der Gruppe der Männer mit 15,4 Prozent entsprechend unterdurchschnittlich aus. Beschäftigte unter 25 Jahren (39,0 Prozent) und solche ohne deutsche Staatsbürgerschaft (36,9 Prozent) sind besonders häufig im unteren Entgeltbereich tätig.

Einfluss der Qualifikation

Der Anteil der Geringverdiener liegt bei den Ungelernten bei 40,8 Prozent, bei den Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss bei 17,8 Prozent und unter Akademikern bei 4,9 Prozent. Analog dazu bergen Helfertätigkeiten ein hohes Risiko (46,6 Prozent) auf ein Monatsgehalt im unteren Entgeltbereich, während das bei Fachkräften (20,1 Prozent), Spezialisten (6,9 Prozent) und Experten (3,4 Prozent) in abnehmendem Maße der Fall ist.

... und wo arbeiten sie?

Besonders groß ist das Risiko, nur ein geringes Einkommen zu erzielen, im Gastgewerbe (68,9 Prozent), der Arbeitnehmerüberlassung (67,9 Prozent) und in der Landwirtschaft (52,7 Prozent). Während in diesen Branchen mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten weniger als 2 284 Euro im Monat verdienen, sind es im öffentlichen Dienst (2,5 Prozent), bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (4,2 Prozent) sowie in der Information und Kommunikation (6,0 Prozent) nur sehr wenige Beschäftigte. Auch in Erziehung und Wissenschaft (6,6 Prozent), in den Wirtschaftszweigen Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgungswirtschaft (6,9 Prozent) und der Metall-, Elektro-

und Stahlindustrie (7,6 Prozent) ist der untere Entgeltbereich deutlich kleiner als in der Gesamtwirtschaft. In der Herstellung von Vorleistungsgütern, insbesondere chemischer Erzeugnisse (11,9 Prozent) und im Baugewerbe (15,5 Prozent) sind die Werte zumindest noch deutlich unterdurchschnittlich.

Entwicklung des unteren Entgeltbereichs

Im Zuge des Anstiegs der Löhne im vergangenen Jahrzehnt ist auch der untere Entgeltbereich zurückgegangen. Lag der Anteil der Geringverdiener an den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe 2011 noch bei 21,1 Prozent, sank er bis 2020 auf 18,7 Prozent (Bundesagentur für Arbeit). Zunächst ist also festzustellen, dass in den letzten Jahren durchaus Erfolge bei der Eindämmung des unteren Entgeltbereichs zu verzeichnen sind. Auffällig ist jedoch, dass sich dieser Rückgang allein aus der Entwicklung im Osten speist. Der prozentuale Anteil der Geringverdiener unter den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten zwischen 2011 und 2020 hat sich im Westen kaum verändert und liegt aktuell bei 16,4 Prozent. Gleichzeitig ist jedoch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten deutlich gestiegen, so dass die absolute Zahl der Geringverdiener im Westen um gut 200 000 zugenommen hat. Im Osten sank hingegen im gleichen Zeitraum nicht nur der Anteil der Geringverdiener von 39,9 Prozent auf 29,1 Prozent, sondern auch ihre absolute Zahl um mehr als 320 000.

Regionale Disparitäten

Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Geringverdiener im Osten mit der Ausnahme Berlins ist trotz der Konvergenz in den vergangenen Jahren noch immer weitaus höher als im Westen. Die Kreise, in denen sich der untere Entgeltbereich auf mehr als vier von zehn sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erstreckt, liegen alle im Osten. Dabei handelt es sich um den Erzgebirgskreis (43,2 Prozent), Görlitz (42,5 Prozent), den Saale-Orla-Kreis (41,2 Prozent), Vorpommern-Rügen (40,8 Prozent) und den Vogtlandkreis (40,2 Prozent). Wenngleich der Anteil der Geringverdiener im Osten auffällig hoch ist, zeichnen sich die neuen Länder auch dadurch aus, dass es dort – entgegen dem bundesweiten Muster – sechs Kreise gibt, in denen Frauen weniger von Löhnen im unteren Entgeltbereich betroffen sind als Männer. Auch in großbetrieblich geprägten Kreisen und Städten ist der untere Entgeltbereich kaum verbreitet. Allen voran gilt dies mit Wolfsburg (6,4 Prozent) und Erlangen (8,3 Prozent) für die beiden Städte mit den niedrigsten Anteilen an Geringverdienern. ▶

