

Attac Hamburg, AG Sozialpolitik – Januar 2018
ALG II und prekäre Arbeit - wie hat sich unsere Gesellschaft verändert?

Videos von Klaus Dörre: https://www.youtube.com/watch?v=ab_qIhQOk4s,

Rede am 1. Mai 2017 <https://www.youtube.com/watch?v=iGmoEp7ZqAQ>

Artikel: - Harald Schumann und Elisa Simantke: Europas neue Reservearmee

- Bewährungsproben für die Unterschicht – Zusammenfassung einer Studie durch Wolfgang Lieb, Nachdenkseiten
- Werner Rügemer: Arbeitsunrecht bei H&M

Harald Schumann und Elisa Simantke
Europas neue Reservearmee

*Die Deregulierung der Arbeitsmärkte drängt Millionen Europäer in Armut.
Investigate Europe beweist: Die Prekarisierung wurde absichtlich herbeigeführt.*



Durch Änderung der Arbeitsmarktregeln werden in ganz Europa Vollzeitarbeitsplätze konsequent durch Teilzeit- und Minijobs ersetzt. Foto: Florian Schuh/dpa

Die Not mit den miesen Jobs hat viele Gesichter. Mal sind es Werkverträge ohne Kranken- und Sozialversicherung, mal sind es Teilzeitjobs, die nicht zum Leben reichen. Mal müssen sich die Betroffenen von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln, oder sie müssen als Scheinselbstständige und Leiharbeiter ihr Dasein fristen.

Die Methoden unterscheiden sich je nach Land und nationaler Gesetzgebung (siehe Beispiele am Ende des Textes), doch die Konsequenz ist immer dieselbe: Zig Millionen EU-Bürger müssen sich mit unsicheren und gering entlohnten Jobs durchschlagen, die ihnen keine Lebensperspektive bieten – mit wachsender Tendenz. Frankreichs Präsident Emmanuel Macron will den Trend sogar verstärken. Seine Regierung erlaubt Arbeitgebern künftig, Arbeitskräfte nur noch für einzelne Projekte anzuheuern, die jederzeit kündbar sind. Gleichzeitig sollen die landesweit gültigen Tarifverträge verschwinden, die bisher Schutz vor solchen Praktiken boten.

Vier von fünf neuen Jobs sind Teilzeit oder befristet und meist niedrig entlohnt

Dabei läuft Europas Wirtschaft so gut wie seit zehn Jahren nicht mehr. Allein in der Eurozone fanden seit Ende 2012 über fünfzehn Millionen Menschen eine neue Arbeit. Doch vier von fünf dieser neuen Jobs bieten nach Angaben von Eurostat, dem statistischen Amt der EU, nur Teilzeit oder sind befristet und meist niedrig entlohnt. Gleichzeitig wünschen sich zwei Drittel der Betroffenen unbefristete Vollzeitstellen, konstatiert die EU-Kommission im jüngsten Bericht über den EU-Arbeitsmarkt. Europas vermeint-

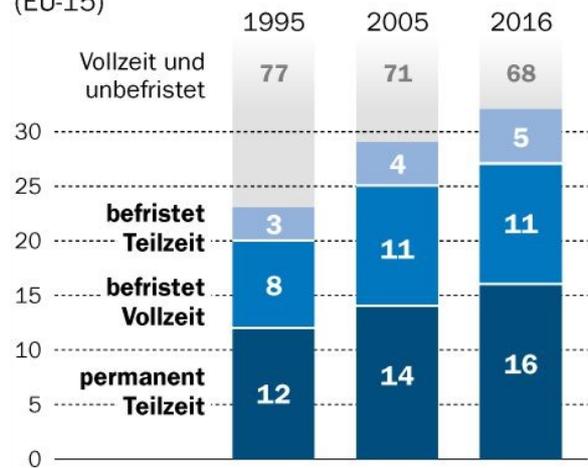
licher Boom sei „von niedriger Qualität“, urteilt die Forschungsabteilung der US-Bank Merrill Lynch.

Warum die "Prekarisierung" der Arbeit ein solches Ausmaß erreicht

Das trifft vor allem junge Menschen (siehe Grafik). Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer bis 25 in der Eurozone ist nur auf Zeit angestellt, in Spanien sind es sogar mehr als 70 Prozent. „Das ist sehr problematisch“, sagt Marianne Thyssen, EU-Kommissarin für Beschäftigung und Soziales. „Es hindert sie daran, das Haus ihrer Eltern zu verlassen, sie können keine Wohnung erwerben, sie können keine Entscheidungen treffen, und das schwächt die gesamte Wirtschaft“, warnt die konservative EU-Politikerin aus Belgien.

Jugend in der Sackgasse

Anteil der Beschäftigten im Alter von 15 bis 39 Jahren nach Art des Arbeitsvertrags in Prozent (EU-15)



Quelle: EU-Kommission

Tsp/Bartel

Grafik: Fabian Bartel

„Menschen in unsicheren Jobs investieren nicht in ihre Ausbildung, ebenso wenig ihre Arbeitgeber“, erklärt sie. „Je mehr prekäre Beschäftigung es gibt, umso weniger produktiv ist die Volkswirtschaft“, sagt Thyssen und ist sich darin einig mit namhaften Ökonomen. „Diese unsicheren Formen von Arbeit sind extrem teuer sowohl

für die Betroffenen als auch für die Gesellschaft“, meint Olivier Blanchard, langjähriger Chef-Ökonom des Internationalen Währungsfonds.

Doch warum hat die von Soziologen so genannte „Prekariisierung“ der Arbeit ein solches Ausmaß erreicht? Und was muss geschehen, um sie aufzuhalten? Diesen Fragen ist das Team von Investigate Europe nachgegangen, und der Befund ist ernüchternd:

Bei der Regulierung der Arbeitsmärkte

- folgen Europas Regierungen und die EU-Kommission seit Jahren Annahmen und Theorien, die sich als falsch und wirklichkeitsfremd erwiesen haben;
- setzten Kommissare und Finanzminister der Eurogruppe systematisch Flächentarifverträge außer Kraft, bekämpften Gewerkschaften und förderten so Ungleichheit und Prekarisierung;
- sind die EU-Länder nun in einen Wettlauf nach unten für Löhne und Arbeitnehmerrechte verstrickt, der nationale Auswege erschwert.

Das Arbeitsrecht der EU-Länder wird gezielt dereguliert

Das Schlüsselwort für diese Entwicklung laute „Flexibilität“, erklärt der französische Gewerkschafter Thibault Weber, als studierter Betriebswirt der Mann vom Fach im Vorstand des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Europas Wirtschaftspolitikern seien „von der Vorstellung besessen, der Arbeitsmarkt sei ein Markt wie jeder andere, und müsse daher maximal flexibel gestaltet werden“, sagt Weber. Das aber heiße, Unternehmen zu ermöglichen, Arbeitskräfte je nach Marktlage und Gutdünken zu beschäftigen, und das zu möglichst geringen Kosten, also zulasten der Arbeitnehmer. Dieser Maxime, so Weber, folge die Arbeitsmarktpolitik in ganz Europa, „die Prekarisierung ist das logische Resultat.“

Tatsächlich läuft seit rund zwei Jahrzehnten eine Welle der Deregulierung durch das Arbeitsrecht der EU-Länder, die bis heute anhält. Allein seit 2008 zählte die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) [mehr als 400 Änderungen](#) nationaler Arbeitsmarktregeln. Und die meisten dieser im Ökonomen-Jargon so genannten Strukturreformen folgen dem gleichen Rezept: Sind die Arbeitskräfte erst ausreichend flexibel und billig, dann schaffen die Unternehmen mehr Jobs, die Arbeitslosigkeit sinkt, und die Wirtschaft wächst.

Das war auch die Logik der „Agenda 2010“, mit der die Regierung des früheren Bundeskanzlers Gerhard Schröder „verkrustete Strukturen“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufbrach, wie er es nannte. Gleich achtmal sprach [Schröder in seiner Regierungserklärung](#) zum Thema im März 2003 von „Flexibilität“ und „flexibel machen“. Und so wurde die Leiharbeit von „bürokratischen Beschränkungen befreit“ und die Obergrenze für befristete Arbeit bei Start-ups auf vier Jahre ausgedehnt, wurden Niedriglohn- und Minijobs steuerlich begünstigt und Arbeitslose gezwungen, jedes Jobangebot anzunehmen, egal wie schlecht bezahlt. Parallel dazu verließen zahllose Unternehmen den Verbund der Flächentarifverträge und nutzten Leiharbeit,

Werkverträge, Teilzeit und Befristung, um ihre Lohnkosten zu drücken.



Mehr Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt forderte auch Schröder mit seiner Agenda 2010. Foto: imago/Ipon

Die Geschichte vom deutschen Jobwunder ist ein Mythos

All das gilt europaweit bis heute als großer Erfolg. Die Arbeitslosenquote sank auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung. Gerne verweisen Politiker in anderen europäischen Ländern darum auf das deutsche Modell, wenn sie den heimischen Arbeitsmarkt weiter deregulieren wollen. Auch Kanzlerin Merkel preist die deutschen „Reformen“. Erst danach sei Deutschland wirtschaftlich „gegenüber Frankreich davon gezogen“, behauptete Merkel im vergangenen Mai.

Doch die Geschichte vom deutschen Jobwunder ist irreführend. So stieg zwar die Zahl der Erwerbstätigen von 2003 bis Ende 2016 um mehr als zehn Prozent von 39 auf 43 Millionen. Doch die zusätzliche Beschäftigung geht zum größten Teil darauf zurück, dass Vollzeitarbeitsplätze durch Teilzeit- und Minijobs ersetzt wurden. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit stieg darum bis 2010 gar nicht, stattdessen wurde [die Arbeit nur auf mehr Köpfe verteilt](#). Und auch nachdem 2011 die Konjunktur anzog, wächst das Arbeitsvolumen weit langsamer als die Beschäftigung und liegt noch immer unter dem Niveau der frühen 90er Jahre. 2016 lebten daher 4,8 Millionen Menschen in Deutschland ausschließlich von Minijobs. Weitere 1,5 Millionen arbeiten unfreiwillig in Teilzeit. Hinzu kommen rund eine Million Leiharbeiter und mehr als zwei Millionen Solo-Selbstständige ohne Angestellte, von denen die meisten nicht genug Arbeit haben.

