Es gilt das gesprochene Wort!

Annelie Buntenbach
Geschäftsführender Bundesvorstand
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Konferenz „Initiative für ein Neues Normalarbeitsverhältnis“

Berlin, 27. April 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Wo stehen wir im Kampf um Gute Arbeit?“ habt ihr mich gefragt – meine Antwort ist: mittendrin - und wir haben noch viel Strecke vor uns bei unserer Aufholjagd für gute Arbeit. ich freue mich über die Gelegenheit, hier darstellen zu können, was aus gewerkschaftlicher Sicht hierfür zentrale Herausforderungen sind – herzlichen Dank für Eure Einladung!

Eine zentrale Frage ist und bleibt – trotz der erfreulich guten Konjunktur – die massive Spaltung am Arbeitsmarkt. Deutschland hat nach wie vor den größten Niedriglohnbereich im westlichen Europa, hier muss jeder fünfte schuften. Viele hängen hier in „prekären Beschäftigungsverhältnissen“ fest.

Das bedeutet oft erzwungene und nicht existenzsichernde Teilzeitbeschäftigung, aber auch Leiharbeit, Befristungen, Minijobs, Missbrauch von Werkverträgen, Flucht aus Tarifverträgen. Von guter Arbeit für alle sind wir also noch meilenweit entfernt.
Und um dahin zu kommen, muss neben der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit die Eindämmung von prekärer Beschäftigung nach wie vor ganz oben auf der politischen Agenda stehen.

Unser Ziel „Gute Arbeit für alle“ wollen wir schließlich nicht erst im nächsten Jahrhundert erreichen!

Ich will hier nur zwei Themen herausgreifen, die zeigen, wie groß der Handlungsbedarf hier ist: Befristungen und der Missbrauch von Werkverträgen.

Zu Werkverträgen hat die Große Koalition in der vergangenen Legislaturperiode leider nichts hinbekommen, was hilft, sondern das geht munter weiter:
Die großen privaten Klinikbetreiber, also Asklepios, Helios und wie sie alle heißen, holen inzwischen aus Werkverträgen noch den letzten Winkelzug raus.

Inzwischen ist aus einem Krankenhausbetrieb eine unübersichtliche Menge von konzerneigenen Kleinstbetrieben gemacht worden.

Für die Rezeption, für den Bettentransport, die Essensanlieferung, das Tablett abräumen, die Geriatrie-Station, die Physiotherapie, die Reinigung, usw.
Da bleibt nicht nur die tarifliche Bezahlung auf der Strecke – bei Helios bekommen die Kollegen der Tochter- oder Enkelgesellschaft bis zu 40% weniger! – sondern auch Betriebsrat und Mitbestimmung!

Nicht nur in der Pflege, sondern auch in der Logistik, am Bau, in den Werften, in der Fleischindustrie. Der Gesetzgeber ist und bleibt gefordert, den Missbrauch von Werkverträgen einzudämmen.

Das gilt auch für den überbordenden Wildwuchs von Befristungen: Kettenbefristungen, sachgrundlose Befristungen, und gerade die sind nichts anderes als ein bequemes Instrument für die Arbeitgeber, um die Probezeit zu verlängern.

Das ist auch ein Demokratieproblem: Wer nur einen befristeten Vertrag hat, traut sich doch kaum, sich mit dem Chef anzulegen, weil er Angst hat, dann gleich auf der Straße zu stehen. Der aufrechte Gang im Betrieb darf nicht zur Mutprobe werden!

Umso größer muss unsere Wertschätzung für den Kampf von Kolleginnen und Kollegen für betriebliche Mitbestimmung in Bereichen sein, wo Befristung üblich ist.

Wie zum Beispiel für die erfolgreiche Betriebsratsgründung bei Deliveroo in Köln.

Bei den Befristungen bleibt das, was die Große Koalition jetzt dazu vereinbart hat, hinter den Erwartungen der Gewerkschaften zurück. Was da steht ist viel zu bürokratisch und kompliziert – und für Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 75 Beschäftigten hilft es leider nichts.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aber es ist gut, dass die neue Regierung das Thema Befristung aufruft – trotz massivem Widerstand der Arbeitgeber. Das gibt denen, die mehr wollen, gute Möglichkeiten, das auf den Tisch zu bringen, was besser werden muss.

