Nr. 28
2015

Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit

MITTENDRIN am Rande

kda
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

Arbeit und Zukunft e.V.

Besser statt Billiger

– gute Arbeit für ein gutes Leben

Inge Danielzick, Leitung beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, Bremen

Besser statt Billiger – gute Arbeit für ein gutes Leben

In der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) steht seit 1919: „Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden".
Dieser Satz ist heute aktueller denn je und fordert uns auf zum Umdenken. Je größer die Unterschiede zwischen den Besitzenden und den Arbeitenden werden, umso größer werden die Konfliktherde: in Dresden, in Paris, Athen, der Ukraine, in Syrien, im Jemen und auch in der unmittelbaren Nachbarschaft. Die einen besitzen etwas im Überfluss, während die anderen verhungern oder zumindest darben. Neid, Gewaltbereitschaft und Hass werden hier gezüchtet. Hinzu kommen die nicht mehr zu leugnenden Auswirkungen eines verantwortungslosen Ausbeutens der natürlichen Ressourcen unserer Erde. Auch der Kampf um die „Reste" wird am Ende nicht am Verhandlungstisch geführt.
In Deutschland ist das Bewusstsein für diese katastrophale Entwicklung recht groß, und es wird hier und da bereits eine Debatte über eine große Transformation geführt. Gemeint ist damit ein Umdenken in allen wichtigen gesellschaftlichen Handlungsfeldern.
Klimagerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit sind zwei Seiten derselben Medaille, die nur zusammen gesehen am Ende nachhaltig wirksam werden.

Was ist uns ein gutes Leben wert? Um diese Frage kommen wir schlussendlich nicht herum!
Die Beiträge in dieser MaR befassen sich – zugespitzt auf das Themenfeld Arbeit – aus verschiedenen Blickwinkeln genau damit. Allen AutorInnen danken wir ganz herzlich für ihre inspirierenden Beiträge!

• Immer mehr Menschen wollen kürzer statt länger, verantwortungsvoll statt profitmaximierend, familiengerecht statt dauergestresst arbeiten. Zugegeben, ihre Anzahl ist noch weit entfernt von der Mehrheit, aber der Trend ist nicht mehr zu übersehen. Dies belegen Umfragen, Medienbeiträge und Wissenschaftsdebatten.

• Arbeit als sichtbare Nächstenliebe, Arbeit als Schöpfungsakt. Welche Aufgabe ergibt sich daraus für die Kirchen in heutiger Zeit? Sind sie nicht geradezu verpflichtet, die gesellschaftlichen Bedingungen mitzugestalten, die dafür nötig sind, dass Menschen sich entfalten, einen Beruf erlernen und den dann auch ausüben können. Und dass jeder Mensch diese Möglichkeit erhält. Nicht nur die, die gerade am meisten gebraucht werden, um die Produktionsraten und Exportquoten zu steigern.

• Ökonomie zur Schaffung der wirtschaftlichen Grundlage für den Wohlstand der Völker und nicht zur Vernichtung, in dem die einen die Ressourcen ausbeuten und durch ungehemmten Konsum an Zivilisationskrankheiten leiden und in Depressionen verfallen und die anderen dann von Almosen leben müssen.
Zukünftig werden wir noch stärker aufgefordert, nicht nur über den Tellerrand zu blicken sondern einen mutigen Schritt zu tun.
Unser Handeln hier und heute hat Auswirkungen weltweit – und es holt uns ein, wie wir an den vielen Menschen sehen, die ihre Heimat verlassen müssen.

• Für ein neues Arbeitskonzept brauchen wir viel Mut, denn es wird vieles in Frage stellen und an alten Interessensverbindungen rütteln. Rollenbilder geraten noch mehr ins Wanken; heute bei der Kindererziehung und morgen bei der eigenen Pflegebedürftigkeit.
Wie wollen wir das? Billiger? Oder besser?
Können wir die geltenden Maßstäbe beibehalten, dass Industriearbeit mehr wert ist als soziale Dienstleistung? Oder müssen wir in Zukunft Renditen nicht an die Aktionäre sondern an die Arbeitskräfte in Pflege und Erziehung umfairteilen?

Beispiele wie der Gesetzentwurf zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung zeigen, dass es kreative Ideen für den Einstieg in die Veränderung gibt. Es bleibt uns nichts weiter als anzufangen …

I. Danielzick

Inhaltsverzeichnis

S. 2
Inge Danielzick
„Besser statt Billiger – gute Arbeit für ein gutes Leben" (Editorial)

S. 3
Ingeborg Mehser
„Arbeit & Zukunft-Trommel"

S. 4-5
Eva Senghaas-Knobloch
„Eine neue Initiative für menschenwürdige Arbeit in Deutschland"

S. 6-7
Adelheid Biesecker
„Zukunftsfähigkeit braucht die ganze Arbeit – lebensfreundlich, naturgemäß und geschlechtergerecht"

„Arbeit & Zukunft-Trommel“

Trommelverleihung durch den Verein „Arbeit und Zukunft e.V.“

von Ingeborg Mehser

Trommelverleihung 2015 Preisträgerin Gudrun Winkelmann mit ihren Mitarbeiterinnen, dem Vorstand von Arbeit und Zukunft und Staatsrat Matthias Stauch

Der kirchennahe Bremer Verein Arbeit und Zukunft e.V. hat sich die Thematisierung von Erwerbslosigkeit und Zukunft der Arbeit zur Aufgabe gemacht.
Anlass für die Gründung des Vereins war der Konkurs der Bremer Vulkan Werft im Jahr 1997, durch den auf einen Schlag mehrere tausend Mitarbeiter arbeitslos wurden.

Der Verein setzt sich für mehr soziale Gerechtigkeit und die Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben ein. Es werden neue Projekte angeregt und bestehende unterstützt. Veranstaltungen, Ausstellungen und Publikationen werden gefördert und initiiert. Dies wird durch Mitgliedsbeiträge oder Spenden ermöglicht.

Trommelverleihung für den Einsatz für auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligte

Seit 15 Jahren verleiht der Verein die Arbeit & Zukunft-Trommel. Für diesen Preis können Betriebe, Institutionen oder Personen im Lande Bremen vorgeschlagen werden, die sich in besonderer Weise dafür eingesetzt haben, die Situation von Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden, in Qualifizierung, Beschäftigung und Arbeit nachhaltig zu verbessern. Die PreisträgerInnen werden ausgewählt von einer Jury. Sie setzt sich zusammen aus VertreterInnen der Bremer Agentur für Arbeit, dem Amt für Versorgung und Integration Bremen (AVIB), dem Jobcenter Bremen, der AlsoNord, dem DGB, der Unternehmensverbände im Lande Bremen, dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, der Stiftung Die Schwelle, dem Verein Arbeit & Zukunft und dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt.

Besondere Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt erfahren

- Menschen mit Migrationshintergrund
- Alleinerziehende
- junge und ältere Menschen, die länger als 1 Jahr erwerbslos sind
- Menschen ohne Ausbildungsabschluss und
- Menschen mit einer Behinderung.

Dieses Jahr wurde während einer Feierstunde im Bremer Rathaus die Rechtsanwältin Gudrun Winkelmann ausgezeichnet. Sie hat sich in herausragender Weise dafür eingesetzt, dass besonders benachteiligte junge Frauen (dabei handelte es sich um Auszubildende und Mitarbeiterinnen mit Hauptschulabschluss, Migrationsgeschichte und Alleinerziehende) einen Berufsabschluss erwerben konnten. ◘

Eine Liste der PreisträgerInnen, die Sie auf den Fotos in dieser Ausgabe sehen, finden Sie auf unserer Inernetseite unter www.kirche-bremen.de/orte/kda/11253.php

S. 8-9
Arnold Knigge
„Die Pflege im Alter ist mehr wert“

S. 10-11
Ingeborg Mehser
„Schluss mit dem Armutshandel in der Textilindustrie – Nicht Mindestlohn sondern Existenzlohn“

S. 12-13
Gerhard Wegner
„Arbeit als sichtbare Liebe – Solidarität und Selbstbestimmung“

S. 14-15
Dieter Nickel
„Mit Arbeitsumverteilung raus aus der Langzeitarbeitlosigkeit“

Titelbildfoto:
Jeanette Dietl, fotolia

Eine Trommel für das Modellprojekt „InWi – Inklusion in der Wissenschaft“ der Universität Bremen 2013

Eine neue Initiative für menschenwürdige Arbeit in Deutschland

von Eva Senghaas-Knobloch

40 Jahre nach dem ersten großen Aktions- und Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens gibt es in Deutschland erneuerte Bemühungen für menschenwürdige Arbeit.