►Fazit

In den letzten Jahren ist es gelungen, den unteren Entgeltbereich zurückzudrängen. Die Daten zeigen aber, dass es mit dem Gastgewerbe, der Landwirtschaft und der Arbeitnehmerüberlassung weiterhin Branchen gibt, in denen die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten weniger als

2 284 Euro im Monat verdient. Darüber hinaus ist der untere Entgeltbereich in manchen Regionen noch weit verbreitet. Die Analysen haben gezeigt, dass dies insbesondere für Kreise mit geringer Arbeitsproduktivität, kleinen Betrieben und niedrigen Wohnkosten sowie in Ostdeutschland gilt. Der Ost-Faktor lenkt den Blick auf die in Ostdeutschland niedrige Tarifbindung.

Mögliche Gegenmaßnahmen (Vorschläge zur Diskussion)

- Verbesserung der Angebote zur Berufsausbildung und Umschulung, notfalls über die Angebote der „Dualen Berufsausbildung“ hinaus
- Herstellung von mehr Transparenz über die im Stadt- oder Landkreis gezahlten Entgelte
- Organizing-Projekte im Niedriglohnbereich für mehr Gewerk-

schaftsmitglieder, Kampf um Tarifbindung und Tarifverträge sowie Bildung von Betriebsräten (Beispiel Kampagnen der NGG unter Fahrradkurieren, Lieferando, Gorillas etc.)

- Förderung der Ansiedlung sogenannter „Leuchtturmprojekte“ über Landesregierungen in Kreisen mit geringer Arbeitsproduktivität (Beispiel Tesla, Brandenburg oder Intel, Sachsen-Anhalt).

Arbeitsbewertung

Rolf Gehring, Brüssel, und Claus Seitz, San Sebastián

Mit der Pandemie sind geradezu schlagartig bestimmte Tätigkeiten und Berufe und mit ihnen tendenziell auch die dortigen Arbeitsbedingungen in die öffentliche Aufmerksamkeit geraten. Altenpfleger, Krankenhauspersonal und viele andere Professionen wurden weithin sichtbar beklatscht, ihre Tätigkeit gewürdigt. Sonderzahlungen für die durch überfüllte Intensivstationen und viele weitere Engpässe an anderen Stellen der gesellschaftlichen Daseinsvorsorge noch einmal enorm gestiegene Arbeitsbelastungen wurden gefordert oder ihre Forderung unterstützt.

Das Problem der „Würdigung“ bestimmter Bedingungen in Zeiten existentieller Unsicherheit oder konkreter Not teilt allerdings das Problem aller Konjunkturen, die wie Moden schnell verblasen können. So viel hört man ja schon nicht mehr bezüglich der Lage beim Pflegepersonal oder anderen in der Pandemie Aufmerksamkeit gezollten Berufsgruppen. Die eben noch Beklatschten fallen dann schnell wieder dem weiten Feld von Tätigkeiten anheim, die oft verschleißend sind und schlecht bezahlt werden, ohne dass gesellschaftlich darüber reflektiert wird. Gerade diese Bereiche der Lohnarbeit sind oft weder tariflich noch durch eine andere irgend geartete Lohnordnung abgedeckt. Ergänzt werden in diesem Feld aktuell klassische Arbeitssegmente durch neuere Formen der Arbeitsverwertung etwa durch Formen der Scheinselbständigkeit oder prekäre Formen der Plattformarbeit, kriminelle Formen der Arbeitnehmerüberlassung und diversen Kombinationen dieser Formen; ebenfalls alles Bereiche, die durch keine kollektive Lohnordnungen abgedeckt sind/waren.