Die „industrielle Reservearmee“ der Arbeitslosen, wie Karl Marx sie einst nannte, „wurde um den Preis verkleinert, dass die Reservearmee der Unterbeschäftigten in Teilzeitarbeit und der Überbeschäftigten, die gleich mehrere Jobs machen müssen, gewachsen ist“. So beschreibt der Wirtschaftssoziologe Oliver Nachtwey, Autor des Bestsellers [„Die Abstiegs-gesellschaft“](#), das Ergebnis.

Damit bescherte das vermeintliche deutsche Wunder Millionen ein Leben an der Armutsgrenze. Das heißt, sie müssen mit weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens auskommen, das sind rund 1070 Euro im Monat. Trotz hoher Beschäftigungsrate steigt deren Anteil seit 18 Jahren auf nun schon 16 Prozent der Bevölkerung. Und selbst ein großer Teil der Vollzeitbeschäftigten hat den Anschluss verloren. Die unteren 40 Prozent der Lohnbezieher in Deutschland erzielten 2016 nach Abzug der Inflation weni-

ger Einkommen als 20 Jahre zuvor, musste die Bundesregierung im Armuts-/Reichtumsbericht einräumen. Das deutsche Wunder sei „nur ein Mythos“ urteilte darum die „Financial Times“. Zu dem gleichen Schluss kam auch [Christian Odendahl](#), Chef-Ökonom des wirtschaftsnahen Centre for European Reform, der für die englischsprachige Welt eine fundierte Klarstellung verfasste.

Die eigentliche Stärke des deutschen Modells erwies sich dagegen in der Rezession nach dem Lehman-Crash im Jahr 2009. Während zig Millionen Menschen in aller Welt ihre Jobs verloren, schalteten die deutschen Unternehmen auf Kurzarbeit und fuhren die Arbeitszeitkonten ihrer Mitarbeiter runter, Entlassungen gab es kaum. Als die Konjunktur wieder anzog, konnten sie darum nahtlos die Produktion ankurbeln und ihre Marktanteile vergrößern. „*Es war also das genaue Gegenteil des Dogmas von der externen Flexibilität*“ der Schröder-Agenda, „*die den deutschen Arbeitsmarkt in der Krise rettete*“, schlussfolgert der Ökonom Stefan Lehndorff vom Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg. „*Die interne Flexibilität*“, ausgehandelt mit den und nicht gegen die Arbeitnehmer, habe Arbeitslosigkeit verhindert. Insofern sei es eine „*bittere Ironie*“, dass Deutschland bis heute „*aus den falschen Gründen*“ als Vorbild gelte.

Am weitesten ging die Prekarisierung in Polen

Das Missverständnis diene allerdings der Gewinnmehrung durch Senkung der Lohnkosten. So geriet das Konzept vom flexiblen Arbeitnehmer zur mächtigen Doktrin. In Spanien wurden Kurzfristverträge für wenige Monate die Regel, die Niederlande flexibilisierten ihre Arbeitskräfte in die variable Teilzeit und in Italien wurde die Scheinselbstständigkeit zur Norm, nachdem 2006 die freien Berufe wie Anwalt oder Architekt „für den Wettbewerb geöffnet“ und die Tarifordnung abgeschafft wurde.

Am weitesten ging die Prekarisierung in Polen. Um das Land nach dem EU-Beitritt für internationale Investoren attraktiv zu machen, fügte die Regierung in Warschau 2004 der Befristung eine besondere Attraktion hinzu: Wer ohnehin nur auf Zeit angestellt war, konnte auch jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Gleichzeitig erfuhr die Auftrags-Beschäftigung dort nach Zivilrecht eine massive Ausweitung, die Betroffenen nicht nur die Sozial- und Krankenversicherung vorenthält, sondern sogar den gesetzlichen Mindestlohn.



Zehntausende Polen protestieren 2013 gegen die Reformen des Arbeitsrechts und die Einführung der Müllverträge.

Viele Arbeitgeber, vom Weltkonzern bis zum Kleinunternehmer, machen davon Gebrauch. Darum sind heute mehr als ein Drittel aller polnischen Arbeitnehmer nur ungesichert oder zu Armutslöhnen beschäftigt, mehr als in jedem anderen EU-Land. Polens Arbeitsrecht sei „ein Rückfall ins 19. Jahrhundert“, empört sich Adam Rogalewski, der Europa-Sekretär der polnischen Gewerkschaftsallianz OPZZ.

Lohnflexibilität galt plötzlich als der Weg aus der Krise

Polen blieb aber nicht allein. Als die Finanzkrise viele EU-Länder in die Rezession stürzte und die Verschuldung sowie die Arbeitslosenquoten hochtrieb, erkoren die damalige EU-Kommission unter Führung des wirtschaftsliberalen Präsidenten José Barroso und die Finanzminister der Eurozone die Deregulierung des Arbeitsrechts zu einer Art Wunderwaffe. Welt-Ökonom Blanchard, seinerzeit Forschungschef des IWF, erschien das schon damals seltsam. „*Strukturreformen waren bis 2009 keine große Sache*“, erinnert er sich. Aber dann sei daraus plötzlich „*ein Slogan*“ geworden, der bei jeder Konferenz erklang. „*Es gab diese Sicht, dass schwächere Gewerkschaften und mehr Lohnflexibilität der Weg aus der Krise seien, das wurde vertreten wie ein religiöser Glaube*“, sagt er. Und natürlich „*ließ sich so die Last von den Finanzministern und Notenbanken auf andere verschieben*“, sagt Blanchard.

Da forderte dann Barrosos Wirtschaftskommissar, der Finne Oli Rehn, von den Krisenländern „*eine flexible Lohnfindung und mehr Anreize für Arbeitslose bei der Jobsuche*“. Parallel dazu setzte Zentralbankchef Mario Draghi die Regierungen in Spanien und Italien unter Druck. Um ihre Kreditwürdigkeit zurückzugewinnen, sollten sie „*die Verhandlung von Tarifverträgen reformieren und Vereinbarungen auf Ebene einzelner Firmen zulassen, um Löhne und Arbeitsbedingungen an deren spezifische Bedürfnissen anzupassen*“, schrieb er nach Rom. Und Spanien erteilte er die Auflage, „*Maßnahmen zur Lohnmäßigung im privaten Sektor*“ zu ergreifen und Arbeitsverträge zu erlauben für die „*die Entschädigung bei Kündigung sehr gering ist*“.

Europas Regierende bedienten Interessen von Managern

Rehns Beamte hielten daraufhin in einem „[Bericht zur Arbeitsmarktentwicklung](#)“ fest, was „*beschäftigungsfreundliche Reformen*“ seien. Demnach galt es

- „*die Bedingungen für den Kündigungsschutz zu lockern*“ und „*Entschädigungszahlungen zu senken*“;
- „*die maximale Dauer und Zahl der befristeten Verträge zu erhöhen*“;
- „*den Geltungsbereich von Tarifverträgen zu reduzieren*“ und
- „*ganz allgemein die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften zur Lohnfestsetzung zu mindern*“.

Wie unverhohlen Europas Regierende mit dieser Agenda den Interessen von Managern und Unternehmenseignern

folgten, zeigte sich insbesondere in den Krisenstaaten Portugal, Griechenland und Rumänien. Deren Regierungen waren abhängig von den Notkrediten der anderen Eurostaaten und des IWF. Das nutzten die Beamten der eingesetzten „Troika“ aus Kommission, IWF und Europäischer Zentralbank (EZB), um – im Auftrag der Kreditgeber – das dortige Arbeits- und Tarifrecht radikal zugunsten der Arbeitgeber zu ändern.

Die passenden Vorschläge dazu machte zum Beispiel im Oktober 2011 Pierre Deleplanque, Chef des Zementherstellers „Heracles“, der griechischen Tochterfirma des weltgrößten Baustoffkonzerns Lafarge. Nach einem privaten Treffen mit den Troika-Beamten sandte der Konzernmanager seine Forderungen an den Athener Bürochef des IWF, berichtete die Zeitung „Efimerida ton Syntakton“, der griechische Medienpartner von Investigate Europe. „*Vertraulich, nur zum internen Gebrauch*“ erklärte der Konzernmanager da, dass neben der „*Aussetzung von Branchentarifverträgen*“ auch die Gültigkeit der alten Firmentarifverträge bei Großunternehmen enden müsse, „*um individuelle Vereinbarungen zu ermöglichen*“ – und so Arbeitnehmern jeden Schutz zu nehmen.

Genau so kam es. Die Kreditverträge, Memoranda of Understanding genannt, erzwangen, dass Arbeitnehmer fortan gegen geringe Entschädigung zu kündigen waren. Gleichzeitig wurden die bis dahin üblichen Tarifverträge abgeschafft. Verhandelt wird heute fast nur noch auf Ebene der Firmen, meist direkt mit den Beschäftigten. Die neuen Gesetze „*gaben den Arbeitgebern die Macht für einseitige Entscheidungen*“, wie „*die Umwandlung von Vollzeitverträgen in atypische Anstellungen illustrierte*“, befanden Sozialwissenschaftler der Uni Manchester in einer Studie, die ironischerweise von der EU-Kommission finanziert wurde. Demnach wurden seit 2011 zahllose feste Verträge in befristete Teilzeitanstellungen verwandelt, in vier von fünf Fällen ohne Zustimmung der Betroffenen. Die Prekarisierung war Programm, die Löhne fielen im Schnitt um 23 Prozent.

Das erzwungene Ende der Tarifverhandlungen verstieß gegen die UN-Konvention für Arbeitsrechte, urteilte die [UN-Arbeitsorganisation ILO](#). Doch das kümmerte die EU-Kommission wenig. Im Gegenteil: Die gleiche Radikalreform zogen ihre Beamten auch in Portugal durch. Dort stoppten sie die bis dahin übliche Ausdehnung zentral verhandelter Verträge auf alle Betriebe einer Branche. Der Erfolg war durchschlagend. Bis 2008 hatten rund 45 Prozent aller portugiesischen Beschäftigten einen Vertrag nach Tarif. Sechs Jahre später waren es gerade noch fünf Prozent.

