

## **Informelle Ökonomie und Gewerkschaften in Deutschland**

**Karin Pape, Global Labour Institute**

### **Versuch einer Definition:**

Während im internationalen Kontext Beschäftigungsverhältnisse, die den Lebensunterhalt und die soziale Sicherung nicht gewährleisten als „informell“ bezeichnet werden, ist der Begriff „informelle Ökonomie“ ungebrauchlich in Deutschland. Wenn er doch verwendet wird, so wird darunter eher „Haushaltswirtschaft“, „Selbstversorgungswirtschaft“ und „Selbsthilfeökonomie“ (gem. Volker Teichert, Wissenschaftszentrum Berlin) verstanden, in Abgrenzung zur „Schattenwirtschaft“, die mehr oder weniger mit Schwarzarbeit gleich gesetzt wird.

Auf der internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker 2003 wurden Richtlinien über die Erfassung informeller Beschäftigung entwickelt. Demnach handelt es sich um folgende Arten von Arbeit:

”

- own-account workers employed in their own informal sector enterprises;
- employers employed in their own informal sector enterprises
- contributing family workers, irrespective of whether they work in formal or informal sector enterprises
- members of informal producers' cooperatives
- employees holding informal jobs (i.e. if their employment relationship is, in law or in practice, not subject to national labour legislation, income taxation, social protection or entitlement to certain employment benefits, like advance notice of dismissal, severance pay, paid annual or sick leave, etc.), whether employed by formal sector enterprises, informal sector enterprises, or as domestic workers employed by households;
- own account workers engaged in the production of goods exclusively for own final use by their households

The reason for being considered informal may be the following: non-declaration of the jobs or the employees; casual jobs or jobs of a limited short duration; jobs with hours of work or wages below a specified threshold (e.g. for social security contributions); employment by unincorporated enterprises or by persons in households; jobs where the employee's place of work is outside the premises of the employer's enterprise (e.g. outworkers without employment contract); or jobs for which labour regulations are not applied, not enforced, or not complied with for any other reason.”

(Daza, José Luis: Undeclared Work and Labour Administration, ILO, June 2005, Seite 9f.)

An anderer Stelle wird von der IAO (Internationale Arbeitsorganisation, engl.: ILO) über informelle Ökonomie in entwickelten Ländern ausgeführt, dass der Anteil nicht standardisierter Arbeitsverhältnisse angewachsen ist. Hier werden zum informellen Sektor Arbeitsverhältnisse gezählt, die gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis benachteiligt sind, hinsichtlich von Rechten und sozialem Schutz, der durch ein Arbeitsverhältnis begründet ist:

„Measuring Employment in the Informal Economy in Developed Countries:

Employment in the informal economy in developed countries is linked to employment arrangements that have tenuous connections between the worker and formal structures and little if any access to fundamental labour rights and protection and employment-based social protection. The following specific categories of non-standard employment arrangements are relevant:

- Part-time employment in formal firms
- Temporary employment in formal firms
- Self-employment, in particular own account workers with no employees
- Inter-firm subcontracted work
- Industrial outwork, including homework
- Sweatshop work
- Day labour

(...)

To arrive at a more precise estimate of employment in the informal economy in developed countries two types of additional information are needed: data on all categories of non-standard work; and data on access to worker benefits and social protection across all categories of non-standard work.”

(Women and men in the informal economy. A statistical picture. ILO 2002, S. 26)

Mit anderen Worten: nicht jede Teilzeitarbeit gehört zum informellen Sektor (in Deutschland eher ein geringer Anteil, da Benachteiligungen aufgrund von Teilzeit verboten sind. Allerdings gibt es Benachteiligungen in der Sozialversicherung, wenn Teilzeitarbeitsplätze in Minijobs verwandelt werden), ebenso wie nicht jeder Selbständige oder auch nicht jeder „Scheinselbständige“ dem informellen Sektor zuzurechnen ist. Entscheidend ist, ob eine Person, die in einem nicht standardisierten Arbeitsverhältnis („Normalarbeitsverhältnis“) arbeitet, mit den gleichen Rechten und sozialem Schutz ausgestattet ist bzw. so viel verdient, dass sie sich diese Leistungen am Markt kaufen kann.

Ausgeschlossen sind bei allen Betrachtungen und Berechnungen der IAO, kriminelle ökonomische Tätigkeiten, die illegale Güter und Dienstleistungen bereit stellen, wie beispielsweise illegaler Waffenhandel, Drogenhandel oder Menschenhandel (Produktion oder Beschäftigungsarrangements in der informellen Ökonomie können gem. IAO-Definition halb oder ganz illegal sein, allerdings sind die bereitgestellten Güter und Dienstleistungen legal). Außerdem wird unbezahlte Haus- und Erziehungsarbeit aus der Definition ausgeschlossen (vgl. Women and men in the informal economy. A statistical picture. ILO 2002, S. 12).