Das werden wir als Gewerkschaften nutzen - denn was wir brauchen sind gute Arbeitsplätze mit Perspektive, insbesondere für junge Menschen zur weiteren Lebens- und Familienplanung!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

inzwischen ist mit dem gesetzlichen Mindestlohn dem ungebremsten Druck nach unten am Arbeitsmarkt ein Riegel vorgeschoben, das ist gut so, dafür haben wir lange gekämpft.
Er ist zu niedrig, klar, hat immer noch unsinnige Ausnahmen, wird nicht genug kontrolliert und immer wieder systematisch umgangen – da werden wir dranbleiben, ich weiß mit Eurer Unterstützung, denn ein Riegel muss auch wirklich die Tür nach unten geschlossen halten!
Aber klar ist auch: der Mindestlohn ist das mindeste, Tariflohn ist besser.

Deswegen fordern die Gewerkschaften mit Nachdruck, dass wieder mehr Beschäftigte in den Schutz von Tarifverträgen kommen. Wer einen Tarifvertrag hat, steht sich besser: beim Urlaub, beim Lohn, bei der Arbeitszeit und vielem anderen mehr.
Es ist fatal, dass inzwischen im Westen nur noch knapp 60%, im Osten knapp 50% der Beschäftigten unter den Schutz von Tarifverträgen fallen.

Das muss sich dringend ändern!

Da hilft nicht das sonntäglich hohe Lied der Politik über den Wert der Tarifautonomie, wenn gleichzeitig die Arbeitgeberverbände diese Tarifflucht noch forcieren, indem sie ihren Mitgliedsunternehmen sogenannte „OT-Mitgliedschaften“ anbieten.
Da gibt es alle Vorzüge und Rechte der Verbandsmitgliedschaft, aber vor den Pflichten können sie sich drücken, nämlich die Beschäftigten nach Tarif zu bezahlen.

Das, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist komplett inakzeptabel.

Im Koalitionsvertrag steht nun ziemlich konkret, dass es einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag in der Altenpflege geben soll, um die katastrophalen Bedingungen dort zu verbessern. Nötig ist das, keine Frage, aber für die Umsetzung werden wir mit Sicherheit streiten müssen.
Es geht nicht allein um die Pflege, sondern darum, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen insgesamt erleichtert wird.
Das Veto-Recht, mit dem die Arbeitgeber heute im Tarifausschuss im Bundesarbeitsministerium jede Initiative der Gewerkschaften blockieren können – und die BdA selbst den Arbeitgeberverband der Branche ins Leere laufen lassen kann -, dieses Veto-Recht der Arbeitgeber muss der Gesetzgeber abschaffen, das ist überfällig!

Und helfen würde eine kollektive Nachwirkung von Tarifverträgen, dann hätte das Möbelhaus Lutz sich vielleicht nicht in seine Einzelteile zerlegt und eine eigene Gesellschaft für die Schlafzimmer, eine für die Küche usw. und dabei das Schlupfloch aus der Tarifbindung gefunden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lasst mich noch ein Thema ansprechen, dass bei der Frage, wo wir im Kampf um gute Arbeit stehen, nicht fehlen darf: Arbeitszeit.

Die Gewerkschaften sind hier jetzt nach vorn gegangen, darüber bin ich froh, die jüngsten Tarifabschlüsse der IG Metall, auch von IG BCE, EVG, oder ver.di sind, finde ich, wegweisend für mehr Flexibilität im Sinne der Beschäftigten!

Gerade bei der IG Metall Tarifauseinandersetzung war deutlich spürbar, wie groß der Rückenwind in der Gesellschaft dafür ist, dass Arbeitszeiten auch zum Leben passen müssen.

Hier sollen nicht wie allzu oft bisher allein die Arbeitgeber die Ansage haben, sondern es geht um Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten, um Vereinbarkeit, auch für die, die nicht so viel verdienen, um sich mehr Zeit kaufen zu können. Diesen Rückenwind müssen wir nutzen und die gesellschaftliche Debatte vorantreiben. Dabei ist auch der Gesetzgeber gefordert.

Dazu gehört der Weg aus der Teilzeitfalle, in der gerade viele Frauen steckenbleiben.
Da nimmt der neue Koalitionsvertrag jetzt einen zweiten Anlauf, um das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit umzusetzen.

Leider ist auch das – ähnlich wie bei der Befristung – an so viele Voraussetzungen gebunden, dass unklar ist, wie viele letztlich davon etwas haben werden, und nach meinem ersten Eindruck bleibt der Gesetzentwurf noch hinter dem Koalitionsvertrag zurück.
Wir werden als Gewerkschaften mit Nachdruck darauf drängen, dass hier nicht nur Scheinlösungen beschlossen werden – wir müssen das Problem abräumen, nicht das Thema!