Das erste Programm war zunächst vor allem eine Antwort auf die konkreten Belastungserfahrungen und emanzipativen Ansprüche der Industriearbeiterschaft. Es hatte sich gezeigt, dass technischer Fortschritt keineswegs mit sozialem Fortschritt und Abbau körperlicher Belastungen gleichzusetzen ist; es war auch deutlich geworden, dass die neuen IT-Technologien ihren betriebswirtschaftlichen Zweck verfehlen, wenn sie nicht mit einem Abbau von Hierarchie einhergehen. Die mit Schwung begonnenen arbeitspolitischen Veränderungen in einem Bündnis von Regierung, Gewerkschaften, Arbeitsgebern und Arbeitsforschern verloren jedoch ihre Dynamik, als nach der deutsch-deutschen Vereinigung in den 1990er Jahren die Arbeitslosigkeit stark anstieg, sich die Ideologie einer neoliberalen Wirtschaftspolitik global ausbreitete und der Konsens über sozial eingebetteten Wettbewerb („rheinischer Kapitalismus“) zerbrach. In den Mittelpunkt wurde nun nicht mehr die Aufgabe einer guten Qualität der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gestellt, sondern das quantitative Ziel der Beschäftigungsförderung unter allen Bedingungen; Schlagwort: „Hauptsache Arbeit“.

Absenkung der Standards

Beschäftigungsverhältnisse wurden nach außen und innen flexibilisiert: Unternehmen lagerten Teile ihrer Produktion oder Dienstleistung aus den Unternehmen aus („outsourcing“). Dorthin, wo die Arbeitskraft billiger war. Die Beschäftigung wuchs in erster Linie in Gestalt von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit, aber auch der nicht sozialversicherungspflichtigen, sog. geringfügigen Arbeitsverhältnissen sowie von befristeter Beschäftigung, Leiharbeit und von Alleinselbständigen - alles Beschäftigungsformen, für die die eingespielten Formen der betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Vertretung und der Arbeitsschutz nicht oder wenig greifen. Nach innen wurde die Flexibilität durch neue Arbeitszeitregelungen (Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitzeit) durchgesetzt. Die Einführung von marktähnlichen Prozessen innerhalb der Unternehmen anstelle der klassischen Hierarchie gab den Beschäftigten zwar mehr Handlungsspielraum, fordert von ihnen jedoch eine stete psychische Aufmerksamkeit und Verantwortung für das Ergebnis ihres Arbeitshandelns; Kommunikation und Kooperation wurden zu neuen Schlüsselqualifikationen.

Große Entgeltlücke

Die Einkommensungleichheit zwischen Branchen, Berufen sowie Management und Belegschaften nahm gewaltig zu; zwischen Frauen und Männern ist sie nach wie vor sehr ausgeprägt. Niedriglohn (gemessen an 60 Prozent des Medianlohns der Erwerbstätigen) betrifft heute etwa 25 Prozent der Beschäftigten. Während des Bankencrashs von 2008 und der nachfolgenden, noch nicht ausgestandenen Krise zeigte sich, dass gerade die wirtschaftspolitisch ungeliebten, sozialpolitischen Instrumente (so die staatlich unterstützte Kurzarbeit) geeignet sind, die soziale Krise zu mildern und den Unternehmen ihre Fachkräfte zu erhalten.

Entgrenzte Arbeit, erschöpfte Menschen

Es zeigte sich aber auch, dass menschliche Arbeitskraft unabdingbar an die Person gebunden und nicht grenzenlos genutzt werden kann: Der Anteil von psychischen Erschöpfungserkrankungen ist seit den 1990er Jahren ungebremst auf einem stetigen Aufwärtstrend; er gehört heute zu den wichtigsten Gründen für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit; große Teile der Beschäftigten klagen über Zeitdruck, Hektik und Stress. Gleichzeitig ist der demographische Alterungsprozess der Erwerbsbevölkerung unübersehbar geworden.

Lücken außerhalb und innerhalb des Arbeitsmarktes

Unter SozialwissenschaftlerInnen wird von einer gesellschaftlichen „Reproduktionskrise“, in Unternehmerkreisen von Facharbeitermangel gesprochen, und zwar in

„hightech“-Berufen und in „high-touch“-Berufen (z.B. Alten- und Krankenpflege); die Vorstellung, die Lücken einfach durch Auslagerung von Produktion oder Dienstleistungen oder durch Einwanderung von Arbeitskräften schließen zu können, hat ihre Überzeugungskraft verloren.

Neue Ansätze zur Humanisierung des Arbeitslebens

In dieser Krisen- und Mangelsituation wurde zu Beginn des neuen Jahrhunderts vom Arbeitsministerium in Verbindung u.a. mit weiteren Ministerien, den Bundesverbänden, gesetzlichen Krankenkassen und mit Einrichtungen der mittelständischen Wirtschaft die Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) gegründet, um Beispiele guter Unternehmenspraxis im Personalbereich zu verbreiten; von Seiten des Deutschen Gewerkschaftsbunds werden jährlich Ergebnisse eines forschungsbasierten „Index für gute Arbeit“ veröffentlicht, der die (Un-)Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Situation misst; und das Forschungsministerium der gegenwärtigen großen Regierungskoalition plant (in kleinem Rahmen), neue Ansätze zur Humanisierung des Arbeitslebens unter der Kategorie „Zukunft der Arbeit“ zu fördern.
Auf der Ebene der EU wie auch in Deutschland wird gleichzeitig ein verallgemeinertes Erwerbsmodell gefördert, das gleichermaßen junge Mütter wie junge Väter in das Erwerbsarbeitsleben integrieren will. Allerdings fehlt die gleichzeitige Verallgemeinerung der alltäglichen, nicht bezahlten Sorgeaufgaben, so dass nach wie vor bisher der Anteil jener berufstätigen Eltern überwiegt, bei denen der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet, da sie die häuslichen Sorgeaufgaben erfüllt.
Zur Überwindung dieses Musters kommen neuerdings aus dem Familienministerium Anregungen über eine Förderung kürzerer Vollzeitarbeit für Eltern kleiner Kinder, wenn beide Eltern nach der staatlich geförderten Elternzeit wieder ihre Berufsarbeit aufnehmen.

Breiteres Spektrum an Aufgaben

Anders als in den 1970er Jahren müssen die aktuellen Initiativen für eine Humanisierung des Arbeitslebens heute am gesamten Spektrum lebensnotwendiger Aufgaben ansetzen, also neben den Bedingungen für gute Arbeit zum Erwerb auch die der lebensnotwendigen Sorgearbeit in Haushalt und Familien berücksichtigen und darüber hinaus ausreichend Kraft und Zeit für bürgerschaftliches Engagement lassen.

Dr. Eva Senghaas-Knobloch
Prof. em. für Arbeitswissenschaft Universität Bremen,
Forschung im interdisziplinären Forschungszentrum Nachhaltigkeit
www.artec.uni-bremen.de
email esk@uni-bremen.de

100 Jahre nach dem Beginn des Ersten Weltkriegs ist es zeitgemäß, an den Satz zu erinnern, den die Gewerkschaften bei der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als Teil des Vertrags von Versailles im Jahr 1919 formulierten: „Arbeit ist keine Ware“ und an den ersten Satz der Präambel der geltenden ILO-Verfassung: „Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.“ Die ILO hat auf die globalen sozialen Verwerfungen mit dem Aktionsprogramm für weltweit menschenwürdige Arbeit (decent work) geantwortet; es geht um Beschäftigungsförderung, Kernarbeitsrechte, Sozialdialog und Sozialschutz, und erstmals wird auch die informelle (nicht registrierte) Erwerbsarbeit einbezogen. ◘

Trommeln warten auf die Verleihung

© Gina Sanders - fotolia

Eine Trommel für das Haus der Zukunft Lüssum 2011

Zukunftsfähigkeit braucht die ganze Arbeit -

lebensfreundlich, naturgemäß und geschlechtergerecht

von Prof. Adelheid Biesecker

Die Frage nach der Zukunft der Arbeit ist alt. Sie hat sich jedoch, im Zusammenhang mit der Debatte um Nachhaltigkeit, verwandelt. Sie lautet heute: Wie lässt sich die gesellschaftliche Arbeit so organisieren, dass durch sie die Lebensbedingungen von Mensch und Natur langfristig erhalten werden – wie können wir zukunftsfähig arbeiten?