Gewerkschaftliche Lohn- und Leistungs politik ist vor dem Hintergrund sich verändernder Verwertungsbedingungen letztlich immer wieder gefordert, Tarifbindung zu organisieren und das bestehende Instrumentarium zur Arbeits- und Leistungsbewertung zu überprüfen. Dabei kommen ihr zwei Funktionen zu. Zum einen die direkte Ausgestaltung der Tariflandschaft und die betriebliche Umsetzung von Tarifergebnissen, zum anderen aber auch Einfluss auf die gesellschaftliche Diskussion zur Anerkennung und Bewertung von Arbeit und spezifischen Tätigkeiten zu nehmen.

Arbeitsanalyse als Instrument der Arbeitsbewertung

Dabei gibt es für die tarifliche und betriebliche Gestaltungsebene über die lange Zeitreihe einen Ausdifferenzierungsprozess und eine wachsende Lohnspreizung (noch vor etwa einhundert Jahren reichte die Einteilung ungelern, angelernt, Facharbeit) aber auch eine Art Versachlichung und Verwissenschaftlichung.

Lohnordnungen basieren heute wesentlich auf kleinteiligen Verfahren der Arbeitsanalyse und Arbeitsbewertung. Bereit 1967 hatte Hans Pronschlegel im Auftrag der EGKS (Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl) eine immer noch lesenswerte Broschüre vorgelegt, die aktuelle Entwicklungen der Lohnordnungen in der Nachkriegszeit und Formen der Lohnfindung in den Mitgliedsstaaten der EGKS darstellt. Die Broschüre orientiert auf die analytische Arbeitsbewertung als verwissenschaftlichte Methode der Berurteilung von möglichst vielen Aspekten der Arbeit und des Arbeitsprozesses als auch der materiellen und organisatorischen Arbeitsumgebung.

Lohnordnungen: zwischen Tarifautonomie und wissenschaftlicher Grundlegung

Das Vorwort (geschrieben von François Vinck, Generaldirektor der EGKS) zur Broschüre orientiert:

„Die Ausarbeitung einer Lohnordnung ist unbestreitbar eines der heikelsten und schwierigsten Probleme bei den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Die meisten der auf Betriebsebene oder auf einer breiteren – regionalen oder nationalen – Ebene ausgearbeiteten Tarifverträge enthalten eine Reihe von Berufsgruppen.

Zunächst ist die Anzahl dieser Berufsgruppen und ihre Stellung innerhalb des Lohnfächers festzulegen. Ihre Zahl liegt bei den Arbeitern meist zwischen 5 und 10. Sodann ist die Verteilung der einzelnen Berufe innerhalb dieser Gruppen nach einer Gesamtwertung der einzelnen Berufe vorzunehmen.

Diese Methode der Arbeitsbewertung stößt wegen ihres pragmatischen Charakters auf gewisse Schwierigkeiten.

Mit welcher Begründung soll einer bestimmten Gruppe gegenüber einer anderen diese oder jene Stellung eingeräumt werde, ein bestimmter Arbeitsplatz oder Beruf in diese oder jene Gruppe eingereiht und die Position eines Arbeitsplatzes gegenüber einem anderen festgelegt werden, wenn alle diese Entscheidungen ein Werturteil über zahlreiche Gegebenheiten voraussetzen, die nach menschlicher Vernunft kaum gleichzeitig beurteilt werden können? Wie soll, wenn neuartige Verfahren zur Entstehung neuer Berufe führen, die Stellung der diese Berufe ausübenden Arbeiter innerhalb der Lohnhierarchie in empirischer Weise bestimmt werden? Daraus erklärt sich die mancherorts erkannte Notwendigkeit, das Problem der Festlegung der Lohnhierarchie rationell zu lösen. Die Erwägungen, die bei der Arbeitsanalyse und Arbeitsbewertung angestellt werden, dürften diesem Bedürfnis in vielen Fällen gerecht werden. Es handelt sich nicht darum, für ein vielschichtiges, zugleich wirtschaftliches und menschliches Problem eine einfache mathematische Lösung zu finden, sondern ein möglichst genaues Schema zur Stützung oder Erläuterung der Lohnskala aufzustellen.“ (Pronschlegel S.9)

Zur Definition des Begriffs der Arbeitsanalyse stützt Pronschlegel sich auf die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Untersuchung einer Arbeit mit schriftlicher Aufzeichnung des Untersuchungsergebnisses nach Zweck, Gliederung, Ablauf, Arbeitsmittel und gegebenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Verantwortungen. Welche Arbeitsanforderungen wurden betrachtet?