Wir fordern als Gewerkschaften bei der Arbeitszeit, dass Flexibilität endlich auf das Konto der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzahlen muss und dass nicht wie bisher allein die Arbeitgeber profitieren.

Wir wollen mehr Mit- und Selbstbestimmung bei Dauer und Lage der Arbeitszeit durchsetzen, dafür brauchen die Kolleginnen und Kollegen Rechtsansprüche, die auch durchsetzbar sind, Ressourcen, um Weiterbildung oder Vereinbarkeit in die Tat umsetzen zu können, auch wenn man nicht zu den Bestverdienenden gehört. Nötig sind Beteiligung und Mitbestimmung, damit das Ganze auch wirklich in ihrem Interesse verabredet wird.
Das sind die Gestaltungsrechte, die wir fordern – und wir fordern Schutzrechte, damit Gesundheit und eigene Lebensplanung nicht auf der Strecke bleibt.

Da werden wir in einen grundlegenden Konflikt laufen – die Arbeitgeber drängen, zusammen mit der FDP und dem Wirtschaftsflügel der Union mit aller Vehemenz auf die Abschaffung des Achtstundentags, also der täglichen Höchstarbeitszeiten und wollen die Ruhezeiten, die heute das Arbeitszeitgesetz vorsieht, schleifen.

Das ist mit uns nicht zu machen, wir nehmen den Fehdehandschuh auf und sagen: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!

Die Öffnung des Arbeitszeitgesetzes ginge massiv auf die Knochen der Beschäftigten, zulasten ihrer Gesundheit, das zeigen alle wissenschaftlichen Studien, nicht nur die der BAuA.

Und das „Argument“, mit dem Achtstundentag – mit seinen Branchenausnahmen, mit der Vielfalt von Tarifverträgen, die das Arbeitszeitgesetz ja möglich macht – wären wir der Globalisierung nicht gewachsen, ist doch albern.
Als gingen hier um 17.00 die Lichter aus!

Wir wollen nicht, dass Schindluder getrieben wird mit der Gesundheit der Beschäftigten, und wir wollen auch nicht, dass damit Experimente gemacht werden.

Im Koalitionsvertrag heißt es ja, dass man sogenannte „Experimentierräume“ schaffen wolle und eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz verankern möchte.

Das lehnen DGB und Gewerkschaften ab – und wir haben alle Argumente auf unserer Seite. Heute werden schon jedes Jahr mehr als 800 Millionen unbezahlte Überstunden geleistet – ein teures Geschenk an die Arbeitgeber zulasten des Geldbeutels von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Aber Arbeit, die geleistet wird, muss auch erfasst und bezahlt werden!

Die Zunahme von Projektarbeit, meist mit zu wenig Zeit und Ressourcen, der steigende Druck bei der Arbeit, die ständige Erreichbarkeit auch am Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub – das laugt die Menschen aus, macht ihnen erheblichen Stress und große Probleme, abzuschalten.

Das geht zulasten ihrer Gesundheit und des Zusammenseins mit Familie und Freunden.
Wie sehr das belastet, das zeigen unsere Beschäftigtenbefragungen über den DGB Index gute Arbeit inzwischen seit Jahren.

Digitalisierung macht übrigens mehr und nicht weniger Stress, bisher jedenfalls: bei einem DGB Index Gute Arbeit haben wir genau danach gefragt, das Ergebnis: 81% der Beschäftigten mit einem hohen Maß an Arbeit mit digitalen Mitteln sagen, dass sie sehr häufig oder oft gehetzt arbeiten müssen, fast dreiviertel haben in Folge der Digitalisierung ein erhöhtes Arbeitspensum zu bewältigen, mehr als die Hälfte werden bei der Arbeit vermehrt überwacht und kontrolliert.

Das zeigt, wie dringend wir hier die Antistressverordnung für den Schutz der Gesundheit brauchen!

Dies müssen wir gemeinsam von der Großen Koalition einfordern.

Aber es gibt aus den Befragungen auch eine gute Nachricht:
Wer Einfluss auf Arbeitsmenge und Arbeitsablauf nehmen kann, sieht sich erheblich weniger ausgeliefert und unter Druck als Beschäftigte ohne Mitbestimmungsmöglichkeiten.
Das belegt, wie wichtig Mitbestimmung und Beteiligung gerade in Zeiten der Digitalisierung ist!