Defizite des herrschenden Arbeitskonzepts

Aus mindestens drei Gründen ist das heute in den kapitalistischen Industriegesellschaften geltende, ausschließlich auf Erwerbsarbeit ausgerichtete Arbeitskonzept nicht zukunftsfähig:

Es ist nicht lebensfreundlich
– denn Arbeitsplätze werden nicht zum Wohle der Arbeitenden gestaltet, sondern für ein möglichst profitträchtiges Produkt. Je mehr pro Arbeitsstunde hergestellt wird, als desto höher gilt die Produktivität der Arbeit. Und desto weniger Arbeitskräfte werden gebraucht. Daher entsteht immer wieder Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig steigt für die Beschäftigten der Druck, ihre Arbeitszeit zu verlängern.
Beides – Arbeitslosigkeit und verlängerte Arbeitszeiten – widerspricht den Lebensinteressen der Arbeitenden. Die Arbeitslosen werden ausgegrenzt, den Überarbeiteten wird Lebenszeit genommen. Beides ist nicht lebensfreundlich.
Hinzu kommt: Der für die Arbeit gezahlte Lohn wird aus der Profitperspektive nur als Kosten verstanden, die gesenkt werden müssen. Für die Arbeitenden ist der Lohn jedoch Lebensmittel und muss hoch genug sein, um ein gutes Leben führen zu können. Der Lohn ist daher ständig umkämpft.

Es ist nicht naturgemäß
– denn die Natur wird durch diese Arbeit nicht gepflegt und erhalten, sondern als Rohstofflieferantin und Abnehmerin von Abfall benutzt. Sie gilt als nicht zugehörig zur Ökonomie, als extern, aber allzeit verfügbar.
Arbeiten kann ohne Natur – ohne Rohstoffe, ohne Energie – nicht funktionieren. Die immer produktivere Arbeitskraft braucht immer mehr davon. Die notwendige Produktivität der Natur wird unhinterfragt vorausgesetzt. Für ihren Erhalt wird nicht vorgesorgt. Vorsorgen würde bedeuten, sich quantitativ, qualitativ, zeitlich und räumlich mit den Naturprozessen zu koordinieren: Z. B. nur so viel Holz zu schlagen wie nachwachsen kann, nur so viel CO_2 auszustoßen, dass das Klima (eine komplexe Leistung der Natur) nicht bedroht ist. Vorsorgen hieße somit, die Reproduktionsprozesse der Natur zum Maß zu nehmen.
Aber wie die Lebensweltperspektive der Arbeit widerspricht auch diese Reproduktionsperspektive der Profitlogik. Profit ist maßlos, kennt nur ein quantitatives Immer-Mehr. Das wirkt auf die Natur zerstörerisch. Daher produziert diese Ökonomie immer neue ökologische Krisen.

Es ist nicht geschlechtergerecht
– denn nicht alle gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten werden als Arbeit anerkannt. Nur Arbeit am und für den Markt wird bewertet, ist öffentlich, sichtbar, produktiv. Alle Tätigkeiten außerhalb des Marktes gelten nicht als Arbeit, als „reproduktiv“, sind unsichtbar, privat, unbezahlt. Das sind vor allem sorgende Tätigkeiten in Haushalt, Familie und Nachbarschaft. Sie sind sozial größtenteils Frauen zugeordnet, auch heute noch. (Auch vermarktlichte Sorgeprozesse sind von dieser Abwertung geprägt: sie sind schlecht bezahlt mit schlechten Arbeitsbedingungen – und vorwiegend weiblich).

Wie die Natur, so sind auch diese unbezahlten sozialen reproduktiven Tätigkeiten aus dem Ökonomischen ausgegrenzt. Aber ohne sie ist Erwerbsarbeit unmöglich. Sie sorgen für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit, für neues Leben, für das Aufwachsen der Kinder, für alte Menschen. Produziert die Erwerbsarbeit Waren für den Markt, so produziert die Sorgearbeit Lebensmöglichkeiten. Wie bei der Natur kümmert sich die Ökonomie auch hier nicht um den Erhalt dieser reproduktiven Fähigkeiten, mit auch hier zerstörerischen Folgen:
Sie zeigen sich in Kinder- und Altersarmut oder im Pflegenotstand

(darauf hat kürzlich das Care-Manifest aufmerksam gemacht.) Auch hier produziert dieses System immer neue Krisen. Auch hier erweist es sich als nicht zukunftsfähig.

Das Ganze der Arbeit

Für eine zukunftsfähige Gesellschaft ist somit ein neues Arbeitskonzept nötig.
Es wird nicht aus der Perspektive des Marktes, sondern aus der Perspektive der sozialen Lebenswelt und der Regenerationsprozesse der Natur, aus der Perspektive des bisherigen Reproduktiven, entwickelt. Dieser Perspektivenwechsel macht endgültig deutlich, dass die Unterscheidung in „produktiv“ und „reproduktiv“ unsinnig ist, geschuldet nur dem gängigen engen Ökonomie- und Arbeitsverständnis. Es sind gerade diese ehemals reproduktiven Prozesse und Fähigkeiten, die mit ihrer Produktivität in den Mittelpunkt des neuen Arbeitskonzepts gerückt werden müssen. Dieses Konzept integriert die vielfältigen Arbeitsformen jenseits des Marktes mit Erwerbsarbeit und gestaltet dieses neue „Ganze der Arbeit“ lebensfreundlich, naturgemäß und geschlechtergerecht.

Wo und wie lässt sich mit einer solchen Transformation beginnen?

Drei Ansatzpunkte sind mir hier besonders wichtig:

1. Die radikale Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit:
Es gibt so viel zu tun, wir haben keine Zeit mehr für so viel Erwerbsarbeit! Sorge für junge, alte und kranke Menschen, Vorsorge für zukünftige Generationen durch Unterstützung der Regenerationsprozesse der Natur zum langfristigen Erhalt der Naturproduktivität – das alles braucht viel Zeit.

2. Die Umverteilung der ganzen Arbeit zwischen den Geschlechtern:
Die Hälfte der unbezahlten Sorgearbeit steht Männern zu! Wenn sie ihren Anteil übernehmen, steigt auch die gesellschaftliche Anerkennung der Sorgearbeit. Durch die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit wird diese geteilte Sorgeverantwortung möglich. Sie muss durch neue, sog. hybride Organisationsformen, die Privathaushalte, öffentliche Leistungen und professionelle Dienstleistungen verbinden, unterstützt werden.

3. Die gesellschaftliche Anerkennung und Aufwertung der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit
durch starke Erhöhung der Löhne und bessere Arbeitsbedingungen sowie durch eine unterstützende soziale Infrastruktur.

Adelheid Biesecker
Professorin i. R.,
Wirtschaftswissenschaftlerin.
bie@uni-bremen.de

Zukunftsfähigkeit braucht mutiges Umverteilen

Dieses neue Arbeitskonzept kann nicht mehr allein den Lohn zur Lebensgrundlage haben. Nötig ist ein existenzsicherndes Grundeinkommen für jede(n). Denn nur wer nicht von Existenznot bedroht ist, kann sich verantwortlich an der Gestaltung einer demokratischen, zukunftsfähigen Gesellschaft beteiligen.
Es ist genug Geld dafür da, es ist nur völlig falsch verteilt – und diese falsche Verteilung wird in Deutschland durch Erbschaften in den kommenden Jahren weiter zementiert. Umverteilung ist daher nötig. Und sie ist auch möglich – mithilfe der Modernisierung des Steuersystems durch einen auf Zukunftsfähigkeit orientierten, mutigen Staat. Ja, Mut ist nötig, denn all das wird umkämpft sein, weil das neue Arbeitskonzept alte Interessen in Frage stellt und an der Profitorientierung unseres Wirtschaftens rüttelt.
Es hilft aber nichts: anders ist Zukunftsfähigkeit nicht zu haben. ◘

Trommelverleihung Haus der Zukunft Lüssum 2011

Die Pflege im Alter ist mehr wert

von Arnold Knigge

Die PreisträgerInnen 2001

Pflege am Limit – unter dieser Überschrift bringen seit einiger Zeit zahlreiche Pflegekräfte in Bremen und Bremerhaven ihren Ärger zur Situation der Pflege öffentlich zum Ausdruck.