In Deutschland findet man eher die Bezeichnungen „atypische Beschäftigung“, „prekäre Beschäftigung“, aber auch „Schwarzarbeit“ und „illegale Schattenwirtschaft“. Gemäß der Herangehensweise der internationalen Arbeitsstatistiker scheint mir der Begriff „prekäre Beschäftigung“ der Zutreffendste für Deutschland zu sein, unter denen alle möglichen Formen von Arbeitsarrangements, die nicht unter das Normalarbeitsverhältnis fallen, subsumiert werden können. Gleichwohl ist auch hier eine klare Abgrenzung nicht möglich: ein Selbständiger, der als Berater arbeitet und ein hohes Unsicherheitsrisiko trägt, da er von Aufträgen abhängig ist, hat eine

prekäre Beschäftigung. Möglicherweise ist der Verdienst aber so hoch, dass er selbst gute Vorsorge gegen Risiken (Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit) leisten kann. Hingegen fällt ein Hilfsarbeiter in der Landwirtschaft, der einen Tariflohn in Rheinland-Nassau von Euro 4,68 pro Stunde (= Euro 814,-- Monatslohn; Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 31.12.2003) erhält, nicht in die Kategorie prekäre Beschäftigung, da er ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und damit Zugang zu einer Grund-Sozialsicherung hat. Gleichwohl kann ein Arbeitnehmer mit solch einem Niedriglohn nicht seinen Lebensunterhalt bestreiten.

## **Zahlen - Daten - Fakten**

Gemäss Angaben des Statistischen Bundesamtes gehen (saisonbereinigt) ca. 39 Millionen Personen einer erwerbsmäßigen Arbeit nach<sup>1</sup>. Das sind in etwa so viele wie Anfang der neunziger Jahre. Allerdings hat sich die Struktur der Erwerbstätigen gravierend verändert: der Bestand an Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmern ist zwischen 1991 und 2004 um ein Fünftel gesunken. Ca. 6 Millionen Personen sind aus dieser Gruppe ausgeschieden, so dass sich der Gesamtumfang von ehemals 29,5 Millionen Vollzeitbeschäftigten auf 23,75 Millionen verringerte.<sup>2</sup> Mehr als ein Viertel aller Erwerbstätigen gehört in die Kategorie Teilzeitbeschäftigte (diese Anzahl hat sich seit Anfang der neunziger Jahre von 5,5 Millionen auf heute knapp 11 Mio. nahezu verdoppelt), zu der auch die „geringfügig Beschäftigten“ zählen (z.B. Mini-Jobs: per 31. März 2005 waren 6,6 Millionen Personen unter dieser Kategorie erfasst). An Bedeutung gewonnen hat auch die (Schein-)Selbständigkeit, die auf 11% (= 4,25 Millionen Erwerbstätige) angewachsen ist. Anfang der neunziger Jahre hatte der Anteil noch bei 9% gelegen.<sup>3</sup>

Einher mit dieser Entwicklung geht zunehmende Leiharbeit (z.Zt. ca. 350.00 Personen<sup>4</sup>) und andere befristete Formen der Beschäftigung. Diese Entwicklungen spielen sich innerhalb geltender Gesetze und teilweise auch tarifvertraglicher Regelungen ab. Trotz zusätzlicher gesetzlicher Regelung, bedeutet Leiharbeit für die meisten Beschäftigten keine auf Dauer angelegte Beschäftigung und damit eine große Unsicherheit, verbunden mit schlechterer Entlohnung (ca. 30-40% niedrigere Entlohnung als in den Entleihfirmen<sup>5</sup>) als im unbefristeten Normalarbeitsverhältnis und damit eine geringere soziale Sicherung.

## **Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung**

Unter Schwarzarbeit versteht man Arbeit gegen Entgelt für die weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden (ausgenommen sind Nachbarschaftsdienste, Freundschaftsdienste usw.). Schwarzarbeit verstößt gegen geltende Gesetze und ist damit illegal. Diese Art der Tätigkeit ist, quasi, „doppelt illegal“, wenn sie von einem/einer Migranten/Migrantin ohne legalen Status ausgeübt wird.

---

<sup>1</sup> Vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Juli 2005, S. 16

<sup>2</sup> ebda.

<sup>3</sup> ebda

<sup>4</sup> gem. Aussagen von ver.di per e-mail (Uwe Woetzel, 18.07.2005)

<sup>5</sup> ebda.