In Rumänien beziehen 40 Prozent aller Arbeitnehmer den Mindestlohn

In Rumänien überschritten die EU-Beamten sogar ihr rechtlich gebotenes Mandat, um ihre marktradikalen Vorstellungen durchzusetzen. Als sie dort ab 2009 das „*Streamlining der Institutionen zur Lohnfestsetzung*“ zur Bedingung für einen Notkredit machten, bedienten sie direkt die Interessen internationaler Konzerne. „*Der Council of Foreign Investors und die US-Handelskammer waren am Entwurf der neuen Arbeitsgesetze beteiligt und sehr zufriede-*

den“, berichtet die Sozialwissenschaftlerin Aurora Trif von der Dublin University, die für eine EU-finanzierte Studie die beteiligten Akteure befragte. Diese machten keinen Hehl aus ihrem Einfluss auf die Gesetzgebung, erzählt Trif.

Heraus kam so ein Arbeitsgesetz, das es den Unternehmen freistellte, Vollzeitbeschäftigte auf Teilzeit zu setzen, neue Arbeitsverträge nur noch befristet auszustellen und unbegrenzt Leiharbeiter zu beschäftigen. Gleichzeitig schaffte die marktliberale Regierung unter Ägide der EU-Kommission die nationalen Tarifverträge ab und machte die Aushandlung neuer Verträge vom Gutdünken der Arbeitgeber abhängig. Das bis dahin geltende Tarifsystem, das für 90 Prozent aller Arbeitnehmer galt, „*wurde praktisch zerschlagen*“, beklagt Petru Dandea, Generalsekretär des Gewerkschaftsbundes Cartel Alfa. Zudem verloren gewählte Gewerkschaftsvertreter das Recht auf Kündigungsschutz genauso wie Arbeitnehmer, die es wagen, zu streiken. Infolge der Brachialreform fielen die Löhne so weit, dass inzwischen 40 Prozent aller Arbeitnehmer nur noch den gesetzlichen Mindestlohn beziehen. „*Wir werden bezahlt, als ob wir ein Land der Unqualifizierten seien*“, empört sich Gewerkschafter Dandea.

Das nahm die damalige EU-Kommission bewusst in Kauf. Als eine Nachfolgeregierung in Bukarest 2012 ankündigte, wieder landesweit verpflichtende Tarifverträge zu ermöglichen, legten die Beamten des damals zuständigen Kommissars Olli Rehn gemeinsam mit dem IWF ihr Veto ein. „*Wir mahnen die Behörden dringend, dass nationale Tarifverträge sich nicht auf Löhne beziehen und nicht der Fortschritt zunichte gemacht wird, der im Arbeitsrecht in 2011 erreicht wurde*“, schrieben sie an die Regierung – unisono mit der amerikanischen Handelskammer, die einen ähnlichen Protestbrief sandte. Daraufhin gab die Regierung den Plan auf.

Die "Strukturreformen" bringen keinen Erfolg für die Volkswirtschaft

Spätestens mit dieser Intervention maßten sich Rehn und seine Beamten allerdings ein Recht an, das ihnen nicht zusteht. Im [Artikel 153 des EU-Vertrages](#) heißt es ausdrücklich, dass die EU und ihre Organe „für das Arbeitsentgelt“ keinerlei Kompetenz haben. Rehn, heute Vorstand der finnischen Zentralbank, möchte zu seiner Einmischung in das Arbeitsrecht anderer Länder aber keine Auskunft mehr geben und lehnte eine Interviewanfrage ab. Auch der frühere niederländische Finanzminister Jeroen Dijsselbloem, der als Vorsitzender der Eurogruppe die Prekarisierung in Griechenland und Portugal beaufsichtigte, möchte nicht mehr dazu befragt werden.

Womöglich mit gutem Grund. Denn längst hat sich herausgestellt, dass die „Strukturreformen“ gegen die Beschäftigten keinen messbaren Erfolg für die Volkswirtschaft bringen. „*Die Regulierung des Arbeitsmarktes hat keine statistisch signifikante Wirkung auf die Produktivität*“, konstatierte der **IWF**, die weltweit führende Institution der ökonomischen Forschung, bereits im [Jahresbericht 2015](#). Selbst die traditionell marktliberalen Ökonomen der **OECD**, des Clubs der Wohlstandsländer, räumten vergan-

genes Jahr ein: „Die Flexibilisierung der Kündigungsschutzgesetze hat im schlimmsten Fall keine oder nur begrenzte Wirkung auf das Niveau der Beschäftigung.“ Eine im Mai veröffentlichte [Studie des „European Trade Union Institutes“ \(ETUI\)](#), dem Thinktank der EU-Gewerkschaften, prüfte die Frage anhand von umfassenden Erhebungen aus acht Ländern, darunter Spanien, Polen und Deutschland. Diese Daten lieferten „ein ganz klares Ergebnis“, sagt Martin Myant, Chefökonom des ETUI. Es gebe „keinen empirischen Beleg“, dass „Deregulierung die Beschäftigung gesteigert oder die Arbeitslosigkeit für bestimmte Gruppen gesenkt“ habe. Die Reformen waren dagegen „begleitet von der Zunahme prekärer Beschäftigung, gerade in den Ländern, die besonders energisch dereguliert haben“, bewiesen Myant und seine Kollegen. Sogar EZB-Präsident Mario **Draghi**, der einst in Spanien und Italien auf Lohnmäßigung und Schwächung der Gewerkschaften drang, plagen nun Zweifel. Denn jetzt wächst zwar die Wirtschaft, aber die Löhne wachsen nicht mit. Damit bleibt die Inflation so gering, dass Draghi und seine Kollegen es nicht wagen, die Zinsen wieder auf gewohntes Niveau zu heben. „Die Lohn- und Preissetzung in der Eurozone haben sich geändert“, erklärte [Draghi](#) Ende Juni. Zwar hätten „die Strukturreformen die Löhne flexibilisiert, aber nur nach unten und nicht nach oben“, beklagte er.

Dieser Mechanismus birgt ein enormes Risiko: Die misslungenen Reformen haben die EU-Länder in einen Wettlauf nach unten für Löhne und Arbeitsbedingungen verstrickt. Die nächste Runde startet jetzt in Frankreich. Noch sind dort weniger Menschen in unsicheren und schlecht bezahlten Jobs gefangen als in anderen EU-Ländern. Das sehen Frankreichs Arbeitgeber als Nachteil und drängen auf „Dezentralisierung“ der Lohnverhandlungen und flexible Arbeitsverträge. Präsident Emmanuel Macron liefert nun genau eine solche „pro-business“-Reform, wie die „Financial Times“ schrieb.



Weg ins Prekariat. Auch Staatspräsident Macron will jetzt das Arbeitsrecht liberalisieren.

Foto: pa/EPA/CHRISTOPHE PETIT TESSON

Zwar „gibt es praktisch keinen Beleg dafür, dass die Liberalisierung des Arbeitsmarktes in Frankreich die Beschäftigung erhöhen wird“, warnte der Harvard-Ökonom Dani Rodrik. Aber das kümmert Macron und seine Berater nicht. Künftig sollen Arbeitnehmer und Manager direkt auf Firmenebene verhandeln, und die bisher gesetzlich garantierte Anwendung nationaler Tarifverträge wird aufgehoben,

beschloss die Regierung. „Wir geben Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Freiheit, sich selbst zu organisieren“, erklärte im Gespräch mit Investigate Europe der leitende Direktor des Arbeitsministeriums und Macrons Chefarchitekt für die Reform, der nicht namentlich genannt werden möchte. Dass es dabei um Senkung der Lohnkosten gehe, bestreitet Macrons Technokrat, obwohl genau das in Spanien oder Portugal die Folge solcher Reformen war.

„Prekäre Jobs dürfen nicht die Norm werden“

Gleichzeitig öffnet die Macron-Regierung einen weiteren Weg ins Prekariat: Künftig können Arbeitnehmer auch für ein „projet des chantiers“ angeheuert werden, formal unbefristet, aber begrenzt für ein Projekt, und damit leicht kündbar.

So treibt Frankreich die Prekarisierung weiter voran, obwohl das Gegenteil nötig wäre. Wolle man der wachsenden Ungleichheit begegnen, bedürfe es der „Re-Regulierung“ des Arbeitsrechts, „um die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer wieder zu stärken“, fordert etwa Gustav Horn, Chef des gewerkschaftsnahen deutschen Instituts für Makroökonomie (IMK). „Prekäre Jobs dürfen nicht die Norm werden“, meint auch Marianne Thyssen, Brüssels Kommissarin für Beschäftigung und Soziales, die mit der früheren Deregulierungspolitik ihrer Behörde nichts mehr zu tun haben will.

Ein Instrument wäre zum Beispiel, bei befristeten Verträgen die Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialkassen stark anzuheben. Schließlich müssen die Betroffenen weit häufiger Arbeitslosengeld beziehen. Darum wäre es nur folgerichtig, dass die Unternehmen die Kosten dafür selbst bezahlen, wenn sie Arbeitskräfte „flexibel“ anstellen wollen.

„Wir wollen keine Trittbrettfahrer in den Sozialsystemen,“ kritisiert Kommissarin Thyssen.

Noch sind die neuen Prekarier keine politische Kraft

Das wäre jedoch nur ein erster Schritt. Nötig sei zudem eine Reform am Prinzip des Arbeitsrechts, fordert Claudio Treves, Generalsekretär für die freien Berufe beim italienischen Gewerkschaftsbund CGIL. Anstatt die vielen verschiedenen Vertragsformen zu reglementieren, die es in der EU gebe, gelte es „eine europäische Charta der Grundrechte für Arbeitnehmer“ zu schaffen, die jedem Beschäftigten, unabhängig vom jeweiligen Vertrag, das Recht auf Kranken- und Rentenversicherung sowie auf ein existenzsicherndes Mindesteinkommen garantiere. Diese Forderung haben in Italien bereits 1,3 Millionen Menschen unterschrieben, berichtet Treves.

