



„2. NRW-Nachhaltigkeitstagung – Zukunftsfähiges Nordrhein-Westfalen 2030“

18.11.2013, im Landtag NRW Düsseldorf

Dokumentation des Workshops: Faire Arbeit – ein Beitrag zur nachhaltigen Beschäftigung (13:15-14:15 Uhr)

Autor: Stephan Vieweger, lab concepts GmbH

Teilnehmende an der Diskussion:

Dr. Cordula Sczesny, Geschäftsführerin Soziale Innovation GmbH

Achim Vanselow, Abteilungsleiter Wirtschafts-, Struktur- und Technologiepolitik DGB Nordrhein-Westfalen

Magdalene Wilczek, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Initiative Faire Arbeit, Fairer Wettbewerb

Moderation und Einleitung: Arnold Kratz, G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Einleitung

Das Thema faire Arbeit ist für das Industrie- und Energieland Nordrhein-Westfalen von herausragender Bedeutung und wurde im Workshop aus folgenden Perspektiven beleuchtet: Magdalene Wilczek stellte die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Landesministeriums vor. Achim Vanselow zeigte im Anschluss auf, dass gute Arbeit eine zentrale Voraussetzung für die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und damit ein wichtiger Baustein für das Gelingen der Energiewende ist. Dr. Cordula Sczesny erläuterte schließlich die betriebliche Ebene der Zeitarbeit und ging auf deren mögliche Brückenfunktion ein.

Prekäre Beschäftigung nimmt zu

Magdalene Wilczek vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen erläuterte, dass die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ als Reaktion auf die stetig steigende Anzahl von prekären und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und negativer Lohnentwicklung auf dem Arbeitsmarkt im Februar 2013 von Minister Guntram Schneider ins Leben gerufen worden sei. Demnach sind allein in Nordrhein-Westfalen rund 1,7 Millionen Menschen geringfügig beschäftigt und für viele dieser Menschen stellt ein Minijob die einzige Beschäftigungsperspektive dar. Zwar hatte das Land im Jahr 2010 einen Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen, doch lässt sich die Hälfte davon auf Leiharbeit zurückführen. In totalen Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass in Nordrhein-Westfalen ca. 200.000 Menschen an Betriebe verliehen werden. Zwar wurden im Leiharbeitssektor Mindestlöhne eingeführt, doch wird Leiharbeit seitdem vermehrt durch Werkverträge ersetzt, was weiteres Lohndumping zur Folge hatte. Der Niedriglohnsektor weitet sich zunehmend aus. Zum 31.12.2010 waren in Nordrhein-Westfalen 892.648 Menschen zu einem Niedriglohn beschäftigt, was einem Anteil von 20,4% an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht. Darüber hinaus sind auch die Reallöhne in den vergangenen elf Jahren um 4% gesunken.

Aktiv gegen unfaire Arbeit

Ziel der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ ist es, die Probleme, die Leiharbeit und unsichere Beschäftigung mit sich bringen mehr und mehr im öffentlichen Bewusstsein zu verankern, um dadurch einen öffentlichen Diskurs anzuregen. So soll eine Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen solcher Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden und Nordrhein-Westfalen zum „Land der Fairen Arbeit“ avancieren. Denn es gibt genügend Beispiele, die aufzeigen, dass faire Beschäftigungsverhältnisse und Wettbewerbsfähigkeit kein Widerspruch sein müssen. Diese guten Ansätze und Strategien müssen ausgeweitet, entsprechend gefördert und unterstützt werden. Die Grundlage für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen muss auf Bundesebene durch entsprechende politische Initiativen gelegt werden – auch in Zusammenarbeit und unter Einbeziehung arbeitsmarktpolitischer Akteure und durch regionale und branchenbezogene Schwerpunktaktionen. Die Kernthemen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ sind:

- Minijobs
- Faire Leiharbeit
- Auskömmliche Löhne.