Der DGB geht davon aus, dass der Umfang der Schwarzarbeit überschätzt wird. Nicht 17%, sondern 4%-6% des Bruttoinlandsprodukts sei eine realistische Zahl.<sup>6</sup> Das entspräche einem Anteil von 4,1% der gesamt geleisteten Arbeitsstunden.

### **Ausgangslage / allgemeine Situation:**

In den letzten Jahren sind die Gewerkschaften in Deutschland zunehmend unter Druck geraten. Errungenschaften der 70iger Jahre, wie z.B. Urlaubsgeld und ein 13. Monatsgehalt wurden vielfach gestrichen. Auch mussten Reallohnneinbußen hingenommen werden. Zusätzlich fordern die Arbeitgeberverbände und Teile der Politik, beispielsweise eine Lockerung des Kündigungsschutzes und den Wegfall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Die Anzahl der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen ist drastisch zurück gegangen, da die Arbeitgeber, im Gegensatz zu früher, der Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht zustimmen. Früher waren es eher die Gewerkschaften, die dies nicht wollten, da es ein Mittel war Beschäftigte, die nicht Gewerkschaftsmitglieder waren, in den gleichen Genuss der ausgehandelten Tarife kommen zu lassen und es damit den Gewerkschaften schwerer gemacht wurde Mitglieder zu werben. Heute sind es die Arbeitgeber, die die Situation von über 5 Millionen Arbeitslosen ausnutzen und Löhne unter Tarif durchsetzen können. Zunehmend verlassen Arbeitgeber den Arbeitgeberverband oder aber akzeptieren nur eine Mitgliedschaft, die sie der Verpflichtung entbindet sich an einen Tarifvertrag zu halten (sogenannte „o.T.-Mitgliedschaft“; o.T.= ohne Tarifbindung) Damit verliert der Flächentarifvertrag, der alle Arbeitgeber einer Branche regional verpflichtet die gleichen Löhne für vergleichbare Tätigkeiten zu bezahlen immer mehr an Bedeutung. Der Flächentarifvertrag sorgte dafür, dass Konkurrenz nicht über Löhne, sondern über Innovation ausgetragen wurde. Die Unternehmen mussten in neue Techniken investieren, damit sie unter den gegebenen tariflichen Lohnkosten am Markt bestehen konnten. Heute wird vermehrt versucht die Konkurrenz über die Löhne auszutragen. Der Flächentarifvertrag kann nicht über die Grenzen hinweg ausgedehnt werden. Wegen der Nähe von Ländern, in denen das Lohnniveau weit unter dem in Deutschland liegt und den gesunkenen Transportkosten, kann der Flächentarifvertrag nur schwer verteidigt werden. Aber auch die niedrigsten Löhne in Deutschland können nicht mit denen in Polen, Rumänien oder China konkurrieren. Ausgliederung von Produktion in diese Billiglohnländer ist von daher oft die Folge. Serviceleistungen im Handel, Hotel und Gaststätten, in Haushalten, im Gesundheitswesen usw. lassen sich allerdings nicht verlagern, ebenso wenig wie der Bau von Häusern. Darum sind in diesen Sektoren häufig die Migranten und Migrantinnen aus den Billiglohnländern anzutreffen. Für den gesamten Organisationsbereich der NGG gibt es keine Entgelttarifverträge, die allgemein verbindlich sind. Für das Bäckerhandwerk ist allerdings der Manteltarifvertrag (Regelungen über Arbeitszeit, Urlaub etc.) allgemein verbindlich.

Die Forderung nach einem Billiglohnsektor wird immer lauter. Übersehen wird dabei, dass es in Deutschland seit Jahren einen Niedriglohnsektor gibt und er weit in den Bereich normaler Vollerwerbstätigkeit vorgedrungen ist. „Im Jahr 2003 verdienten rund 3,4 Millionen Menschen in Deutschland weniger als 8,75 Euro pro Stunde, hat

---

<sup>6</sup> Stellungnahme des DGB zum Bericht der Bundesregierung: Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung vom 28.01.2005; unter: [www.dgb.de](http://www.dgb.de); Prof. Schneider (Universität Linz) kommt zu dem Schluss, dass 17% des Bruttoinlandsprodukts der Schattenwirtschaft zuzurechnen seien. Das Statistische Bundesamt bzw. die dänische Rockwool Foundation Research Unit geht von 6% oder gut 4% aus.

das gewerkschaftsnahe Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) errechnet. Sie gelten als arm, obwohl sie arbeiten. Denn dieser Lohn ist genau halb so hoch wie der Durchschnittsverdienst der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitkräfte und bezeichnet die so genannte Lohnarmutsgrenze. Selbst wenn man den gesetzlichen Mindestlohn hierzulande auf nur 7,50 Euro festschriebe, hätte 2003 das Einkommen von 2,4 Millionen Arbeitskräften darunter gelegen.“<sup>7</sup> Trotz dieser Entwicklung gibt es nicht weniger Arbeitslose, sondern mehr.