Die Proteste machen es erneut deutlich: Die Situation der Pflege und ihre Zukunft sind drängende und wichtige Themen. Dies gilt in besonderer Weise für die Altenpflege, die nicht nur schlechter bezahlt wird als die Krankenpflege, sondern auch stärker unter schlechten Personalschlüsseln und den Folgen der Überbürokratisierung leidet. Schon heute führen diese Probleme dazu, dass in den Augen vieler junger Menschen die Berufe der Altenpflege nicht allzu attraktiv sind. Dabei zeigen Arbeitskräfteprognosen der Bundesagentur für Arbeit und zahlreicher Wissenschaftler, dass die Altenpflege schon heute ein Fachkräfteproblem hat und ohne Gegensteuern in Zukunft ein gewaltiges Beschäftigungsproblem bekommen wird. Allein für Bremen und Bremerhaven wird für das Jahr 2030 ein zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften von 3000 Vollzeitkräften erwartet.

Entschiedenes Handeln ist notwendig

Um dieses Personal zu finden, sind neue Weichenstellungen in der Altenpflege erforderlich. Ziel aller Maßnahmen muss sein, die Bedingungen der Pflege so zu verändern, dass die Pflegetätigkeit einen größeren Raum einnimmt, mehr Zeit für das Gespräch mit Pflegebedürftigen verbleibt und die Tätigkeit besser bezahlt wird. Parallel müssen alle Anstrengungen verstärkt werden, die Ausbildung junger Menschen und die Qualifizierung von Berufstätigen und Arbeitslosen voranzutreiben. Gefordert sind alle Akteure, die für diesen Bereich Verantwortung tragen, die Politik, die Pflegekassen, die Sozialhilfeträger und auch die Anbieter und Erbringer von Pflegeleistungen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte

Um die konkrete Pflegetätigkeit mit den pflegebedürftigen Menschen zu stärken, ist es notwendig, dass die stark belastende Situation für die jetzt tätigen Pflegekräfte verändert wird. Dies erfordert einen besseren Personalschlüssel in der Pflege, damit die Personalbemessung mit der inhaltlichen Veränderung der Pflege durch steigenden Palliativbedarf, hohe Anzahl an chronisch Kranken im Alter und auch steigende Zahl der an Demenz Erkrankten standhalten kann.
Das kostet Geld – Geld der Kostenträger und auch Geld des betroffenen Pflegebedürftigen bzw. seiner Angehörigen. Politik und Gesellschaft sind hier gefordert; billig geht nicht, und nur „satt und sauber“ ist ethisch nicht zu vertreten.

In diesem Zusammenhang müssen die Pflegekräfte von überzogener Bürokratie befreit werden. So nachvollziehbar die Dokumentation in der Pflege im Grundsatz auch sein mag, so notwendig ist es, den Aufwand dafür deutlich zu reduzieren. Es ist zu begrüßen, dass in dieser Frage endlich Bewegung erkennbar ist. Die bestehende Pflegedokumentation soll künftig konsequent auf den tatsächlichen Nutzen überprüft und durch neue, weniger zeitaufwändige Formen der Dokumentation ersetzt werden.
Es bleibt zu hoffen, dass die Einführung dieses neuen Strukturmodells den Pflegekräften mehr Zeit als gegenwärtig für die persönliche Betreuung und Pflege von pflegebedürftigen Menschen lässt.

Bessere Bezahlung für AltenpflegerInnnen

Ebenso notwendig ist es, die Bezahlung der Altenpflegerinnen und Altenpfleger zu verbessern. Vor wenigen Wochen wurde eine Bestandsaufnahme der Bruttoentgelte von Kranken- und Altenpflegern öffentlich vorgestellt, die auf der Grundlage der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für Vollzeitbeschäftigte und nach Bundesländern differenziert erstellt wurde. Danach verdienen die Fachkräfte in der Altenpflege im Vergleich mit allen Beschäftigten deutlich weniger: In den neuen Bundesländern 16,1 Prozent und in den alten Bundesländern 17,0 Prozent weniger.

Die notwendige Konsequenz aus diesem Vergleich kann nur lauten: Die Altenpflegekräfte müssen besser bezahlt werden und Anschluss an das Entgeltniveau anderer Dienstleistungsbereiche finden.

Neue Tarifverträge sind notwendig

Im Land Bremen sind die Wohlfahrtsverbände dazu initiativ geworden. Sie haben der Gewerkschaft Verdi Tarifverhandlungen über einen einheitlichen Tarif Pflege für Bremen und Bremerhaven angeboten. Seit einiger Zeit laufen die Tarifverhandlungen; einen ersten Tarifvertrag über die Vergütung von Auszubildenden in der Pflege haben Gewerkschaft und Wohlfahrtsverbände im März abgeschlossen. Der nun angestrebte Tarifvertrag Pflege in Bremen soll den teilweise bestehenden Lohnwettbewerb in der Pflegebranche beenden und die Entgelte der Pflegekräfte stärker an die allgemeine Einkommensentwicklung heranführen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Vergütung von Pflegeleistungen durch die Pflegekassen und Sozialhilfeträger angehoben wird.

Altenpflegeberufe müssen attraktiver werden

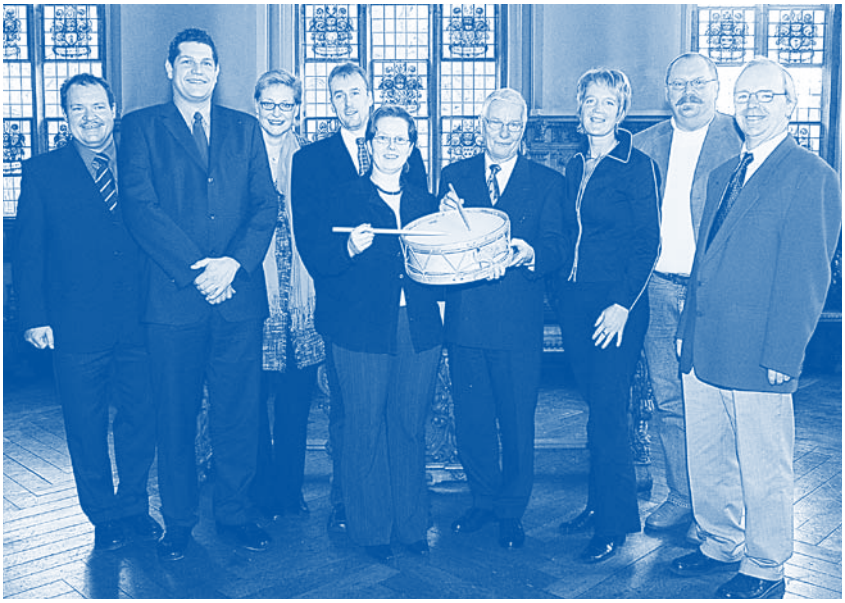
Eine Entlastung der Pflegetätigkeit von bürokratischen Pflichten und eine bessere Bezahlung der Altenpflegeberufe werden die Altenpflege als Berufsziel attraktiver für junge Menschen, aber auch für Erwachsene machen. Die Altenpflege könnte sich dann im Fachkräftewettbewerb mit anderen Branchen besser behaupten.

Notwendig ist es bereits heute, die Qualifizierung in der Altenpflege deutlich voranzutreiben. Das gilt in erster Linie für die Erstausbildung und ihre notwendige Finanzierung in den Ländern.
Das Land Bremen ist in den letzten Jahren mit gutem Beispiel vorangegangen und hat die Zahl der Ausbildungsplätze erheblich ausgeweitet; weitere Aufstockungen sollen folgen.