Zum Thema „Leiharbeit“ ist das Land Nordrhein-Westfalen – auch in Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern – aktiv geworden und hat eine Bundesratsinitiative für faire und sichere Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit gestartet und den Antrag „Gute Arbeit – Zukunftsfähige und faire Arbeitspolitik gestalten“ in den Bundesrat eingebracht. Des Weiteren wurde das Modellprojekt „Zeitarbeit – Eine Brücke in den Arbeitsmarkt?“ zusammen mit der Soziale Innovation GmbH als Träger ins Leben gerufen. In diesem Projekt wird durch Befragung verschiedenster Akteure untersucht, welche Faktoren dabei helfen, die Brücken- bzw. Klebefunktion, die Zeitarbeit mit sich bringen kann, zu unterstützen und welche Strategien und Maßnahmen dabei helfen, diese noch zu steigern. Anhand der Resultate werden dann Handlungsempfehlungen für die Arbeitsmarktpolitik abgeleitet. Das Projekt endet im März 2014 mit dem landesweiten Transfer der Ergebnisse und Ansätze für eine faire Zeitarbeit.

Darüber hinaus hat das Landesministerium Maßnahmen ergriffen, um Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer, Arbeitsuchende, Jobcenter und Betriebsräte besser zu informieren und zu sensibilisieren – etwa durch die „Hotline Zeitarbeit“ und weitere Informationsmöglichkeiten, wie z.B. Streuprospunkte wie Flyer zu den Themen Minijobs und auskömmliche Löhne. Auf der Internetseite der „Hotline Zeitarbeit“ (www.zeitarbeit.nrw.de) können Betroffene beim Schnelltest „Faire Leiharbeit“ überprüfen, ob ihr Zeitarbeitsverhältnis fair ist.

Nachhaltige Beschäftigung: Voraussetzung für eine erfolgreiche Energiewende

Achim Vanselow vom Deutschen Gewerkschaftsbund begrüßte zu Beginn seines Vortrages die neue Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Nordrhein-Westfalen. Die gegenwärtige Entwicklung ist aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes nicht nachhaltig – weder ökonomisch, noch ökologisch oder sozial. Der Markt allein kann keine nachhaltige Entwicklung sicherstellen. Die Politik müsse daher regulierend einwirken. Das Klimaschutzgesetz in NRW ist deshalb ein Schritt in die richtige Richtung. Die Energiewende sei teuer, aber eine „Weiter so“-Strategie würde langfristig noch teurer. Die Energiewende sei das größte „industriepolitische Innovationsprojekt“ in NRW. Eine erfolgreiche Energiewende bietet die Chance auf Arbeitsplätze und die Erhaltung des Wohlstands für die Beschäftigten. Misslingt sie, drohen die Arbeitnehmer/innen zu Verlierern dieses Prozesses zu werden.

Für den Arbeitsmarkt in NRW sind Nachhaltigkeit und der Erfolg der Energiewende ein bedeutsamer Faktor, noch wichtiger als in anderen Bundesländern. NRW ist der wichtigste Industrie- und Energieerzeugungsstandort in Deutschland. Der Energiesektor im Lande umfasst 200.000 Arbeitsplätze. Hier finden die meisten Personaleinstellungen statt. Dennoch drohen gerade im Bereich der Energieproduktion und der energieintensiven Industrie Stellenabbau,

Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und schleichende De-Investitionen. De-Industrialisierung ist „nichts, was uns droht, sondern De-Industrialisierung findet bereits statt“.

Atypische Arbeitsverhältnisse als Risikofaktor für Nachhaltigkeit und Innovation

Zwar ist die Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren gestiegen, doch wachsen die Beschäftigungszahlen überwiegend in nicht-standardisierten Arbeitsverhältnissen. So war im ersten Halbjahr 2012 jede dritte Einstellung eine befristete Stelle; jedes zweite Großunternehmen beschäftigt Leiharbeiter und das Niveau an Minijobs liegt über dem bundesweiten Durchschnitt.

Es ist ein Mythos, dass eine maximale Flexibilisierung der Arbeit zu mehr Arbeitsplätzen führt. Der Bundesländervergleich zeigt: Je höher der Stellenumschlag, desto schlechter die Nettobeschäftigung.

Der Boom zu immer flexiblerer Beschäftigung stellt eine echte Gefahr für Nachhaltigkeit, Innovation und für die Energiewende in NRW dar. Für Leiharbeiter mit kurzen Einsatzzeiten und mit geringer Beschäftigungssicherheit besteht überhaupt kein Grund eine Betriebsbindung aufzubauen. Die meisten Zeitarbeitsfirmen und Kundenunternehmen investieren nicht in die Fort- und Weiterbildung von Leiharbeitskräften. Wo gegenseitiges Vertrauen fehlt, besteht für Leiharbeitskräfte auch kein Anlass sich loyal gegenüber Unternehmen zu zeigen. Das „Routinemodell der Innovation“ (Schumpeter) kann so nicht funktionieren.