Noch sind die neuen Prekarier keine politische Kraft, die so etwas durchsetzen könnte. Nur die wenigsten sind Mitglied einer Gewerkschaft. [Das könnte sich bald ändern](#), weil die Digitalisierung die Prekarisierung eskaliert: Plattformkonzerne wie Uber, Foodora oder Amazon umgehen das Arbeitsrecht, ihre Mitarbeiter haben meist keine soziale Absicherung, keine Betriebsräte und keinen Kündigungsschutz. Das wollen sich viele Betroffene nicht länger gefallen lassen.

Das Team : INVESTIGATE EUROPE ist ein paneuropäisches Pilotprojekt: ein Team mit neun Journalisten aus acht europäischen Ländern, das europaweit relevante Themen recherchiert, gemeinsam Thesen erarbeitet und alle Ergebnisse teilt. **Unterstützt wird das Projekt** durch die Hans-Böckler-Stiftung, die norwegische Stiftung Fritt Ord, die Stiftung Hübner & Kennedy, die Rudolf-Augstein-Stiftung und die Open Society Initiative for Europe. Das Team kooperiert mit den NGOs Journalismfund und N-Ost.

Die Recherchen zum Grenzregime werden **in ganz Europa veröffentlicht**. Entstanden sind zahlreiche Artikel, Webfeatures und ein Dokumentarfilm. Zu den **Medienpartnern** gehören neben dem Tagesspiegel unter anderem Newsweek Polska, Publico, Aftenposten, Corriere della Sera und Vice Griechenland. Außer den beiden Autoren arbeiten Crina Boros, Wojciech Cieśla, Ingeborg Eliassen, Christophe Garach, Nikolas Leontopoulos, Maria Maggiore und Paulo Pena für „IE“. Mehr zum Projekt: www.investigate-europe.eu

Frankreich - In der Befristungsfalle

Kein Entkommen, diese Angst plagt Christophe S. Derzeit arbeitet der 36-Jährige bei einem Druckunternehmen in der westfranzösischen Provinz La Sarthe und produziert Etiketten, unter anderem für Coca Cola. Der Lohn ist okay, sagt er – aber nur bis Dezember. Dann wird auch dieser Arbeitsvertrag wieder auslaufen, genauso wie alle anderen zuvor. Binnen fünf Jahren hat S. in elf Jobs gearbeitet, immer befristet. Mal waren es 15 Monate im Supermarkt, mal sechs als Packer in der Fischverarbeitung, mal drei als Kellner.

So wechselt er ständig zwischen Jobs und Arbeitslosigkeit und schreibt in einem fort Bewerbungen. Und je länger es dauert, desto größer wird seine Furcht, niemals eine feste Stellung zu finden. „Mein Lebenslauf sieht aus, als ob ich instabil und unzuverlässig wäre“, beklagt er. Darum fiel er bei der Bewerbung um einen festen Job beim Bahnkonzern SNCF durch, obwohl er den Eignungstest als einer der Besten bestanden hatte. Dabei führt er eine gute Ehe und zieht drei Kinder groß. „Aber keine Bank gibt uns Kredit, nie können wir ein Haus bauen, nie haben wir Ferien, es geht nicht mehr voran“, sagt der 36-Jährige. Er sitzt in der Befristungsfalle. So wie Millionen andere: Rund 70 Prozent aller Neueinstellungen in Frankreich erfolgen auf Zeit.

Griechenland - Lehrerin auf Abruf

Maria P. ist nur Ersatz. Als sie 2011 ihr Studium als Sonderpädagogin abschloss, befand sich der griechische Staat schon im freien Fall. Die Zahl der staatlichen Angestellten muss auf die Hälfte sinken, fordern die Kreditgeber. Die Schulen trifft es besonders hart. Festanstellungen für Lehrer gibt es nicht mehr, nur noch „Ersatzlehrer“ wie Maria und etwa 100 000 ihrer Kollegen. Jedes Schuljahr muss sich die 35-Jährige neu bewerben – und anschließend muss sie auf Abruf bereitstehen. Mal wird sie im November eingestellt, mal auch erst im April. Trotz zehn Jahren Berufserfahrung erhält sie gerade mal 900 Euro brutto. Stets endet ihr Vertrag zum Ende des Schuljahres. Der Sommer bleibt unbezahlt, ebenso Fehlzeiten bei Krankheit. „Jedes Jahr eine andere Schule, wir kennen die Kinder und ihr Umfeld nicht, wir sind nur Zuschauer“, klagt sie. Der prekäre Job produziert prekäre Bildung.

Deutschland - Teilzeit wider Willen

Michael B. macht seine Arbeit gern. Als Verkäufer in einer der 60 deutschen Filialen von Toys ‘R’ us, dem Weltmarktführer im Spielzeughandel, beschert er Kindern und Eltern Freude. Nur leben kann der 30-jährige Familienvater davon nicht. Sein Vertrag bietet „kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“, wie es im Branchenjargon heißt. 25 bis 30 Stunden pro Woche, mehr werden ihm nicht zugeteilt. Das bringt bei einem Stundenlohn von 9,70 Euro um die 850 Euro netto monatlich und „reicht hinten und vorne nicht“, klagt er. Allein die Wohnung für die vierköpfige Familie kostet 650 Euro.

Jeden Monat muss er darum bei der Arbeitsagentur um „Aufstockung“ bitten – eine „erniedrigende Prozedur“, wie er sagt. Als zwei Kollegen kündigten, beantragte er, ihm doch einen Teil von deren Arbeitszeit zu übertragen. Keine Chance. Es gebe „grundsätzlich keine Vollzeitverträge“ für einfache Angestellte, erklärte ihm sein Chef. „Wir mussten nur noch schneller arbeiten“, sagt Michael B. Er bleibt unfreiwillig in Teilzeit – und damit arm trotz Arbeit. Sein Schicksal teilen allein in Deutschland gut 1,5 Millionen Menschen.

Polen - Müllverträge

Als sie im siebten Monat schwanger ist, bittet Sylwia M. ihren Arbeitgeber um ein wenig Fürsorge. Zweieinhalb Jahre lang hat die Mutter zweier Kinder die Toiletten im Bahnhof von Ostróda im polnischen Masurien sauber gehalten, oft auch am Wochenende. 1500 Zloty, gut 350 Euro, hat ihr der Dienstleistungskonzern MBAK gezahlt, der die Liegenschaften der Stadt verwaltet. Aber sie hat nur einen Werkvertrag, ohne Krankenversicherung, und zwei Drittel des Lohns bekommt sie an der Steuer vorbei in bar. Darum fordert sie im Frühjahr 2017 mit 36 eine richtige Anstellung; wenigstens das Baby soll versichert und ihre Zeit im Mutterschutz bezahlt werden. Aber die Firma lehnt ab. Sylwia M. arbeitet aus Not noch bis kurz vor der Geburt, das Kind kommt krank zur Welt. Nichts Besonderes in Polen: Fast eine Million polnische Arbeitnehmer müssen mit „Müll-Verträgen“ auskommen, wie sie genannt werden, jenseits des Arbeitsrechts, dennoch legal.

Italien - Hochqualifiziert und ausgebeutet

Als Grazia M. ihr Jurastudium beendet hatte, war sie 24 und hoffte noch, mit Fleiß und Talent könne sie es schaffen. Aber das Beste, was sie nach drei Jahren als billige Praktikantin bekam, war der „Vertrag“ bei einer Mailänder Steuerberatungsfirma. Dort arbeitet sie nun als selbstständige Honorarkraft, meist mehr als 60 Stunden pro Woche, oft auch am Wochenende. Eine soziale Absicherung hat sie dort nicht, dafür aber die Pflicht zur Zahlung von Mehrwertsteuer auf ihre Einkünfte. „Wenn es gut läuft, komme ich brutto auf 30 000 Euro im Jahr“, erzählt die studierte Anwältin, allerdings ohne bezahlten Urlaub oder Zahlungen im Krankheitsfall. „Und sie können mich von einem Tag auf den anderen feuern“, muss sie fürchten – genauso wie Hunderttausende Anwälte, Architekten, Psychologen und Ärzte, die nach diesem Muster in Italien als Scheinselbstständige beschäftigt sind.

<http://www.tagesspiegel.de/weltspiegel/sonntag/arbeitsmarkt-europas-neue-reservearmee/20301470-all.html>

Wolfgang Lieb, Nachdenkseiten, September 2015
Bewährungsproben für die Unterschicht

Bei den Arbeitsmarktreformen ist ja angeblich der Kerngedanke das „Fördern und Fordern“. Das der Hartz-Gesetzgebung zugrunde liegende Leitbild ist, dass Arbeitslosigkeit vor allem der mangelnden Erwerbsorientierung und einer Passivmentalität der Betroffenen geschuldet sei. Über den Druck der Kürzung und der zeitlichen Begrenzung der Leistungsbezüge und durch Sanktionen soll ein Mentalitätswechsel bei den Arbeitslosen herbeigeführt werden. In einer Arbeitsstudie einer Forschungsgruppe um den Jenaer Soziologen Klaus Dörre mit dem Titel „Bewährungsproben für die Unterschicht?“ wird der Blickwinkel gewechselt:

Das neue „aktivierende Arbeitsmarktsystem“ wird zunächst aus der Sicht der Arbeitsverwaltungen und der arbeitsmarktpolitischen Akteure betrachtet. Im zweiten Teil werden die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Bewertungen der Betroffenen selbst zum Gegenstand einer sozialwissenschaftlichen Analyse gemacht. Die Kernfrage ist dabei: „Trifft das Bild von einer Lazarusschicht, die es sich in der Hängematte des Wohlfahrtsstaates auf Kosten anderer bequem macht, tatsächlich zu?“

In einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Forschungsprojekt hat eine Gruppe von Soziologen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena über sieben Jahre hinweg in mehreren Wellen Experten die neue aktivierender Arbeitsmarktpolitik einerseits und Leistungsbezieher der Grundsicherung andererseits in vier sozial und wirtschaftlich unterschiedlich strukturierten Regionen Deutschlands unter Anwendung qualitativ explorativer sozialwissenschaftlicher Methoden befragt. Ziel war einmal, sozusagen eine „Inspektion“ der Arbeitsverwaltungen. Und es ging zum anderen darum, den Betroffenen, den „eigensinnigen“ (über eigene Gerechtigkeitsvorstellungen Unterlaufstrategien verfügenden (S.212)) „Kunden“ der Arbeitsverwaltungen eine „Stimme“ zu geben. (S. 30) Es wurde darüber hinaus auch nach den „eigentlichen sozialen Kosten der Reform“ gefragt.