Gute Pflege im Alter durch motivierte und qualifizierte Pflegekräfte

Gute Pflege im Alter ist nur mit qualifizierten und motivierten Pflegekräften möglich. Neben den dargestellten Verbesserungen für die Pflegekräfte selbst erfordert dies natürlich auch gute gesetzliche Förderbedingungen und eine soziale Infrastruktur in den Städten und Gemeinden, die den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen umfassende Beratung und Hilfe anbietet, um möglichst lange selbstbestimmt wohnen zu können und bei Pflegebedürftigkeit gut betreut und versorgt zu werden.
Die Wohlfahrtsverbände in Bremen und Bremerhaven haben dazu vor drei Jahren ihre konzeptionellen Vorstellungen vorgelegt und werden weiter für eine schrittweise Umsetzung der notwendigen Reformen eintreten. ◘

Dr. Arnold Knigge
Seit 2011 Vorstandssprecher der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege im Land Bremen, davor von 1992 bis 2006 Staatsrat im Arbeits-, Sozial- und Gesundheitsressort.
knigge@uni-bremen.de



Trommelverleihung 2001
Jürgen Peters, Albert GmbH, für die Einstellung älterer Arbeitsloser
M. und A. Kriese, K-tec Konstruktion und Maschinenbau, für die Integration von Behinderten
Roland Heller, Securitas Sicherheitsdienste, für die Integration von Behinderten
Dr. Sigrid Betzelt, Universität Bremen, Wissenschaftspreis

Trommler Thomas Schacht bei der Preisverleihung 2015

Schluss mit dem Armutshandel in der Textilindustrie

Nicht Mindestlohn sondern Existenzlohn

von Ingeborg Mehser

Asien spielt in der globalen Produktionskette von Kleidung eine zentrale Rolle. 90% unserer Kleidung wird dort meist von Frauen genäht.
Die asiatischen Länder sind auf die Einkünfte aus der Textilproduktion angewiesen, da diese einen der größten Wirtschaftszweige darstellt. Zu ihrem Wettbewerbsvorteil haben entscheidend die niedrigen Produktionskosten beigetragen. Auf Kosten von Millionen von ArbeiterInnen, denn die Staaten halten die Mindestlöhne absichtlich niedrig, um internationale Firmen anzulocken und im Land zu halten.

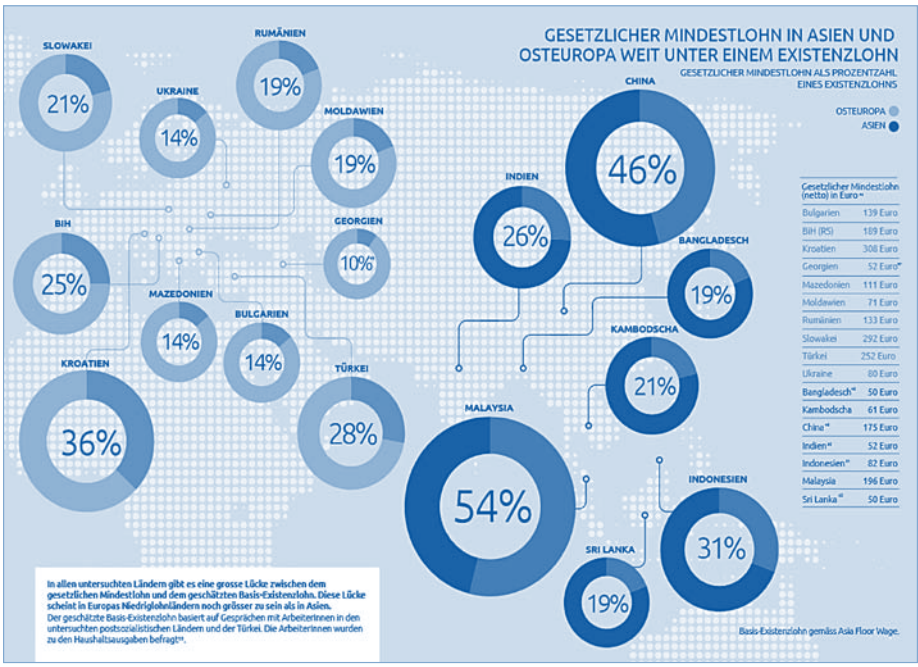
Kampagne für Saubere Kleidung

Die „Kampagne für Saubere Kleidung“ (CCC)[1] prangert seit Jahren die Arbeitsbedingungen in der Textil-industrie an: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen in gefährlichen Fabriken, moderne Sklaverei, niedrige Löhne, viele Überstunden, Gewalt gegen und Belästigung von Frauen, Behinderung gewerkschaftlicher Organisierung.
Die Frauen leisten Arbeitsschichten von durchschnittlich 12 Stunden für wenige Euro pro Tag, eine Bezahlung, die den Betroffenen auch in den Produktionsländern in Asien kaum zum Überleben reicht.
Die CCC fordert: Keine Zwangsarbeit, keine Diskriminierung, keine Kinderarbeit, keine überlangen Arbeitszeiten, die Freiheit, sich gewerkschaftlich zu organisieren, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Bezahlung eines Existenzlohns.

Ein Lohn, der zum Leben reicht

Eine der Forderungen der Kampagne für saubere Kleidung ist die Zahlung eines Existenzlohns, denn mit den garantierten Mindestlöhnen können die Arbeiterinnen oft nur den Bedarf an Lebensmitteln abdecken. Um die Miete und andere Kosten zu bezahlen, sind sie dann gezwungen, täglich Überstunden zu machen und oft an sechs oder gar sieben Tagen die Woche zu arbeiten. So beträgt der gesetzliche monatliche Mindestlohn in Bangladesch 3000 Taka, der von der Asia-Floor-Wage Kampagne[2] errechnete Bedarf ist mit 12.248 Taka viermal so hoch. In einigen Ländern erreichen Mindestlöhne nicht einmal international definierte Armutsgrenzen.
Die Asia-Floor-Wage Kampagne fordert deshalb einen Grundlohn, der jedes Jahr neu berechnet wird, abhängig von der Kaufkraft im jeweiligen Land, und der als Orientierungswert für Regierungen und Unternehmen gilt.

Ein existenzsichernder Lohn ist ein Arbeitseinkommen, das es einer Näherin ermöglicht, sich selbst und ihre Familie zu ernähren, die Miete zu zahlen, für Gesundheits-, Kleidungs-, Mobilitäts- und Bildungskosten aufzukommen und für unerwartete Ereignisse oder größere Anschaffungen etwas Geld zur Seite zu legen. Ein existenzsichernder Lohn ist der Grundlohn



in einer regulären Arbeitswoche mit nicht mehr als 48 Arbeitsstunden, unabhängig von Überstundenzuschlägen oder Bonuszahlungen.

Armutslöhne auch in Europa

Kleidung wird aber auch in Osteuropa, Italien und der Türkei genäht, und auch hier sind unsichere prekäre Beschäftigungsverhältnisse die Regel. Gerade Marken mit hochpreisiger Kleidung werben gerne damit, dass sie in Europa fertigen lassen. Kleidung, die im Laden teuer verkauft wird, bedeutet aber nicht eine bessere Bezahlung der Arbeiterinnen.

Die Kampagne für saubere Kleidung hat die Lohn- und Arbeitssituation in der Türkei und Osteuropa untersucht[3]. In allen untersuchten Ländern klafft nicht nur eine große Lücke zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem geschätzten existenzsichernden Grundlohn, sie scheint sogar größer zu sein als in einigen asiatischen Ländern. Die CCC fordert deshalb auch für diese Länder einen Existenzlohn.
Der Asia Floor Wage kann hier Vorbild sein und hat gezeigt, dass das Berechnungsmodell übertragbar ist auf jedes Land.

Wird dann meine Kleidung viel teurer?

Als ich eine Bekannte fragte, was sie mit „Besser statt Billiger – Gute Arbeit für ein gutes Leben“ verbinde, sagte sie: „Teurer, dann wird alles bestimmt viel teurer.“

Bei Kleidung ist dies nicht zwingend: Höhere Löhne für die Arbeiterinnen (selbst eine Verdopplung) müssten unsere Kleidung nur geringfügig teurer machen, denn nur 1-3% des Ladenpreises sind Lohnkosten, der Rest entfällt auf Einzelhandel und Gewinn (50%), Produktionskosten (13%), Markenwerbung (25%), Transport und Steuern (11%). Bei einem T-Shirt, das im Laden für 29 Euro verkauft wird, entfallen gerade 18 Cent auf die Lohnkosten. Diese liegen bei einer in Bangladesch genähten Jeans (Verkaufspreis 100 Euro) bei nur einem Euro; Werbung macht hier 25 Euro aus, der Handel behält 50 Euro.