- Geistige Anforderungen
- Körperliche Anforderungen
- Verantwortung
- Arbeitsbedingungen (Umgebungseinflüsse)
- Können
- Belastung

Auf dieser Basis hatte sich eine Vielzahl von Verfahren in den europäischen Ländern herausgebildet, die teils detaillierteste Erhebungen vorsahen. Eine Arbeitsplatzkarte des Rationalisierungskuratoriums der deutsche Wirtschaft unterschied zwischen körperlichen Anforderungen (Körperbeschaffenheit; Körpertüchtigkeit; Körperbeherrschung – mit jeweils teils vielfältigen Aspekten), geistige Anforderungen (Begabung mit besonderen geistigen Fähigkeiten, Zuwendung, Wissen; Anforderung an den Willen mit Vitalität, Dynamik, Steuerung) und Anforderung an die Persönlichkeit (Grundlagen der persönlichen Wirkung; persönliche Wirkung und Format der Gesamtpersönlichkeit. Die zu beurteilenden Aspekte summieren sich bei dieser Karte auf 56. Dazu kommen die Aspekte der Arbeitsumgebung, der Kooperation im Arbeitsablauf usf.

Ausdifferenzierung und tarifliche Regulierung – Anerkennungskämpfe

Die Schwierigkeiten liegen auf der Hand. Eine Beurteilung all dieser Aspekte für die Eingruppierung wird zu einem extrem aufwendigen Verfahren, persönliche Urteile bleiben krisierbar. Als problematisch hat sich auch schnell herausgestellt, dass ungesunde Arbeitsbedingungen teils mit hohen Zuschlägen entlohnt wurden, in der Folge ihre Beseitigung oft problematisch war, da u.U. mit Lohnverlust verbunden. Noch heute finden sich (vor allem in den mittel- und osteuropäischen Ländern) solcherart Altlasten in den Tarifen.

Mit der Wahrnehmung von Ausdifferenzierungen in den Tätigkeiten und Arbeitsvollzügen und deren tarifvertraglicher Verarbeitung korrespondierten aber auch immer Kämpfe um die Anerkennung von konkretem Wissen und Kompetenzen, Mindestlohnstandards, der Nivellierung von Unterschieden oder die Angleichung von Standards. Hierzu zählt der Jahrzehnte währende Kampf gegen die sogenannten Leichtlohngruppen von Frauen, ein Kampf gegen die Lohndiskriminierung. Ebenso die starken Bewegungen der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts für die Anhebung der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen oder die Durchsetzung von Entgeltgruppen (Entgelttarifverträge) anstelle der tradierten Unterscheidung von Lohn- und Gehaltsgruppen (einschließlich der tariflich fundamentierten Lohndifferenzen zwischen gewerblichen und Angestelltentätigkeiten nach jeweils dreieinhalbjähriger Ausbil-