Der Übergang von einem stuserhaltenden zu einem lediglich existenzsichernden Wohlfahrtsstaat

Die Senkung der früheren Arbeitslosenhilfe auf das Niveau der früheren Sozialhilfe und die Begrenzung der Bezugsdauer des stattdessen eingeführten Arbeitslosengeldes I auf 12 bzw. 18 Monate (für über 55-Jährige) und die sich daran anschließenden Befugnisse der Arbeitsverwaltungen bis hin zu Eingriffen in die Wohn- und Vermögensverhältnisse und zur Kontrolle des Privatlebens der Leistungsbezieher, hätten gravierende Folgen für die subjektive Verarbeitung und zugleich für die gesellschaftliche Akzeptanz der Hartz-Reformen gehabt. Zusammen mit der Senkung der Zumutbarkeitsregeln für eine Aufnahme von Arbeit, mit den damit verbundenen Sanktionen und mit einer Vielzahl anderer Instrumente des „Förderns und Forderns“ habe die Gesamtheit der „Reformen“ tatsächlich ein „systemsveränderndes“ Potential gehabt, nämlich den Übergang von einem stuserhaltenden zu einem lediglich existenzsichernden Wohlfahrtsstaat (S.29).

Die Hartz-Gesetzgebung hatte nicht etwa das Beschäftigungspotential auf dem Arbeitsmarkt im Blick. Sowohl die rot-grüne als auch die Große Koalition haben, statt auf eine aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik zu setzen, einen Großteil ihrer politischen Energie dafür eingesetzt, das eher [rückläufige Arbeitsvolumen \[PDF – 238 KB\]](#) auf mehr Köpfe zu verteilen bzw. das Arbeitskräfteangebot zu „verflüssigen“. (S.346) Mit dem Ergebnis, dass zwar die

Erwerbsquote zugenommen, ja sogar Rekordwerte erreicht hat, dass jedoch zusätzliche Beschäftigung jenseits der ökonomischen Zyklen vor allem durch flexible und häufig prekäre Beschäftigungsverhältnisse entstanden ist. Um einen noch immer vorhandenen Sockel von Festanstellungen herum gruppieren sich zunehmend flexible und häufig prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Mehr als jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis ist heute dem Niedriglohnbereich zuzurechnen und knapp die Hälfte aller [Neueinstellungen erfolgt befristet](#).

Von der Vollbeschäftigungs- zur prekären Vollerwerbsgesellschaft

Das neue Arbeitsmarktregime habe – so die Forscher – die Erwerbslosigkeit „als Wettkampf inszeniert“. (S. 32) Es habe die Langzeitarbeitslosigkeit ein Stück weit reduziert, in dem es atypische und prekäre Beschäftigung förderte. (S.33, 82) Nunmehr zeichne sich ein Übergang von einer erodierende „fordistischen Vollbeschäftigungs- zu einer prekären Vollerwerbsgesellschaft“ ab. (S. 33, 57) Die Erfolgsmeldungen über die Senkung der registrierten Arbeitslosigkeit wirkten nämlich weniger glanzvoll, wenn man genauer hinschaue: Zu einem guten Teil seien die „Erfolge“ schlicht das Ergebnis statistischer Bereinigungen. Als arbeitslos würden nur solche Personen registriert, die dem Arbeitsmarkt uneingeschränkt zur Verfügung stünden. Maßnahmeabsolventen, Ein-Euro-Jobber und temporär erwerbsunfähige Personen tauchten in der Statistik schlicht nicht mehr auf.

Solche Gruppen würden nur noch bei der offiziell registrierten „Unterbeschäftigung“ mitgezählt. Die Zahl der „Unterbeschäftigten“ sei jedoch bis ins Jahr 2010 – also 7 Jahre nach den Hartz-Gesetzen – nur wenig gesunken. Rechne man die „stille Reserve“ arbeitswilliger, aber nicht anspruchsberechtigter Personen hinzu, so müsse man noch 2010 „eher von fünf als von drei Millionen Arbeitslosen“ reden. (S. 83) Die Annäherung an die „Rekorderwerbstätigkeit“ beruhe in erster Linie auf der Expansion unsicherer Beschäftigungsverhältnissen. Binnen 10 Jahren sei die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse um 46,2 Prozent, die geringfügige Beschäftigung um 71,5 Prozent, die der Soloselbständigen um 27,8 Prozent gestiegen und die Normalarbeitsverhältnisse hätten schon vor 2009 um drei Prozent abgenommen.

An der Bereitschaft von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten solche nicht-standardisierte oder sozial geförderten Tätigkeiten auszuüben, habe die neue Arbeitsmarktpolitik einen erheblichen Anteil.

Zusammen mit der nachlassenden Tarifbindung ist der expandierende Sektor mit prekärer Arbeit eines der „Bleigewichte“, die das Lohnniveau insgesamt nach unten gezogen haben. (Lehndorff, zitiert S. 351)

„Inspektion“ des neuen Arbeitsmarktregimes

Auf der Seite der Arbeitsverwaltungen habe sich ein „professioneller Habitus“ (S. 116) ausgebildet, der die Handlungsanforderungen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik inkorporiere und der die Akteure von persönlichen Konflikten mit ihrer Tätigkeit entlaste. Je schwieriger die „Kundengruppen“ würden, desto eher neigten die Handelnden in den Arbeitsverwaltungen zu individualisierenden Verantwortungszuschreibungen: es komme zu einer vermeintlich „gerechten“ Abwertung der Leistungsbezieher (S. 57). „Gerecht ist, was Arbeit schafft“ sei der Grundgedanke. Gerecht sei deshalb, von den Leistungsbeziehern maximale Eigenaktivität zu fordern. Aus einem sozialen Recht Erwerbsloser sei so Erwerbslosigkeit zu einem „Wettkampfsystem“ geworden. Man könne geradezu von einer „Neuerfindung des Sozialen“ sprechen, die die Pflicht der Einzelnen gegenüber der Gesellschaft in den Vordergrund stelle. Und diese Gerechtigkeitsvorstellungen bildeten den Maßstab für die „Legitimität von Bewährungsproben, denen sich Leistungsbezieher unterziehen müssen“. (S. 60)

Die „aktivierende Arbeitsmarktpolitik“ rücke das individuelle Verhalten der Arbeitslosigkeit in den Mittelpunkt ihrer Interventionen. Bei der Frage, wie und mit welcher Härte sich die Betroffenen den „Bewährungsproben“ unterziehen müssten, gebe es deutliche regionale Unterschiede. Unterhalb der nationalen Entscheidungsebene ließen sich drei „Arenen“ des Arbeitsmarktregimes unterscheiden, nämlich - erstens das jeweils unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Umfeld,

- zweitens die regionalen Arbeitsverwaltungen mit teilweise unterschiedlichen Leitlinien für den „Hausgebrauch“ - und drittens schließlich die „Arena“ der Arbeitsvermittler und Fallmanager.

Regionenübergreifend besage jedoch der ökonomische Leitgedanke des neuen Arbeitsmarktregimes, „dass eine intensivere Konkurrenz zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen, aber auch unter den Arbeitslosen selbst, den Reservationslohn, also das Einkommen von Erwerbslosen, senkt und so den Anreiz zur Arbeitsaufnahme erhöht. Dem liegt die Vorstellung zur Grund, marktgerechtes Verhalten der Erwerbslosen könne Beschäftigung erzeugen.“ (S.110) Dementsprechend seien alle Maßnahmen und Anreize legitim, die Erwerbslose zur aktiven Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit motivieren. „Ohne jede Garantie, einen einmal erreichten sozialen Status dauerhaft absichern zu können, müssen sich die Erwerbslosen durch Eigenaktivitäten für Fördermaßnahmen und „Kundengruppen“ qualifizieren, vor allem aber den Bezug von Transferleistungen rechtfertigen.“ (ebd.)

„Bewährungsproben“ auch für die Arbeitsverwaltungen

Arbeitslosigkeit werde aber nicht nur für die Leistungsbezieher selbst, sondern auch für die zuständigen Sachbearbeiter der Arbeitsverwaltungen (z.B. über Zielvereinbarungen mit Vermittlungsquoten) zur permanenten „Bewährungsprobe“.

Aber nicht nur in der „Arena“ der Arbeitsvermittler und Fallmanager gebe es einen regelrechten „Wettkampf“. Auch auf der darüber liegenden Ebene des arbeitsmarktpolitischen Umfeldes seien zwar der Gestaltbarkeit vergleichsweise enge Grenzen gesetzt, dennoch hätte das neue Arbeitsmarktregime den korporativen Konsens der früheren aktiven Arbeitsmarktpolitik gesprengt, so sei z.B. die gewerkschaftlich-arbeitsorientierte Stimme im Konzert regionaler Akteure strukturell geschwächt worden. (S. 111) Die Kraftproben setzten sich auch auf der mittleren „Arena“, der regionalen Arbeitsverwaltungen fort, indem die ARGen nach Zielvorgaben und mittels strikter Budgetierungen geführt würden. (ebd.)

Die eigentliche Kraftprobe finde jedoch zwischen Sachbearbeitern und „Kunden“ statt. So fühlten sich z.B. Fallbearbeiter geradezu persönlich angegriffen, wenn Vereinbarungen seitens des „Kunden“ nicht eingehalten würden. Es käme zu einem „asymmetrischen Kräftenessen“ zwischen Fallbearbeitern und Erwerbslosen. Der „gute Wille“ der „Kunden“ werde zum Selektionskriterium nicht nur für die Transferzahlungen, sondern auch für die Intensität der Vermittlungsbemühungen. Je schwieriger die „Kundengruppen“ würden, desto legitimer erschienen den Sachbearbeitern (moralische) Kritiken, die am Verhalten der „Kunden“ ansetzten.