Quelle:
„Im Stich gelassen“,
S. 34f

Unternehmen und Politik in die Pflicht nehmen

„Alle, die arbeiten, haben das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihnen und ihren Familien eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert.“

Dieser in der Erklärung der Menschenrechte verankerte Grundsatz wird in der Textilindustrie systematisch missachtet. In der Frage der „Unternehmensverantwortung“ wurde lange auf Freiwilligkeit gesetzt. Zweifel daran haben dazu geführt, dass der UN-Menschenrechtsrat 2011 Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beschlossen hat, die die Staaten anhalten, im nationalen Recht Vorgaben für die Unternehmen zu machen. Deutschland hat erst Ende 2014 auf Druck der Zivilgesellschaft begonnen, diese Leitprinzipien umzusetzen in einen „Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte“. Das im Oktober 2014 vom Minister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung initiierte „Bündnis für nachhaltige Textilien“ soll für „signifikante Verbesserungen der sozialen und ökologischen Produktionsbedingungen“ entlang der gesamten Lieferkette sorgen. Die CCC wird darauf achten, die Forderung nach Existenzlöhnen als einen wichtigen Bestandteil des Programms zu verankern.

Verbrauchermacht nutzen – Existenzlöhne jetzt!

Der Einsturz der Fabrik Rana Plaza am 24. April 2013 mit über 1000 Toten hat die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie in Asien weltweit in den Blick gerückt. Öffentliche Aufmerksamkeit und Druck sind weiterhin notwendig, damit das Thema nicht wieder von der Tagesordnung verschwindet. VerbraucherInnen haben Macht – nutzen wir sie! ◘

Bis Oktober 2015 kann eine Online-Petition für Existenzlöhne unterzeichnet werden auf www.lohnzumleben.de

Ingeborg Mehser
Referentin im Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, Bremen
Mehser.forum@kirche-bremen.de

Anmerkungen:

[1] Die Kampagne für Saubere Kleidung ist ein Netzwerk von 20 bundesweit arbeitenden Organisationen, Vereinen und Verbänden www.saubere-kleidung.de.
Die Clean Clothes Campaign (CCC) ist ein Bündnis der nationalen Kampagnen in 17 europäischen Ländern mit einem Netzwerk von 250 Partnerorganisationen weltweit.

[2] Die Asia Floor Wage-Kampagne ist ein Bündnis aus Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen aus Indien, Bangladesch, Kambodscha, Indonesien, Sri Lanka, Thailand, China und Hongkong sowie Nichtregierungsorganisationen aus Europa und den USA.

[3] Im Stich gelassen: Die Armutslöhne der Arbeiterinnen in Kleiderfabriken in Osteuropa und der Türkei, Clean Clothes Campaign Deutschland & Clean Clothes Campaign Schweiz, 2014

Trommel-verleihung 2010

Arbeit als sichtbare Liebe

Solidarität und Selbstbestimmung

von Gerhard Wegner

Am Morgen nach dem Hannöverschen Altstadtfest ein Interview im NDR mit einem der Müllmänner, die dabei sind, den ganzen Dreck wegzumachen. „Wie finden Sie das eigentlich: Die werfen da alles hin, und Sie müssen das wegmachen?“

Die erste spontane Antwort noch etwas resignierend aber sehr nüchtern: „Einer muss das ja machen!“ Aber dann sagt er auch noch - schon viel fröhlicher: „Und außerdem haben wir geile neue Kehrmaschinen. Damit macht das richtig Spaß!“
So funktioniert unsere Arbeit: Die einen müssen sie für die anderen machen. Damit die einen feiern können, malochen die anderen. Das ist ganz gewiss nicht immer nur lustig. Aber wenn die Arbeitsbedingungen so sind, dass es auch noch Spaß macht, dann kann es sogar richtig toll sein. Es braucht dafür in der Regel gar nicht so viel, aber dann doch dreierlei: eine anständige Bezahlung, gute Kolleginnen und Kollegen (kein Mobbing) und die Erfahrung, dass man dazugehört, ein anerkannter Teil des Ganzen ist.

Bild oben:
Trommelverleihung 2010
Projekt „Sprungbrett“ der Hohehorst gGmbH für das Engagement zu beruflichem Einstieg, Qualifizierung und Integration Langzeitarbeitsloser, besonders unter 25jähriger Menschen
Der Künstler Jub Mönster für seine öffentlich wirkungsvolle Arbeit mit Langzeitarbeitslosen im Projekt „Baukunst“ der ProJob gGmbH

Jede Arbeit hat etwas Schöpferisches

In diesen Aussagen des hannoverschen Müllmanns kommt für mich die klassische christliche Vision von der Welt der Arbeit zum Ausdruck: Es ist der Bereich unseres aktiven Lebens, in dem wir arbeitsteilig zum Wohle von uns allen, von unseren Nächsten tätig sind. Unser aller Arbeit ist ein großes Gemeinschaftswerk, mit dem allen jetzt Lebenden und auch den zukünftigen Generationen ein gutes Leben ermöglicht werden soll. Jede Arbeit hat auf diese Weise etwas Schöpferisches. Auch die, die ungerechtfertigterweise schlecht bezahlt wird. Vielleicht gerade sie, weil sie am nötigsten ist für alle. Deswegen galt Arbeit immer als etwas ganz Besonderes: mit ihr hat der Mensch Teilhabe an der Schöpferkraft Gottes. Gerade auch der Müllmann. Arbeit ist in dieser Sichtweise wirksame, sichtbare Nächstenliebe – auch wenn das der Müllmann so selbst wohl eher nicht sagen würde. Das wäre ihm viel zu vollmundig. Es reicht ja völlig aus, dass er es tut. So wie es viele an ihrer jeweiligen Stelle tun.

Sinnvolle Arbeit und Selbstverwirklichung

Der Müllmann macht seine Arbeit nicht nur einfach so. Er hat nämlich einen Beruf. Seit 2002 gibt es staatlich anerkannt die „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“. Nicht nur um simple Dreckbeseitigung geht es mithin, sondern um die Gestaltung von Stoffkreisläufen, um Nachhaltigkeit! Ein Beruf für das Gemeinwohl!
Wer hätte das gedacht? Das war ja die besondere Entdeckung Martin Luthers: Es geht nicht darum, dass alle Menschen „irgendwie“ arbeiten – und sei es womöglich gar unter schlechten Bedingungen – sondern um sinnvolle, letztlich von Gott beauftragte Arbeit.

Einen Beruf zu haben bedeutet, sein Arbeitsvermögen in freier Verantwortung auf einen spezifischen „Dienst“ zu fokussieren, in dem ich meine Fähigkeiten am besten für andere einsetzen und so meine Berufung verwirklichen kann.
Und genau darin liegt die Aufgabe der Kirche: Menschen zu helfen, ihre je eigene und ganz verschiedene Berufung zu erkennen; sie zu befähigen, sich selbst als Geschenk Gottes anzunehmen und sich damit in der Gesellschaft zu entfalten. Selbstverwirklichung in diesem Sinne ist das genaue Gegenteil von Egoismus und Rücksichtslosigkeit: Sie ist Entfaltung der Liebe, auf die ich mich selbst angewiesen weiß. Und wenn das mit meiner Arbeit möglich ist trägt das auch zu meiner Zufriedenheit und meinem Glück bei.