Stelle eines Werkzeugmechanikers

Bewertungsbegründung	Bewertung	max.	lat.	Summe		
I. Können a) Für die Arbeitsausführung ist eine abgeschlossene Werkzeugmechanikerlehre und zusätzlich ca. 2 Jahre Erfahrungszeit – in der eine Heizerausbildung eingeschlossen ist – erforderlich. b) Geschicklichkeit bei zum Teil schwierigen fachberuflichen Arbeiten notwendig.	I. Können a) Arbeitskenntnisse (Ausbildung, Erfahrung, Denkfähigkeit) b) Geschicklichkeit (Handfertigkeit, Körpergewandtheit)	8		/		
		4	7,0			
			2,5			
		Können insgesamt:				9,5
II. Verantwortung a) Verantwortlich für richtige und ordnungsgemäße Ausführung der Wartungs- und Reparaturarbeiten, richtige Einstellungen und Arbeitsweise der Anlagen unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften. b) – c) Zeitweise mitverantwortlich für die Sicherheit des zugewiesenen Helfers.	II. Verantwortung a) für die eigene Arbeit (Betriebsmittel und Erzeugnisse) b) für die Arbeit anderer c) für die Sicherheit anderer	4	3,5	/		
		3	–			
		3	0,5			
		Verantwortung insgesamt:				4,0
III. Arbeitsbelastung a) 1. Erhöhte, zeitweise hohe Aufmerksamkeit bei Arbeitsausführung 2. In der Regel erhöhte Anforderung an eigenes Überlegen b) Arbeitsweise stehend, gehend, in gebückter und teilweise in unnatürlicher Haltung. Hantiert mit Werkzeugen und Ersatzteilen. Benutzt zeitweise Gabelstapler und Teleskop-Arbeitsbühne.	III. Arbeitsbelastung a) geistig 1. Sinne und Nerven (Aufmerksamkeit) 2. Denktätigkeit (Nachdenken) b) muskelmäßig	5		/		
			4,5			
			4,5			
			3,0			
Arbeitsbelastung insgesamt:			6,0			
IV. Umgebungseinflüsse a) Verschmutzung der Hände d) Zeitweise etwas Strahlungshitze bei Schweißarbeiten g) Teilweise erschwerende Lärmbelastung k) Erkältungsgefahr bei Arbeiten im Freien (wechselnde Temperaturen) l) Zeitweise geringe Belastung durch Tragen von Schutzkleidung (Schutzbrille, Handschuhe) m) Trotz Beachtung der UV- und Sicherheitsvorschriften können Unfälle vorkommen.	IV. Umgebungseinflüsse a) Schmutz (Verschmutzung) b) Staub c) Öl d) Temperatur e) Nässe (Wasser, Säure, Lauge usw.) f) Gase, Dämpfe g) Lärm h) Erschütterung i) Blendung oder Lichtmangel k) Erkältungsgefahr l) Hinderliche Schutzkleidung m) Unfallgefahr	2	0,5	/		
		1,5	–			
		1	–			
		2	0,5			
		1	–			
		2	–			
		2	1,0			
		4,5	–			
		1	–			
		1	0,5			
		2	0,5			
		2	1,0			
		Umgebungseinflüsse insgesamt:				4,0
		Arbeitswert (Summe der Punkte I–IV)			51	
Ergänzung zur „Beschreibung der Arbeit“, Skizzen:				IV		
Arbeitswertgruppe						
Ausgestellt am: ..-10-19	Inhalt anerkannt:	Bewertet am: ..-10-15				
durch: <i>Kerf Meier</i>	<i>Josef Schulz</i>	durch: <i>Horst Derner</i>				

Beispiel einer analytischen Arbeitsbewertung für einen Werkzeugmechaniker.

Quelle: <http://www.jochen-niclaus.de/Neu/grundtat/Arbeitsbewertung1.htm>

dungszeit), mit denen das Veschwimmen von ehemals klareren Trennungen zwischen Hand- und Kopfarbeit in vielen Arbeitsprozessen verarbeitet wurde.

Was sich in diesem Zeitverlauf in den Lohnordnungen ebenfalls durchsetzte, ist die klare Bezugnahme auf die abverlangte Tätigkeit als wesentliches eingruppierungsrelevantes Kriterium.

Beispiel Metallwirtschaft:

„Heute ist in allen regionalen Tarifverträgen der Metallindustrie geregelt, dass die Anforderungen der übertragenen Tätigkeiten für die Eingruppierung maßgeblich sind. Die Anforderungen der Tätigkeiten werden allerdings teilweise durch den Verweis auf Qualifikationen, die für die Ausführung der Tätigkeiten erforderlich sind, beschrieben. ...