Die (persönlichen) Gerechtigkeitsmaßstäbe, die dabei angelegt würden seien, einmal das „Autonomieprinzip“, will sagen, die Erwerbslosen verstießen gegen ihre Chancen auf eine eigenständige Lebensführung zugunsten einer dauerhaften Abhängigkeit von Sozialtransfers. Zum Zweiten verletzen Arbeitslose das Gebot der Leistungsgerechtigkeit, weil sie nicht bereit seien, im Gegenzug für die Fördermaßnahmen angemessene Eigeninitiativen zu entwickeln. Drittens würden sie die Gleichheitsnorm mit Füßen treten, weil sie den Leistungswilligen Kosten aufbürdeten. Kurz: Gemessen an diesen Gerechtigkeitsmaßstäben verhielten sich die Betroffenen gegenüber der Gesellschaft amoralisch („antiemanzipatorisch“ (S. 359)) und die Durchsetzung strenger Zumutbarkeitsregeln durch die Handelnden der Arbeitsverwaltung erschienen so „als legitimiert, ja geradezu (als) emanzipatorischer Akt im Namen der Gerechtigkeit. Die Kritik am Arbeitsmarktregime selbst oder an einzelnen Praktiken verschiebe sich so in die Richtung einer Kritik an den „Kunden“ mit „Vermittlungshemmnissen“. (S. 359)

Disziplinierung mittels sozialer Abwertung

„Wohlverhalten ihrer „Kunden“ (werde) zum Wettkampfkriterium.“ Auf Seiten der Erwerbslosen entstehe „Anpassungsdruck“: Anpassung an das Regime, Passgenauigkeit für Maßnahmen, Leidensfähigkeit, mitunter devotes Verhalten gegenüber den Sachbearbeitern. (S. 118) Je größer

die Vermittlungshemmnisse seien, desto mehr würden sich die „Kunden“ in den Augen der Sachbearbeiter dem medial gestützten Bild einer „verwahrlosten Unterschicht“ annähern. (S. 117) Leistungsbezieher, die nach sozialer Herkunft, Erwerbsbiografie, Lebensalter, Familienformen oder sozialen Netzwerken erheblich differierten, würden ohne Unterschied „symbolisch in die Nähe der schwächsten Kundengruppe“ gerückt. „Disziplinierung mittels Abwertung lautet die Bezeichnung für diese Rezeptur.“ (S. 119) Die damit verbundene kollektive Stigmatisierung liefere so gleichzeitig auch den (noch) gesicherteren Gruppen (der „sozialen Mitte“) Anschauungsunterricht für das, was geschehen könnte, wenn sie in den Bewährungsproben des Erwerbssystems scheiterten.

Die Sichtweisen der vom Arbeitsmarktregime Betroffenen

Im zweiten Teil der Studie geht es um die „Kunden“, also um die Leistungsbezieher/innen von Alg II und deren Sichtweisen. Der zentrale Befund ist, dass die Fallmanager in der Praxis „auf eigensinnige, relativ verfestigte Erwerbssorientierungen ihrer „Kunden“ treffen“. (S. 123) Diese subjektiven Erwerbssorientierungen werden in der Studie empirisch rekonstruiert und typisiert. Es wurden drei Haupttypen und sechs Subtypen von Erwerbssorientierung herausgefunden (die sich überschneiden bzw. untereinander auch austauschen können): Die „Um-Jeden-Preis-Arbeiter/innen“, mit der Unterscheidung zwischen Aussichtsreichen und den Alternativlosen. Die „Als-Ob-Arbeiter/innen“ mit den Subtypen: Schein-Reguläre und Bürgerschaftlich-Engagierten. Die „Nicht-Arbeiter/innen“, darunter wiederum die Zielloosen und die Resigniert-Eingerichteten

Die „Um-Jeden-Preis-Arbeiter/innen“

Die „Um-Jeden-Preis-Arbeiter/innen“, die etwas mehr als ein Drittel (rd. 30) der in der Studie Interviewten umfassen, unternähmen buchstäblich alles, um eine wenigstens halbwegs attraktive Berufstätigkeit zu finden, häufig auch als „Aufstocker“ oder „Soloselbständige“. Für diese Gruppe gelte es unter allen Umständen zu vermeiden auf das Niveau von Sozialhilfeempfängern abzusinken. („Bevor ich Hartz beziehe, bring ich mich um“.)

Obwohl gegenüber der Arbeitsverwaltung durchaus „sperdig“, seien dies die idealen „Kunden“ der Arbeitsverwaltung. Diejenigen, die ihre Chancen als aussichtsreich betrachteten, verhielten sich wie „Unternehmer ihrer eigenen Beschäftigungsfähigkeit“. (157)

Bei den „Alternativlosen“ dieser Gruppe würden – situationsbedingt – eher unterstützende Ansprüche angemeldet. Selbst wenn im Einzelfall das Familieneinkommen geringer sei als zu Zeiten der Erwerbslosigkeit, hindere das die Betroffenen nicht einen solchen Job anzunehmen. (S. 353)

Das Verhalten dieser Gruppe sei allerdings völlig unabhängig von den Arbeitsmarkt“reformen“.

Die „Als-Ob-Arbeiter/innen“

40 Prozent des Samples machen die „Als-Ob-Arbeiter/innen“ aus („In meinem Haus, weiß keiner, das ich Hartz VI

bin“) (S. 159ff.). Es seien überwiegend Frauen. Sie gehörten zu den durchschnittlich Älteren (46 Jahr) und sie seien meist als „Langzeiterwerbslose“ und allenfalls im „zweiten Arbeitsmarkt“ (Ein-Euro-Jobs, ABM) aktiv, prekär beschäftigt, erwerbslos oder im Ehrenamt.

Sie beurteilten ihre Arbeitsmarktchancen pessimistisch, obwohl die Hälfte unter dieser Gruppe eine Berufsausbildung und ein weiteres Viertel einen Hochschulabschluss hat. Ihre Tätigkeiten übten sie aus, als ob sie regulär beschäftigt wären. Die Autoren unterscheiden zwischen Schein-Regulären und Bürgerschaftlich-Engagierten. Man arbeite so, als handle es sich um das, was fehlt und man halte die Fassade beruflicher Normalität so lang wie möglich aufrecht.

Die Erfahrung unsicherer Arbeitsverhältnisse vor Augen scheue man räumliche und soziale Mobilität, es drohe sonst noch verloren zu gehen, was das Leben überhaupt noch einigermaßen lebenswert mache. Die „Als-Ob-Arbeiter/innen“ würden liebend gerne arbeiten, betrachten sich selbst aber als chancenlos. Die andauernde Erfolglosigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt werde (mit Frust und Enttäuschungen) umgedeutet in sozial geförderte oder ehrenamtliche Tätigkeiten. Die Erfahrungen mit der Arbeitsverwaltung beschreibe diese Gruppe meist als frustrierend. Auch bei dieser Gruppe falle es schwer, an die Aktivierungserfolge der Arbeitsmarkt“reformen“ zu glauben.

Die „Nichtarbeiter/innen“

Ein Viertel der in der Studie Befragten (mehrheitlich Frauen) werden dem Typus der „Nichtarbeiter/innen“ zugeordnet. Sie hätten im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen ein eher niedriges Bildungs- und Qualifikationsniveau, oft zerrüttete Familienstrukturen und sie hätten meist keine oder nur lange zurückliegende praktischen Erfahrungen in einem erlernten Beruf. Es handele sich um einen sehr heterogenen Personenkreis, von alleinerziehenden Müttern, über ostdeutsche Langzeiterwerbslose oder Menschen mit erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Viele hätten ihr individuelles Handeln bewusst auf ein Leben jenseits der offiziellen Arbeitswelt ausgerichtet. Bei Jüngeren würden oft subkulturelle Szenen (Punks, rechte Szene) zum eigentlichen Lebenszentrum.

Sie bemühten sich (teilweise auch nur vorübergehend) nicht (mehr) um reguläre Erwerbsarbeit. Eine innere Verpflichtung dazu sei nicht (mehr) vorhanden und oft auch im sozialen Umfeld nicht anzutreffen. Die Nichtbeachtung der Erwerbsnorm sei aber keine bewusste Entscheidung, sondern verloren gegangen oder erst gar nicht erworben.

Die „Nichtarbeiter/innen“ schreckten oft vor den unbekannteren Anforderungen der Arbeitswelt mit Angst zurück. Trotz ihrer Passivität im Arbeitsmarktverhalten seien die „Nichtarbeiter/innen“ jedoch meist durchaus gesellschaftlich aktiv, nur in Einzelfällen treffe man auf Verwahrlosung oder Apathie. Aber ein Teil sei ziellos oder habe sich resigniert eingerichtet (meist ältere oder körperlich eingeschränkte Personen). Viele „Nichtarbeiter/innen“ hätten Kompensationsmechanismen (Tafel, Tätigkeiten in der Schattenwirtschaft) für den finanziellen Mangel entwickelt und sich mit dem Alg II-Bezug abgefunden.

Diese Gruppe wende sich frustriert von der Arbeitsverwaltung und ihren Angeboten ab und entwickle teilweise Un-

terlaufstrategien. Strengere Zumutbarkeitsregeln oder Sanktionen könnten bei dieser Gruppe kaum etwas verändern.