Prof. Dr.
Gerhard Wegner
Institutsdirektor,
Sozialwissenschaftliches Institut der
Evangelischen Kirche in Deutschland
Gerhard.Wegner@si-ekd.de

Mehr als ein Job –
Arbeit hat ihren eigenen Wert

Ein Beruf ist mehr als ein Job; er ist Teil meiner Person geworden. Ein Stück von mir. Ich spiele nicht den Klempner – ich bin der Klempner. Deswegen will ich all das, was ich zu tun habe, so gut machen, dass mein Werk verantwortbar ist. Daran kann mich kein Arbeitgeber und kein Kunde hindern. Auch wenn meine Arbeit natürlich dazu dient, Geld zu verdienen, hat meine Arbeit ihren Wert nicht in ihrem oft zufälligen Preis sondern in ihrer Funktion für Andere. Deswegen will ich es gut machen. Eben so wie die Müllwerker in Hannover, die immer mehr zu Experten für Mülltrennung, Recycling, Wiederverwendung werden – und damit zu Bewahrern der Schöpfung . Eigentlich eine großartige Aufgabe!

Freiräume in der Arbeitswelt und soziale Absicherung

Der neue Text der Evangelischen Kirche: „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt. Eine Denkschrift des Rates der EKD zu Arbeit, Sozialpartnerschaft und Gewerkschaften“ formuliert prägnant: “In biblischer Perspektive ist das Zielbild eine Gesellschaft, in der Menschen miteinander unter Gottes Segen leben und arbeiten, es ist eine Gesellschaft ohne unterwürfiges Ducken und Streben, ohne Demütigung in entwürdigender Unterordnung. Die Arbeit daran hört nicht auf und geht nicht aus. Aus evangelischer Sicht ist ein entscheidendes Kriterium für die Bewertung von Arbeit, ob und wie Selbstbestimmung und Solidarität in der Arbeit ausgebildet und entwickelt werden, es geht also nicht um eine Befreiung von der Arbeit, sondern um Freiräume in der Arbeitswelt. Damit sich der Einzelne dabei so entfalten kann, dass er frei und solidarisch handelt und gestaltet, braucht es stets auch ein angemessenes Maß an Sicherheit in einem Beschäftigungsverhältnis. Ohne diese Sicherheit sind Freiheit und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten gefährdet. Da letztlich niemand die Sicherheit eines Arbeitsplatzes garantieren kann, dienen Regelungen, die den Übergang von einem Arbeitsverhältnis in ein anderes unterstützen, und soziale Absicherung in Zeiten von Arbeitslosigkeit der Sicherheit wie der Freiheit des Einzelnen.“

Kirche muss mitgestalten

Aufgabe der Kirche ist es, die gesellschaftlichen Bedingungen mitzugestalten, die dafür nötig sind, dass Menschen sich in diesem Sinne selbst entfalten, ihren Beruf erlernen und dann auch ausüben können. Es geht also um sozial gerechte Ausbildungs- und Bildungseinrichtungen, in denen jede und jeder individuell gefördert wird, sodass sich ihre und seine Fähigkeiten unabhängig von der sozialer Herkunft entwickeln können. Und es geht um eine inklusive „Wirtschaft mit allen“, in der nicht nur vermeintliche Höchstleistungen zur Produktion von Luxusgütern prämiert werden sondern alle mitarbeiten können. Angesichts der offensichtlichen Bedrohung der natürlichen Lebensgrundlagen lautet ihr Auftrag heute, sich zur entschlossenen Transformation in Richtung globaler Nachhaltigkeit aufzustellen.

Ökonomie und Moral können nicht getrennt werden

In der christlichen Sichtweise kann es mithin grundsätzlich keinen tiefer gehenden Gegensatz zwischen Wirtschaft und Gemeinwohl geben. Sie ist nichts weiter als das Instrument, die Wohlfahrt für alle bei möglichst schonender Nutzung der Ressourcen zu steigern oder wenigstens zu sichern. Im neuen gemeinsamen Wort von evangelischer und katholischer Kirche für eine erneuerte Wirtschafts- und Sozialordnung „Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft“ (2014) heißt es deswegen: „Wir halten die Trennung von Ökonomie und Moral für falsch und für fatal. … Die Ökonomie war immer ein Teilgebiet der Ethik … Ihren moralischen Anspruch hat sie … nicht aufgegeben, sondern ihr erklärtes Ziel blieb es, die wirtschaftlichen Grundlagen für den Wohlstand der Völker“ zu schaffen. „Die Aufgabe der Wirtschaft sollte es sein, in bestmöglicher Weise die materiellen Grundlagen für ein gutes, selbstbestimmtes Leben aller zur Verfügung zu stellen.“ So wie das die Müllmänner in Hannover längst tun, indem sie die Straßen und Plätze für die nächste Party aufräumen. ◘

Literatur:
Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt. Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zu Arbeit, Sozialpartnerschaft und Gewerkschaften Gütersloh, April 2015

Eine Trommel für Rolf Spalek für langjährige ehrenamtliche Beratungsarbeit über Berufskrankheiten 2011

Mit Arbeitsumverteilung raus aus der Langzeitarbeitlosigkeit

von Dieter Nickel

Erst jüngst stellte Bremen wieder den traurigen Rekord auf, das Bundesland mit der höchsten Zahl von Langzeitarbeitslosen zu sein, davon etwa zwei Drittel ohne verwertbaren Berufsabschluss.

Daran haben auch die vielbejubelte höchste Erwerbsbeteiligung aller Zeiten in Deutschland und der angebliche (und in manchen Branchen wie Elektro- und Installationsberufe oder Pflege) wirkliche Fachkräftemangel nichts geändert. Bremen steht damit allerdings nicht alleine da. Andere Regionen wie das Ruhrgebiet, Berlin und große Teile der neuen Bundesländer haben ähnliche Probleme.

Viele dieser Langzeitarbeitslosen haben massive soziale, gesundheitliche, psychische oder auch Drogenprobleme und brauchen intensive Begleitung und Betreuung, um auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen zu können. Ein anderer Teil braucht eine gezielte Nachqualifizierung, um wieder arbeitsfähig zu sein. Aber etwa ein Drittel bringt eigentlich alles mit, was man braucht, um Arbeit zu finden und hat teilweise eine Unzahl erfolgloser Bewerbungen hinter sich. Das Einzige, was ihnen fehlt, ist ein Arbeitsplatz. Aber insbesondere Einfacharbeitsplätze und sogenannte Schonarbeitsplätze sind mit den letzten Rationalisierungswellen in den Betrieben immer seltener geworden.

Um auf dieses Problem eine Antwort zu finden, haben in Bremen die Arbeitnehmerkammer, das Forum für Arbeit und die Gewerkschaften ver.di und Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) mit Unterstützung der IG Metall einen Gesetzentwurf zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung (BFAU) ausarbeiten lassen. Dieser knüpft in seiner Konstruktion an gute Erfahrungen an, die mit dem Beschäftigungsförderungs-Tarifvertrag der IG Metall 1998–2000 in der niedersächsischen Metallindustrie gemacht wurden.

Der Gesetzentwurf zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung (BFAU) ist um folgende Eckpunkte aufgebaut:

1.
Das individuelle Recht von Beschäftigten auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 10 %, maximal 50 % der tariflichen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit.

2.
Die verpflichtende Wiederbesetzung der frei werdenden Stellenteile durch Arbeitslose, fertig ausgebildete Jugendliche oder die Erfüllung von angemeldeten Aufstockungswünschen Teilzeitbeschäftigter.

3.
Die Zahlung eines nach Einkommenshöhe gestaffelten Nettolohn- und Beitragsausgleichs zur Sozialversicherung von 70 % für höhere, 80 % für mittlere und 90 % für untere Entgeltgruppen durch die Bundesagentur für Arbeit.

4.
Die Einrichtung tripartistischer Branchenkommissionen aus Gewerkschaft, Arbeitgeberverband und Agentur für Arbeit zur Ermittlung der Grenzen zwischen höheren, mittleren und unteren Entgeltgruppen in der jeweiligen Branche und die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Ermittlung und Umsetzung der Verkürzungs- und Aufstockungswünsche und der Wiederbesetzung freigewordener Stellenteile.

5.
In Anspruch genommen werden kann das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit durch ArbeitnehmerInnen, die seit mindestens sechs Monaten in einem Betrieb mit mehr als fünfzehn Beschäftigten arbeiten. Die Änderung gilt für mindestens 2, maximal 6 Jahre mit garantiertem Rückkehrrecht auf die ursprüngliche Arbeitszeit.