Gewerkschaften und Betriebsräte haben in den vergangenen Jahren viel Zeit und Kraft in den Kampf gegen das weitere Vordringen prekärer Arbeitsverhältnisse investieren müssen. Auch deswegen konnten sie die Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz nicht intensiver vorantreiben, kritisiert Achim Vanselow.

Nach Ansicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist im Nachhaltigkeitsdiskurs noch nicht ausreichend angekommen, dass die Beschäftigten nicht nur Objekt, sondern auch Subjekt des Strukturwandels sind. Nachhaltigkeit ist ein partizipativer Prozess, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefordert sind. Gewerkschaften und Betriebsräte haben das Potenzial, Nachhaltigkeit voranzutreiben – durch Information, Aufklärung und die Organisation von Beteiligung für nachhaltigere Lösungen im Unternehmen.

Nur mit fairer Arbeit kann der Übergang in eine nachhaltige Wirtschaft gelingen. Fair gestaltete Leiharbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument kann z.B. einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen und gering Qualifizierten oder durch die Unterstützung von Arbeitsmarktübergängen im Strukturwandel leisten. Die Betriebe sind in der Verantwortung, indem sie die Weiterbildung von Leiharbeitnehmern unterstützen und anbieten. Nur als hochwertige Personaldienstleistung kann Leiharbeit einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Als Instrument für Lohn- und Sozialdumping hat Leiharbeit in einer nachhaltigen Wirtschaft keinen Platz.

Liberalisierung der Zeitarbeit

Dr. Cordula Sczesny stellte die Entwicklung der Zeitarbeit und die Risiken für eine nachhaltige Beschäftigung dar. Seit den „Hartz-Gesetzen“ 2003 hat sich einiges verändert. Im Zuge dessen wurden vier maßgebliche Punkte aufgehoben:

1. Befristungsverbot
2. Synchronisationsverbot
3. Wiedereinstellungsverbot
4. Beschränkung der Überlassungsdauer auf max. 2 Jahre

Dies hatte eine deutliche Liberalisierung der Zeitarbeit und als positive Erscheinung die Einführung des „Equal Treatment Prinzips“, also die Gleichbehandlung von Festangestellten und Leiharbeitnehmern zur Folge. Allerdings kann von diesem Prinzip abgewichen werden, wenn es einen eigenständigen Tarifvertrag in der Zeitarbeit gibt. Formuliertes Ziel dieser Maßnahme ist es, die rasche und nachhaltige Vermittlung in Arbeit und die Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt zu stärken.

Seit dieser Maßnahme hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen zwischen 2003 und 2012 von 62.663 auf 184.313 nahezu verdreifacht und die Anzahl der Zeitarbeitsfirmen im selben Zeitraum von 1.335 auf 2.626 Unternehmen in NRW fast verdoppelt. Ein neuer Markt und ein neues Geschäftsfeld sind entstanden.

Sehr stark verändert haben sich seitdem die Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitskräften. Waren es zuvor überwiegend die Vertretung des Stammpersonals bei Urlaub und Krankheit oder eine Abdeckung kurzfristiger Auftragsspitzen und -schwankungen, findet jetzt vielmehr eine Verlagerung der Beschäftigung in Richtung Zeitarbeit statt. Konstruktionen – wie Entlastung des Personalbudgets d.h. Zeitarbeitskosten werden im Sachkostenbudget verbucht – führten zu Auslagerungen. Viele Firmen wollen die Risiken einer Beschäftigung vermeiden oder Stammarbeitskräfte durch Zeitarbeitnehmer substituieren.

Risiken für Zeitarbeitskräfte

Dr. Cordula Sczesny konstatiert, dass Leiharbeit kein existenz-sicherndes Einkommen garantieren kann. Momentan liegt der Mindestlohn laut der IGZ-DGB Tarifgemeinschaft in der untersten Lohngruppe (Tarifentgelt EG 1) bei 8,19 €. Dieser Betrag liegt deutlich unter dem Mindestlohn, wie ihn der DGB fordert. Menschen, die in dieser Lohngruppe beschäftigt sind und Familie haben, sind nicht selten auf staatliche Transferleistungen und Grundsicherung angewiesen. Zwar wurde durch

den Abschluss der ersten Branchenzuschlagstarife am 01.11.2012 die stufenweise Angleichung (in 9 Branchen mit 8 Stufen) an die Löhne der Stammebelegschaft beschlossen, jedoch entziehen sich die Zeitarbeitsfirmen oft durch den Abschluss von Werkverträgen dieser Verantwortung, um trotzdem niedrigere Löhne zu zahlen. Solche Zeitarbeitsfirmen, die derartige Werkvertragsprojekte planen, platzieren mittlerweile ein Drittel ihrer Zeitarbeitskräfte in diesen Projekten.