Entgeltgruppe 5: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch

- eine abgeschlossene, mindestens dreijährige fachbezogene Berufsausbildung

- oder entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und / oder Fähigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.“ (ERA-TV Nds.)“ (Arbeit Entgelt Leistung S. 141 und 143)

Damit ist der Rahmen beschrieben, aber es ist keine Arbeits- ▶

►bewertung vorgenommen. Die Arbeitsbewertung ist eigentlich der Versuch der Objektivierung und Operationalisierung von gesellschaftlichen Werturteilen. Zur Durchführung der konkreten Bewertung fanden und finden sich beide Verfahren in den Tarifverträgen, das analytische und das summarische Verfahren. *Bezüglich der konkreten Arbeitsbewertung führt das Buch Arbeit – Entgelt – Leistung aus:*

„– Es wird die Arbeit/Anforderung bewertet, nicht die Person und ihre Qualifikation

– „Eine **Summarische Arbeitsbewertung** liegt vor, wenn die Anforderungen der Arbeit, des Arbeitsplatzes oder des Arbeitsbereiches in einer globalen Betrachtung erfasst werden und anhand von tariflich geregelten Eingruppierungsmerkmalen für die einzelnen Entgeltgruppen eingestuft werden. Den Entgeltgruppen sind im Entgelt-Tarifvertrag Geldbeträge zugeordnet.

– Stufenwertzahl- bzw. Punktbewertungsverfahren leiten sich von der **Analytischen Arbeitsbewertung** ab. Diese liegt vor, wenn die Anforderungen der Arbeit, des Arbeitsplatzes oder des Arbeitsbereiches in tariflich geregelter Einzelanforderung untergliedert werden, diesen eine Stufenwertzahl oder Punkte zugeordnet werden und aus der Summe der so zugeordneten Stufenwertzahlen oder Punkte eine Entgeltgruppe ermittelt wird. Der Entgeltgruppe sind im Entgelt-Tarifvertrag Geldbeträge zugeordnet.“ (S.145)

In der deutschen M-E-Industrie finden beide Verfahren Anwendung, in den beiden großen Tarifbezirken Baden-Württemberg und NRW die analytische Arbeitsbewertung, in allen anderen Tarifbezirken die summarische. Arbeitsbewertung heißt immer: Arbeitsanforderungen analysieren, beschreiben und bewerten. Insofern ist die differenzierende Bezeichnung der beiden Verfahren eher irreführend.

Entgeltrahmenabkommen

Mit den Entgeltrahmenabkommen wurden dann für die Metallwirtschaft die sprachlichen, definitorischen Distinktionen zwischen gewerblichen und angestellten Tätigkeiten/Berufen aufgehoben. Die bisher separaten Arbeitsbewertungssysteme für den gewerblichen- und Angestelltenbereich wurden integriert und die Bewertungen der Arbeitsanforderungen, beginnend bei der Bewertung der Anforderungen der Berufsausbildung, angeglichen. Es stand somit auch an, Tätigkeiten neu zu beschreiben. Diese Ausarbeitung stellte und stellt die tariflichen Akteure vor ziemliche Herausforderungen. Typische beziehungsweise verallgemeinerbare und übertragbare Tätigkeitsbeschreibungen sollen es den betrieblichen Akteuren erlauben, die spezifische Arbeit einzugruppieren, ohne eine analytische Bewertung in all ihren Verästelungen vorzunehmen. Ein schwieriger und anhaltender Prozess.

Ein schwieriger Einführungsprozess, der in einen anhaltenden kontinuierlichen Prozess der Überarbeitung münden sollte, da die dynamische Entwicklung der Arbeits- und Organisationsprozesse regelmäßig zu erheblichen Veränderungen im Zuschnitt und in den Inhalten von Arbeitsaufgaben führt. Die Tarifvertragsparteien sollten die tariflichen Niveau- und Orientierungsbeispiele entsprechend der berufstypischen Veränderungen, die z.B. aus neuen Prozessen und Technologien herühren, modernisieren. Die Veränderungen von Ausbildungs- und Prüfungsinhalten für die duale Berufsausbildung und die einschlägigen Hochschulstudien reflektieren den Wandel der industriellen Anforderungen und sind für die Arbeitsbewertung wichtige Hilfsmittel bei der Definition / Neudefinition von

Quellen: Pornschlegel, Hans: Arbeitsanalyse und Arbeitsbewertung. Luxemburg 1967 | Meine / Rohnert / Schulte-Meine / Vetter (Hrsg.): Handbuch Arbeit Entgelt Leistung. Frankfurt am Main 2018 – 7. Auflage