Die Erfahrungen mit dem analog konstruierten Beschäftigungsförderungstarifvertrag zwischen IG Metall und Metallarbeitgeberverband Niedersachsen 1998 – 2000 haben gezeigt, dass Arbeitszeitverkürzung in dieser Form
a) überproportional häufig von Beschäftigten in unteren Lohngruppen, darunter vielen Frauen, in Anspruch genommen worden ist,
b) 1 zu 1 wiederbesetzt worden ist mit Arbeitslosen aus dem geringer

qualifizierten Bereich und
c) 1/3 der so Eingestellten nach Ende der Arbeitszeitverkürzung fest angestellt weiterbeschäftigt wurde (hoher Klebeeffekt).

Fehler früherer Gesetze vermeiden

Gleichzeitig würde ein so konstruiertes Gesetz aus den Fehlern lernen, die mit bisherigen Gesetzen zur Arbeitszeitverkürzung, vor allem dem Altersteilzeitgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, gemacht worden sind. Die negativen Effekte der geförderten Altersteilzeit (Nutzung überwiegend durch Besserverdienende und Wiederbesetzungsquote von nur 25%, weil Arbeitgeber auf 20% Lohnausgleich von der Bundesagentur für Arbeit gerne verzichtet haben, um ältere Arbeitnehmer/innen loszuwerden) und der Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (kein Rückkehrrecht auf Vollzeit, keinerlei Lohnausgleich, Wiederbesetzungsquote von maximal 15%, dadurch Arbeitsverdichtung und „Teilzeitfalle“ vor allem für Frauen) könnten durch den nach Einkommenshöhe gestaffelten Lohnausgleich, die Wiederbesetzungspflicht und das Rückkehrrecht vermieden werden. Durch die Wiederbesetzungspflicht würden generell Arbeitsplatzabbau und Verdichtung von Arbeitszeit verhindert. Durch den von der Bundesagentur für Arbeit gezahlten gestaffelten Lohnausgleich könnten sich auch geringer verdienende Beschäftigte eine Arbeitszeitverkürzung leisten. Die Agentur für Arbeit übernimmt auch den Beitragsausgleich für die Sozialversicherung. Dies wirkt der Altersarmut entgegen.

Neben der Zielsetzung, Arbeitslosigkeit – insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit Geringqualifizierter – abzubauen, könnte ein solches BFAU-Gesetz noch einer ganzen Reihe weiterer wichtiger Zielsetzungen dienen:

1.
der Übernahme fertig ausgebildeter Jugendlicher, von denen zur Zeit ein Drittel nicht übernommen wird

2.
der Ermöglichung altersgerechter Arbeitszeiten und eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Dies wäre eine Nachfolgeregelung für die geförderte Altersteilzeit, allerdings nicht mehr im Blockmodell, sondern durch abgesenkte Arbeitszeiten. So könnten ältere Beschäftigte länger im Betrieb bleiben, was angesichts des drohenden Fachkräftemangels und eines auf 67 Jahren angehobenen Renteneintrittsalters immer dringender wird

3.
der Förderung einer modernen Arbeitszeitpolitik mit mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten, insbesondere der Ermöglichung familienfreundlicher Arbeitszeiten für Berufstätige mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

4.
der Ermöglichung einer von immer mehr Menschen gewünschten Arbeitszeitaufstockung für unfreiwillig in Teilzeit oder geringfügig Beschäftigte

5.
und schließlich der Nutzung des riesigen Potenzials bisher unerfüllter Teilzeitwünsche. Diese umfassen nach Berechnungen des Deutsche Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) jährlich etwa 4,3 Milliarden Stunden, was rein rechnerisch etwa 2,2 Millionen Vollzeitstellen (auf Basis von 37,7 Stunden durchschnittlicher Wochenarbeitszeit in Deutschland) entspricht.

Gudrun Winkelmann,
Preisträgerin 2015

Dieter Nickel
Geschäftsführer
Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Bremen-Weser-Elbe
Dieter.nickel@ngg.net

Mehr Einsparungen als Ausgaben

Bei einer hypothetischen Nutzung nur der Hälfte dieses vorhandenen Arbeitszeitverkürzungspotenzials durch die Besetzung von 1 Million Stellen (in Vollzeitäquivalenten) mit Arbeitslosen würden für den Teillohnausgleich ca. 4 Milliarden Euro erforderlich sein. Dem würden ca. 11 Milliarden Euro an Einsparungen für Arbeitslosengeld bei der Agentur für Arbeit und Einsparungen für Miet- und Heizkosten bei den Kommunen gegenüberstehen. Insbesondere für Kommunen wie Bremen, Bremerhaven und Berlin, aber auch für viele Regionen in Ostdeutschland und das Ruhrgebiet, böte ein solches Gesetz die Möglichkeit, ihre verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit durch das Angebot von Stellen im niedrig entlohnten, eher gering qualifizierten Bereich abzubauen und ihre strapazierten Sozialhaushalte zu entlasten. ◘

Den vollständingen Text des Gesetzentwurfes finden Sie unter:
www.kirche-bremen.de/downloads/broschuereBFAU.pdf

MITTENDRIN

Träger

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
forum Kirche
Hollerallee 75
28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
Fax 0421-3 46 15-38
danielzick.forum@kirche-bremen.de
www.kirche-bremen.de/kda

Arbeit und Zukunft e.V.
Hollerallee 75
28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
auz.forum@kirche-bremen.de
www.auz-bremen.de

Impressum

V.i.S.d.P.: Inge Danielzick

Mittendrin am Rande ist eine Gemeinschaftsproduktion von:
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
- Arbeit und Zukunft e.V.

Auflage dieser Ausgabe: 1500
Layout: Ruth Flemming
Druck:
Perspektiven Offsetdruck Bremen

Redaktionsanschrift
und Bestellung der
Mittendrin am Rande:
KDA
forum Kirche
Hollerallee 75 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15 23
mehser.forum@kirche-bremen.de
Weitere Informationen auch unter:
www.kirche-bremen.de/kda

Spendenkonto:
Arbeit und Zukunft e.V.
Sparkasse Bremen
IBAN DE82290501010012448221
BIC SBREDE22XXX

Beratungsstellen

Arbeitslosenzentrum Tenever
Wormser Straße 9
28325 Bremen
Tel. 0421-40 20 68
Fax 0421-42 84 55
info@alz-tenever.de
www.alz-tenever.de

Beratungsstelle für Berufskrankheiten in der Arbeitnehmerkammer in Bremen-Nord
Lindenstraße 8
28755 Bremen
Tel. 0421-6 69 50-0
Fax 0421-6 69 50-41
bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/berufskrankheiten

Mary Dierssen
Familienberatung
Mehrgenerationenhaus
Matthias-Claudius
Wilhelm-Raabe-Straße 1
28201 Bremen
Tel. 0421-69 66 56 59
Familienberatung.neustadt@kirche-bremen.de

Christoph Buße
Sozialdiakonie
Gemeindezentrum Heilig-Geist-Kirche
August-Bebel-Allee 276
28329 Bremen
Tel. 0421-46 02 17 17
busse@kirche-bremen.de

Ran an die Zukunft (RAZ) – Berufsorientierung und Lebensplanung für Jugendliche
www.raz-bremen.de

RAZ Nord
Menkestraße 15
28755 Bremen
Tel. 0421-6 58 03 84
Fax 0421-65 26 30
raz.nord@kirche-bremen.de

RAZ West
Elisabethstr. 17/18
28217 Bremen
Tel. 0421-38 16 15
raz.west@kirche-bremen.de

Paula+ Blog
für alleinerziehende Mütter
in Bremen
Die Initiative Paula+ hat ein Online-Angebot gestartet, das sich speziell an alleinerziehende Mütter in Bremen wendet.
Über ihren Blog will Paula+ diese ansprechen und ihnen eine Plattform zum Austausch bieten. Das Angebot ist für unterschiedlichste Veranstaltungen und Ideen offen. Die Initiatorinnen und Initiatoren von Paula+ unterstützen die Mütter auch durch soziale Beratung, Begegnungsmöglichkeiten, Ausbildung oder Jobvermittlung.
Im Mehrgenerationenhaus Matthias-Claudius in der Neustadt finden in regelmäßigen Abständen Mütter-Treffen statt. Ergänzend zum Blog ist die Initiative auf ihrer Facebook-Seite aktiv.
www.paulaundkind.com