Sehr schwierig ist es, aus der Zeitarbeit eine dauerhafte Beschäftigung zu realisieren. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass etwa 50% der Zeitarbeitskräfte weniger als drei Monate und ca. 62% maximal neun Monate lang beschäftigt werden. Darüber hinaus hat der Beschäftigungsstatus vor der Zeitarbeitsaufnahme extrem hohen Einfluss auf die Weiterbeschäftigung. Vorher sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gelangten zu 80% anschließend in feste Beschäftigungsverhältnisse. Demgegenüber stehen mehr als 50%, die vor der Zeitarbeit arbeitslos waren und danach auch wieder in die Arbeitslosigkeit rutschten.

Ein drittes großes Risiko sind die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssicherheit am und auf dem Weg zum Arbeitsort. Im Vergleich zu allen anderen Branchen liegt die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in der Zeitarbeit mit 27,6 Unfällen pro 1.000 Versicherter deutlich über der von Dauerbeschäftigten. Dementsprechend gaben 29% der Kundenunternehmen an, dass sich die volle Integration der Zeitarbeitnehmer in den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht rechnet und 31% gaben an, dass die Zeit der Beschäftigung oft zu kurz ist, um die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erfüllen.

Dr. Cordula Sczesny schloss ihren Vortrag mit der Schlussfolgerung ab, dass eine Nachhaltigkeitsstrategie im Zeitarbeitssektor nur dann verfolgt werden kann, wenn

- gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Missbrauch von Zeitarbeit verhindern
- weitere Maßnahmen zur Durchsetzung des „Quality Treatment“ ergriffen werden
- Interesse und Nachfrage an guter Zeitarbeit besteht
- Maßnahmen zur Erhöhung des Klebeffekts der Beschäftigtenbindung ergriffen werden.

Fazit: Aufklärung und Diskurs sind der Schlüssel

Auf die Frage, ob es Ursachen für die De-Industrialisierung gebe oder diese eine logische Folge des kapitalistischen Systems sei, konstatierte Achim Vanselow, dass sich die Rahmenbedingungen für Unternehmen erheblich verändert haben. So entstanden Unsicherheiten hinsichtlich einer adäquaten Reaktion auf diese Veränderungen, die darüber hinaus das Investitionsklima negativ beeinflussten. Die Folge seien fehlende Investitionen, die wiederum direkt Arbeitsplätze kosten. Die Herausforderung der Energiewende und der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie könne in Zukunft also nur gemeistert werden, wenn ein Kulturwandel vollzogen werde. Dies beinhalte hartnäckige Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit und ein neues Rollenverständnis der Akteure, auch von Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitnehmern. Dabei bestehe die Gefahr, dass die soziale Dimension der Nachhaltigkeit zwischen den starken ökologischen und ökonomischen Interessen zerrieben werde. Insgesamt sieht Achim Vanselow NRW dabei auf einem erfolgversprechenden Weg, der jedoch stets in Auseinandersetzung mit den verschiedenen Akteuren neu ausgelotet werden müsse.

Gerade in den Bereichen der erneuerbaren Energien beschrieb Dr. Cordula Sczesny diverse Probleme. Wie kann nun die Energiewende so sozial wie möglich gestaltet werden? Achim Vanselow bekräftigte, dass ein Gegeneinander von „guten grünen und bösen schwarzen Industrien“ nicht zielführend sei. Angesichts von z.T. arbeitspolitisch problematischen Entwicklungen in einigen grünen Branchen gehe es für Gewerkschaften nicht darum, diese Branchen zu verteufeln, sondern darum, die Bedingungen zu verbessern. Abschließend betonte Dr. Cordula Sczesny die Notwendigkeit, den veränderten Formen von Beschäftigung auf lokaler, auf Landes- und auf Bundesebene Rechnung zu tragen. Genau hier müsse angesetzt werden, damit durch entsprechende gesetzliche und tarifliche Regelungen Maßnahmen für eine nachhaltige Beschäftigungspolitik ergriffen werden können.