Fazit: Das Klischee der passiven Arbeitslosen ist falsch. Anders als in der Unterschichtendebatte üblicherweise unterstellt, lasse sich bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten keine subjektive Abkehr von der Erwerbsnorm feststellen. Eher sei das Gegenteil der Fall. Hartz IV bedeute für den Großteil der Befragten einen gesellschaftlichen Abstieg, mit dem sie sich nur schwer arrangieren könnten. Selbst bei extremer materieller Knappheit strebten viele Befragte von sich aus nach gesellschaftlicher Anerkennung. In scharfem Kontrast zum Klischee der passiven Arbeitslosen seien diese Leistungsbezieher/innen zu einem erheblichen Teil ausgesprochen aktiv, ja, arbeiteten sogar häufig hart. Trotz aller Anstrengungen käme aber ein Großteil der Befragten beruflich nicht vom Fleck. „Lange Jahre in Arbeitslosigkeit und Prekarität bewirkten, dass die Betroffenen regelrecht ausbrennen.“ (S. 205.) Körper und Psyche träten in Streik. (S. 355) „Scham und Angst, mit einer Welt konfrontiert zu werden, in der man selbst nicht (mehr) leben kann, bewirken, dass sich ein erheblicher Teil der Leistungsbezieher nur noch unter Seinesgleichen bewegt.“ (S. 205)

Strenge Zumutbarkeitsregeln wirken eher kontraproduktiv

In einem weiteren Perspektivwechsel wird untersucht, wie die Verhaltensanforderungen aktivierender Arbeitsmarktpolitik auf „eigensinnige“ Handlungsstrategien von Personen im Leistungsbezug treffen. Es zeige sich, dass strenge Zumutbarkeitsregeln eher kontraproduktiv wirkten. (S. 363) „Wenn es dennoch zu individuellen Positionsverbesserungen kommt und der Spring in eine reguläre Beschäftigung gelingt, so lässt sich das nicht auf die Wirksamkeit strenger Zumutbarkeitsregeln zurückführen.“ (S. 208) Nicht wegen, sondern trotz strenger Zumutbarkeitsregeln gelangen individuelle Positionsverbesserungen. Die große Mehrzahl zirkuliere jedoch zwischen prekärer Beschäftigung, sozial geförderter Ersatzarbeit und längeren Phasen der Erwerbslosigkeit. Die Strenge des Arbeitsmarktregimes führe nur zu materieller Knappheit (karger Lebensunterhalt, fehlende kulturelle Teilhabe) bis hin zu Eingriffen in die Familien- (Kinder-Elternbeziehung) und in die Geschlechterarrangements. Als besonders drastische Eingriffe in das Privatleben würden die Aufwendungsgrenzen für Wohnraum (Verlust der angestammten Wohnung) und die Regelungen zur sog. Bedarfsgemeinschaft (die finanzielle Heranziehung des Lebenspartners) empfunden. Die Mehrzahl der Befragten beschreibe das „Wettkampfaregime“ als bürokratischen Zwangsapparat, der einige privilegieren, andere abwerte und langfristig stigmatisiere. „Das Bestreben der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, die Eigenverantwortung zu stärken, verkehrt sich aufgrund der allgegenwärtigen Kontrollmechanismen in sein Gegenteil. Ohnmacht, Fremdbestimmung und Scham dominieren das Erleben eines Großteils der Leistungsbeziehenden.“ (S. 256)

Nur wenige schaffen den Sprung aus dem Leistungsbezug

Schließlich fragt die Wissenschaftlergruppe noch danach, ob die Härten des Aktivierungsregimes geeignet seien, die Erwerbsorientierung der „Kunden“ der Arbeitsverwaltung, so zu formen, dass sie für den Arbeitsmarkt passförmig würden.

Im Befragungsabstand von drei Jahren beobachteten die Forscher bei den „Als-Ob-Arbeiter/innen“ und bei den „Nicht-Arbeiter/innen“ eher eine Verfestigung der individuellen Erwerbslagen, nur bei den „Um-Jeden-Preis-Arbeiterinnen“ fänden sich Beispiele für Aufwärtsmobilität. (S. 268) Nur 10 Prozent der Befragten, hätten den Sprung aus dem Leistungsbezug in ein Beschäftigungsverhältnis geschafft, die anderen 90 Prozent nicht.

Nach weiteren drei Jahren hätten nahezu ausschließlich die „Um-Jeden-Preis-Arbeiter/innen“ eine Anstellung erreicht und den Leistungsbezug vorübergehend beendet. Die Beschäftigungsverhältnisse seien jedoch alle im Niedriglohnsegment angesiedelt und stellten in aller Regel nur eine geringfügige Verbesserung gegenüber dem Alg II-Bezug dar. Es gab unter den Befragten nur einen einzigen Fall, bei dem man mit Bestimmtheit sagen könne, dass etwas eingetreten sei, was – dem Anspruch nach – das Ziel der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik ist. Viel eher sei ein Wechsel von den „Als-Ob-Arbeiter/innen“ zu den „Nicht-Arbeiter/innen“ feststellbar, also eine Abwärtsmobilität. (S. 271) Je länger die Erwerbslosigkeit andauere, desto größer werde der Druck, sich einzugestehen, dass der Sprung in „richtige Arbeit“ nicht mehr gelingen kann.

In der überwiegenden Zahl der Fälle erreiche die Aktivierungspolitik das Gegenteil dessen, was sie zu leisten beansprucht, nämlich dass sie die Erwerbsorientierung und damit zugleich ein Lebenskonzept zerstöre, soziale Stabilität und zugleich die „Würde“ nähme.

Desillusionierende Befunde

Aus Sicht von Befürworter des neuen Arbeitsmarktregimes müssten die Befunde der Studie geradezu desillusionierend wirken. (S. 276) In keinem Fall habe sich nachweisen lassen, dass der Sprung in bessere Verhältnisse gelungen sei, weil die Arbeit der Fallmanager/in erfolgreich gewesen sei. (S. 276) Der Anteil von Aktivierungsmaßnahmen am individuellen „kleinen Aufstieg“ sei jedenfalls vergleichsweise gering. Diejenigen, die einen Aufstieg geschafft habe, hätten diesen auch ohne das strenge Zumutbarkeitsregime geschafft.

Feststellbar sei vielmehr eine Tendenz zur „Polarisierung“ der Erwerbsorientierungen, d.h. die Erwerbsnorm erodiere. Außerdem sei eine „zirkuläre Mobilität“ (S. 368f.) zu beobachten, d.h. es komme auf Grund von Eigeninitiativen zu Positionsveränderungen, die jedoch auf ein Auf-der-Stelle-Treten hinausliefen. Ein weiterer Befund sei schließlich die Anpassung an die prekären Lebensumstände, d.h. man blicke nicht mehr in eine bessere Zukunft. Ressourcenknappheit und strenge Zumutbarkeit würden aber die Gefahr des weiteren Abgleitens, in Verschuldung und im Extremfall gar in die Verwahrlosung erhöhen.

Was immer wieder als Fortschritt der Hartz-Reformen ge-

nannt werde, nämlich die Gleichstellung von Sozialhilfebezieher/innen und Arbeitslosen, erweise sich sozialpsychologisch und sozialstrukturell als überaus problematisch. Die Sozialhilfeempfänger einerseits empfänden sich keineswegs als Gewinner der Arbeitsmarktreformen, während andererseits Arbeitslose, die lange erwerbstätig waren, sich auf einen Fürsorgestatus zurückgeworfen sähen. Diese „Zwangshomogenisierung“ der Transferbezieher verstoße massiv gegen das Gerechtigkeitsempfinden der ehemals Erwerbstätigen. (S. 371)

Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland

In einem Exkurs vergleichen die Wissenschaftler/innen, ob sich das neue Arbeitsmarktregime im Osten Deutschlands unterschiedlich zum Westen ausprägt. Grundsätzlich müsse man sagen, dass der Hartz IV-Bezug zusammenzwinge, was eigentlich nicht zusammengehöre. Im Osten gäbe es jedoch eine größere erwerbsbiografische Diskontinuität (60 % haben mindestens einmal ihren Arbeitsplatz verloren) als im Westen (43 %), das habe dazu geführt, dass es im Osten mehr „Als-Ob-Arbeiter/innen“ als „Um-Jeden-Preis-Arbeiter/innen“ gebe. Beim Umgang mit dem Mangel könne man im Osten einen Rückgriff auf das Verhalten in früheren Mangelsituationen in der ehemaligen DDR feststellen. Bei der subjektiven Wahrnehmung von sozial geförderter Beschäftigung gebe es in Ostdeutschland eine höhere Akzeptanz. Vor allem aber bei der unterschiedlichen Bewertung der Frauenerwerbstätigkeit könne man deutliche Unterschiede ausmachen. Bei westdeutschen Frauen könne man eher einen Rückzug in die Hausfrauenrolle (mit Minijob) beobachten, während diese Rolle von den ostdeutschen Frauen überwiegend abgelehnt würde und eher eine Vollerwerbstätigkeit ihrem Selbstverständnis entspreche.

Zusammenfassend:

„Die Arbeitslosenstatistik mag glänzen, der Preis dafür ist eine Verwilderung des Arbeitsmarktes, bei der die Würde der Hilfsbedürftigen und ihr Anspruch auf Unversehrtheit zunehmend unter die Räder eines Wettkampfprinzips geraten, das seinen dogmatischen Verfechtern als Selbstzweck genügt.“ (S. 398)

Sind die Befunde valide?

Man könnte natürlich in Frage stellen, ob 99 Befragte in der ersten Befragungswelle, 69 Interviews in der zweiten und Gespräche mit weiteren 20 ausgewählte Interviewpartner/innen, die an allen Befragungen teilgenommen haben

*Aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der
[Fraktion DIE LINKE](#)*

In Deutschland arbeitete 2016 jeder Fünfte in einem unsicheren Beschäftigungsverhältnis.

Die Zahl der LeiharbeiterInnen ist auf 992.756 im Jahr 2016 angestiegen (Verdreifachung seit 1996), die Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Wochenstunden von 3,1 auf 4,8 Millionen (Zuwachs um 54,8 %),

die Zahl der befristet Beschäftigten von 1,89 auf 2,65 Millionen.

in einer dritten Runde, ein statistisch repräsentatives Bild geben können.

Dabei stößt man auf ein methodisches Dilemma aller qualitativ explorativer Studien. Ihre Verallgemeinerbarkeit ist nicht unmittelbar gegeben. Aber im Gegensatz zu repräsentativen Umfragen können solche qualitative Studien (wie die dem in der Studie zugrunde gelegten Ansatz der sog. „Public Sociology“ (S. 346f.)) Unsichtbares sichtbar machen, sie können Wissen erschließen, das der empirischen Forschung ansonsten gar nicht zugänglich wäre und im Verborgenen bliebe. Auch die Befunde dieser Studie müssen letztlich den „Härtetest“ einer Verallgemeinerbarkeit erst noch in der Diskussion innerhalb der Scientific Community, mit der weiteren empirischen Überprüfung der herausgefundenen Ergebnisse gegenüber Erwerbslosen selbst, mit Praktikern der Arbeitsverwaltungen, mit Arbeitsloseninitiativen oder Arbeitsmarktpolitikerinnen bestehen.