Anforderungsniveaus. Was im Zentrum bleibt, ist der Tätigkeitsbezug. Er fokussiert auf die abgeforderte Arbeit und läßt damit andere Aspekte wie etwa das Senioritätsprinzip, soweit es sich auf das schlichte Lebensalter bezieht, außer Acht. Die zur Durchführung einer Arbeitsaufgabe benötigte fachspezifische Zusatzqualifikation, wie sie durch zielgerichtete Berufserfahrung gewonnen wird, fließt allerdings in die Arbeitsbewertung ein. ERA macht sich den Ansatz des lebenslangen Lernens zu eigen. Einmal erworbene fachspezifische Berufskennnisse bedürfen kontinuierlicher Auffrischung, um einer Entwertung zu entgehen.

Die Entgeltrahmenabkommen der Elektro- und Metallindustrie beanspruchen in der praktischen Umsetzung faktisch *generelle Anwendungsgültigkeit*. In einem typischen Metall-Großbetrieb werden mit dem gleichen ERA-Schema die Arbeitsaufgaben von klassischen Betriebsbereichen wie Produktion, Montage, Logistik, Qualitätssicherung, Elektroinstandhaltung, Werkzeugbau, Maschinenbau, über „administrative“ Bereiche wie Sekretariat, Wareneingang, Versand, Einkauf, Vertrieb, Buchhaltung / Finanzen, hin zu IT, Konstruktion, Forschung und Entwicklung analysiert, beschrieben und bewertet. Hinzu kommen unzählige eigentlich nicht direkt mit Metall verbundene betriebliche Einheiten wie z.B. werksärztlicher Dienst, Arbeits- und Unternehmensjuristen, Werkschutz und Feuerwehr, Betriebsreinigung, Baumanagement etc. Schon ein Blick auf die Unterschiedlichkeit der Branchen der M+E-Industrie zeigt dies: Automobil, Maschinenbau, Optik, Kaltwalzwerke, Luft- und Raumfahrtindustrie, IT-Industrie, Gießereien, Schiffbau- und Meerestechnik.

Unterschiedliche Wirklichkeiten in den Branchen

Was mit dieser Betrachtung gar nicht erfasst wird, oder besser gesagt nicht erklärt wird, sind die Differenzen zwischen den Gewerken. Die einer als vergleichbar geltenden Tätigkeit zugewiesene bzw. ausgehandelte Lohnhöhe bleibt ein eigenes Geschäft zwischen den Tarifvertragsparteien. Dass in manchen Branchen die abgeschlossene Berufsausbildung und entsprechende spätere Tätigkeit ein doch gutes Auskommen ermöglicht, in anderen Branchen aber eventuell gerade zum Leben reicht, ist eigentlich skandalös. Wesentlich abhängig von der Durchsetzungsstärke der Gewerkschaften und der Marktmacht der Branchen (Beispiel: Extraprofiten der Automobilhersteller auf Kosten der Zulieferer). Aber diese Differenzen können auf dieser Basis der Arbeitsbewertung schon kritisiert werden. Die Arbeitsbewertung bildet so nicht nur die Basis für die konkrete Eingruppierung im Betrieb, sondern auch den Hintergrund für die Betrachtungen und entsprechenden Auseinandersetzungen oder Diskurse in der Gesellschaft. Die Arbeitsbewertung ist schließlich auch ein wichtiges Moment in der Betrachtung von Tätigkeiten, die keinem Tarif unterliegen.

Eine Arbeitshypothese: die detaillierte (analytische) Arbeitsanalyse ist gewissermaßen das allgemeine gesellschaftliche Werkzeug zur Betrachtung und Beurteilung von Tätigkeiten. Ihre Aktualisierung könnte auch in der derzeitigen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen helfen, wäre verständlich und anschlussfähig für jedermann. Ihre Popularisierung im gesellschaftlichen Diskurs wäre der Kontrapunkt zum temporären Beklatschen, wie es in der Pandemie erlebbar war. Sie könnte Argumente für höhere Löhne in den eingangs genannten Bereichen, aber auch für die Minimierung von Belastungen oder für konkrete Anforderungen an die Arbeitsgestaltung (erweiterte Aufgabenzuschnitte) bieten.