Aber Achtung, liebe Kolleginnen und Kollegen, nicht alles, was uns als Folge der Digitalisierung verkauft wird, hat auch wirklich was damit zu tun – wenn die Arbeitgeber die Öffnung des Arbeitszeitgesetzes fordern, sollen hier unter dem Deckmantel von Arbeit 4.0 Positionen der Dehoga durchgeboxt werden.

Das kennen wir von der Mindestlohndebatte und Arbeitszeitdokumentation, wegen der ja keine Hochzeiten oder Partys mehr länger dauern dürfen, ihr erinnert Euch.
Das ist nicht new work, sondern ziemlich old school.

Und Old school ist auch eine hochflexible Arbeitsform, die nicht IT-Fachleute betrifft, sondern ebenfalls Gastronomie und Handel, aber auch im Baugewerbe.

Ich spreche von „Arbeit auf Abruf“, einer besonderen Form prekärer Beschäftigung.
Vielleicht erinnert Ihr Euch noch an die Geschichte von Nika, die im letzten Herbst durch die Medien ging, einer Mode-Verkäuferin bei H&M.

Nika berichtete aus ihrem betrieblichen Alltag: es gibt Monate, da arbeitet sie 40 Stunden. Das ist die gesetzlich vorgeschriebene Mindestarbeitszeit (10h/Woche).
Und es gibt Monate, wo sie 150 Stunden arbeiten muss. Mal kommt Nika auf 440 Euro im Monate, mal auf 1.100 Euro.

Planungssicherheit gibt es für sie nicht, häufig erfahren die sogenannten „Flex-Kräfte“, wie H&M Beschäftigte wie Nika nennt, erst kurz vorher, ob und wie lang sie gebraucht werden.
Ich finde, da muss der Gesetzgeber ran, damit nicht immer mehr Menschen zu miserablen Löhnen wie die Figuren auf dem Schachbrett durch die Woche geschoben werden – wir fordern, dass Arbeit auf Abruf verboten wird!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

lasst mich noch ein letztes Thema ansprechen, das mich sehr umtreibt, aber im Koalitionsvertrag mit keinem Wort mehr erwähnt wird: Die Millionen Minijobs – sie sind insbesondere für die Frauen, die hier arbeiten, eine direkte Rutschbahn in die Altersarmut.
Diese Kleinstarbeitsverhältnisse gehören umgewandelt in sozialversicherungspflichte Teilzeit oder Vollzeitbeschäftigung!

Das würde auch den Wünschen vieler, die so im Moment so arbeiten müssen, entsprechen, und um die Sozialversicherung zukunftsfähig aufzustellen, wäre das ein wichtiger Schritt.
Jede Beschäftigung gehört in den Schutz der Sozialversicherungen, auch die Selbständigen, Crowdworker, Werkvertragsbeschäftigte, und eben auch Minijobber und Minijobberinnen.

Jetzt habt Ihr den Vorschlag gemacht, auf kurze Vollzeit zu orientieren und Wahlmöglichkeiten aufzumachen – im Grundsatz d´accord, aber ich bitte Euch zwei Dinge bei Eurer weiteren Diskussion zu bedenken:

Der Rechtsanspruch auf mindestens 22 Stunden bei Teilzeitarbeit, da sind die Arbeitsrechtler bei uns sehr skeptisch, das sich das im deutschen Recht verankern lässt.
Und: die konkreten Schritte, die zum besseren Schutz heute prekärer Beschäftigung helfen können und nötig sind, sollten wir über dem großen Wurf nicht aus den Augen verlieren, sondern praktisch vorantreiben.

Die Schlaglichter, die ich heute hier bei der Frage "Wo stehen wir im Kampf um gute Arbeit?" setzen konnte, haben zwangsläufig viele Themen unbeleuchtet gelassen, aber klar ist:
Der Kampf um gute Arbeit ist dringend nötig – und er muss auf unterschiedlichen Ebene geführt werden.

Wir müssen die Auseinandersetzung sowohl betrieblich, tariflich und auch gesellschaftspolitisch führen.

Von daher freue ich mich über die Anstöße, die ihr mit Euren Vorschlägen für die Aufholjagd für gute Arbeit damit setzt.

Diese Debatte braucht Impulse, Austausch und aktive Einmischung, bewegen werden wir nur etwas, wenn wir gemeinsam mit unseren unterschiedlichen Perspektiven und Möglichkeiten für gute Arbeit streiten.