Gerade deshalb möchte man dieser Studie eine breite öffentliche Diskussion wünschen, die dann möglicherweise zu neuen Einsichten für eine neue Arbeitsmarktpolitik und zu einem sinnvolleren Arbeitsmarktregime führen könnte als es das Hartz IV-System darstellt. Darüber hinaus könnte eine neue Debatte angestoßen werden, dass durch Arbeitsmarktpolitik alleine, das Problem der Arbeitslosigkeit nicht zu lindern oder gar zu lösen ist. Man kann nicht das Pferd vom Schwanz aufzäumen und sich wundern, dass es rückwärts läuft. Nötig wäre vor allem eine aktive Wirtschafts- und damit auch Beschäftigungspolitik die das Angebot an Arbeitsplätzen erhöht.

Das wäre im Interesse der Millionen von Betroffenen eine der wichtigsten politischen Aufgaben und nicht etwa – wie in der Vergangenheit, im Sinne eines Experiments mit menschlichen Versuchstieren – eine weitere Verfeinerung oder Justierung des Hartz- Arbeitsmarktregimes.

Bibliografische Angaben:

Klaus Dörre, Karin Scherschel, Melanie Booth, Tine Huber, Kai Marquardsen, Karen Schierhorn, [Bewährungsproben für die Unterschicht?](#) Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik; Internationale Arbeitsstudien, Band 3; Campus Verlag Frankfurt/New York, 2013, 423 Seiten; 29,90 Euro.

Hinweis: Wem die knapp 400 Seiten des Buches zu viel Lese-stoff sind, sollte wenigstens das letzte Kapitel lesen. Für meine umgangssprachliche Zuspitzung des wissenschaftlichen Vokabulars der Studie möchte ich die Wissenschaftler/innen nicht in Anspruch nehmen.

<http://www.nachdenkseiten.de/?p=18483>

Einige bundesweite Gruppen und Websites

www.die-soziale-bewegung.de/ (vor allem zu Hartz IV)

www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de/home.html

<http://arbeitsunrecht.de/>

<http://www.labournet.de/gewlinke/>

Newsletter von Sept.2017 <http://www.labournet.de/wp-content/uploads/2017/09/info65.pdf>

<http://tacheles-sozialhilfe.de>

<https://dieopferderagenda2010.wordpress.com/>

<http://wir-sind-boes.de/>

<https://www.transnational-strike.info/>

Werner Rügemer Arbeitsunrecht bei H&M

Werner Rügemer ist Vorstandsmitglied der aktion./arbeitsunrecht.

Er hielt die folgende Rede am Freitag, den 13. Oktober 2017 vor der H&M-Filiale in der Schildergasse 24 in Köln –
anlässlich eines bundesweiten Aktionstags gegen H&M. (<http://arbeitsunrecht.de/>)

Liebe Bürgerinnen und Bürger,
Liebe Beschäftigte von H&M,
wir demonstrieren hier vor der Filiale von H&M für die Menschen- und Arbeitsrechte der Beschäftigten in allen Filialen dieser Stadt und in den 440 H&M-Filialen in ganz Deutschland.
Wir, das ist die Aktion gegen ArbeitsUnrecht, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, Beschäftigte und Angehörige von Beschäftigten, engagierte Bürgerinnen und Bürger.

H&M kommt so modern und locker daher. Man verspricht schöne Mode und fröhliches Leben für alle! Aber was macht der Konzern mit seinen Verkäuferinnen und Verkäufern? Da ist der Konzern keineswegs modern und fröhlich und locker. Er beutet seine Angestellten aus: hässlich, brutal, mittelalterlich. Er macht ihnen das Arbeiten und Leben zur Hölle.

Immer mehr Beschäftigte bekommen zwangsweise einen sogenannten **Flex-Vertrag**. Der sieht eine Mindestarbeitszeit von 10 Stunden pro Woche vor. Damit verletzt H&M den geltenden Tarifvertrag zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen: der sieht mindestens 18 Stunden vor.

Damit kann sich die wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ständig ändern. Mal sind es 10 Stunden pro Woche, mal sind es aber auch 40 Stunden und in der nächsten Woche die Hälfte. Ständig ändert sich das Einkommen, mal reicht es gerade zum Leben, manchmal eben nicht.

Die Filialleiter, die store manager und andere Führungskräfte sind die einzigen, die noch Vollzeit-Arbeitsverträge bekommen. Aber die Flexi-Mitarbeiter sitzen zuhause – auf Abruf. (...) Kurzfristige Änderungen werden telefonisch durchgegeben. Jeder Mitarbeiter muss jeden Tag auf dem Dienstplan nachgucken: Hat sich was geändert? Muss ich schon morgen kommen statt übermorgen? Um 18 Uhr statt um 16 Uhr? Diese Woche auch am Samstag? Oder am Sonntag?

Die store manager haben auch das Recht, die Mitarbeiter im Urlaub anzurufen und Änderungen der Arbeitszeiten anzuordnen.

Belohnen und Strafen

Wer nicht gleich superflexibel jeder Änderung zustimmt, kann bestraft werden. Dann wird man oft kurzfristig zum Einspringen verdonnert, wenn Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel krank werden.

Oder man bekommt zur Strafe gar keine zusätzlichen Stunden und man bleibt auf den 10 Wochenstunden sitzen.

Außerdem sind die **Arbeitsverträge immer häufiger befristet**. Befristete Verträge werden hintereinander geschaltet: Kettenbefristung. Die Mitarbeiter müssen jedes Jahr bibbern, ob sie im nächsten Jahr wieder einen Arbeitsvertrag bekommen, wieder einen befristeten.

Diese Flexi-Arbeit macht das Leben schwer. Das Einkommen ist unsicher. Besonders Mütter mit Kindern müssen ständig umorganisieren und bringen das Leben ihrer Kinder und ihrer Ehe- und Lebenspartner und Freunde und Bekannten durcheinander.

Arbeitnehmerfreundlichkeit ist nur Fassade

H&M verkündet öffentlich, dass man gern mit Betriebsräten zusammenarbeitet. Aber viele Beschäftigte trauen sich nicht. Wer sich zur Wahl stellt, dem wird dann schon mal der befristete Arbeitsvertrag nicht verlängert.

H&M hat jetzt drei Betriebsratsmitgliedern in Bonn, Leverkusen und Tübingen gekündigt. Wenn das Arbeitsgericht die Kündigung abweist – H&M geht in die nächste Instanz. (...)

ILO-Kernnormen als Lippenbekenntnis

H&M setzt viele Versprechen über Transparenz und Ethik und Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit und Menschenrechte in die Welt. Aber H&M profitiert von menschenrechtswidrigen Arbeitsverhältnissen – in Deutschland und in vielen anderen Staaten.

H&M lässt produzieren, natürlich möglichst billig, vor allem in armen Staaten mit Niedrigstlöhnen und niedrigsten Arbeitsstandards, in Indien und Bangladesch zum Beispiel. In 1.900 Fabriken weltweit wird für H&M geschuftet.

Mehr, mehr, mehr! Immer weiter wachsen

So fährt der H&M-Konzern einen rabiaten weltweiten Expansionskurs. Im Jahr 2016 hat H&M 427 neue Geschäfte eröffnet.

2016 war der Umsatz in den 4.300 Filialen in 64 Ländern mit 160.000 Mitarbeitern wieder höher als im Jahr zuvor.

In Deutschland hat der schwedische Konzern 440 Geschäfte und 20.000 Mitarbeiter. Das sind mehr als in jedem anderen

Staat. Weil Schröder- und Merkel-Deutschland **der größte Niedriglohnssektor in Europa** ist.

Die weltweite Ausbeutung der Beschäftigten lohnt sich, jedenfalls für die Eigentümer von H&M. Der **Gewinn für die Eigentümer im Jahr 2016 betrug 1,8 Milliarden Euro**. Die Gewinnrate betrug damit sagenhafte 12 Prozent.

Vater Stefan Persson ist der Haupteigentümer von H&M. Er steht mit 20 Milliarden an Privateigentum auf Platz 50 der reichsten Unternehmer der Welt. Seine drei Kinder sind ebenfalls schon Multimilliardäre. H&M nutzt in Schröder- und Merkel-Deutschland auch die Möglichkeiten der Steuerflucht, pardon: der Steuergestaltung. H&M Deutschland hat seinen rechtlichen und Steuersitz nämlich gar nicht in Deutschland, sondern in den Niederlanden. Jeder deutsche Mitarbeiter von H&M unterschreibt seinen Arbeitsvertrag mit Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG in der Kalverstraat 112, Amsterdam. Dort müssen Holdings ausländischer Unternehmen fast keine Steuern zahlen. Die deutschen Mitarbeiter aber müssen natürlich ihre Steuern in Deutschland zahlen.

(...) Dann profitieren auch weitere H&M-Aktionäre von der Ausbeutung der einfachen Beschäftigten in Deutschland, den USA, Frankreich, Bangladesch, Indien und soweit und von der Steuerflucht in der Europäischen Union: Investmentfonds der schwedischen Banken **Swedbank** und **SEB** und **Clearstream Banking** aus Luxemburg und **State Street Bank** und **JP-Morgan Chase** aus den USA.

Liebe Bürgerinnen und Bürger, liebe Käuferinnen und Käufer! Protestieren Sie gegen das Arbeits-Unrecht bei H&M! Unterstützen Sie die Wahl von Betriebsräten in allen Filialen von H&M! Gehen Sie in die H&M-Geschäfte und fragen Sie die Beschäftigten nach ihren Arbeitsbedingungen!

Gehen Sie in den H&M-Geschäften zu den Filialleitern, pardon store managern, und fragen Sie sie nach den Flexi-Arbeitsverträgen der Mitarbeiter!

Fragen Sie nach der Herkunft der Produkte!

Fragen Sie nach der Steuerflucht!

<https://arbeitsunrecht.de/warum-demonstrieren-wir-vor-hm-filialen/#more-12369>

Aktion Arbeitsunrecht vor dem H&M gegen die „Flexverträge“, [Film](#)