Für die Neo-Liberalen heißt dies nur, dass der eingeschlagene Weg noch nicht konsequent zu Ende gegangen wurde: „Die deutschen ‚working poor‘ aus der Arbeitslosigkeit zu holen, bedeutet die Spreizung zwischen Arm und Reich zu vergrößern. Dies wäre eine radikale Umkehr, das keineswegs unsoziale Ende von vierzig Jahren Sozialpolitik. Denn einzig Arbeitslosigkeit ist unsozial: nicht nur für die fünf Millionen, sondern auch für alle, die für die Kosten aufzukommen haben.“<sup>8</sup>

Forderungen nach einem Niedriglohnsektor zielen darauf ab die bestehende(n) Arbeit(splätze) aufzuteilen in unterschiedliche Formen von, meistens, geringer entlohnten Arbeitsplätzen mit geringerem sozialen Schutz. Dies bedeutet, dass das Ziel durch Wirtschaftswachstum und einer entsprechenden Umverteilung Arbeitsplätze zu schaffen, die so wohl den Lebensunterhalt sichern als auch Schutz vor den Risiken des Lebens gewährleisten, aufgegeben wird, zugunsten eines Gesellschaftsmodells, in dem die Armen Serviceleistungen für die Reichen erbringen.

### **Exkurs: Sonderfall deutsche Einheit (und Spätaussiedler)**

Die Auswirkungen der deutschen Wiedervereinigung und des Zuzugs der Spätaussiedler auf den Arbeitsmarkt und die Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften sind m.E. noch nicht ausreichend erforscht. Folgende Überlegungen sollten darin näher untersucht werden:

Die Erfahrungen der Menschen mit den Gewerkschaften in der DDR waren neutral oder negativ besetzt. Im Wiedervereinigungsprozess sind ostdeutsche Gewerkschaftsmitglieder aufgenommen worden, deren Hoffnungen, dadurch ihren Arbeitsplatz zu retten, bitter enttäuscht wurden. Es ist kaum anzunehmen, dass diese Arbeitnehmer/innen dauerhaft als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen sind. Die hohe Arbeitslosigkeit im Osten hat zu einer Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen geführt. Die Betriebsräte sind gezwungen mit dem Management betriebliche Lösungen zu finden, mangels Existenz von Branchentarifverträgen. Die Tarife, die es gibt, werden oft nicht eingehalten.

Das zusätzliche Angebot an Arbeitskräften bewirkt im Westen, dass erreichte Standards nicht gehalten werden können. Gleichzeitig bewirkt diese Entwicklung einen Druck auf die sozialen Sicherungssysteme, die letztlich die Kosten der Einheit zu tragen haben, dafür aber nicht ausreichend ausgestattet sind.

Die vermehrte Zuwanderung durch osteuropäische Spätaussiedler hat den Druck auf den Arbeitsmarkt ebenfalls verschärft. Spätaussiedler sind ihrem Selbstverständnis

---

<sup>7</sup> „Gleiche Arbeit, gleiches Geld?“ in: Die Zeit 16/2005

<sup>8</sup> „Working Poor und Wohlstandslüge“ in: Die Welt vom 09.07.2005

und ihrem Status nach Deutsche, haben aber ähnliche Integrationsprobleme wie andere Ausländergruppen.

## **Herangehensweise und Handlungsstrategien von Gewerkschaften**

Um auszuloten, wie die deutschen Gewerkschaften auf diese grundlegende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren, habe ich mehreren Einzelgewerkschaften folgende Fragen gestellt:

- 1) Gibt es in eurem Organisationsbereich prekäre Beschäftigungsverhältnisse? Wenn ja, welcher Art? Umfang? Erfahrungen?
- 2) Organisiert ihr Arbeitende in prekären Beschäftigungsverhältnissen? In welchem Bereich? Wie viele?
- 3) Wird das Problem wachsender, informeller Beschäftigung innerhalb eurer Gewerkschaft diskutiert? Wenn ja, mit welcher Zielrichtung? Was sind die Konsequenzen? Strategien? Resultate bzw. Erfahrungen?
- 4) Arbeitet ihr in diesen Fragen mit Nichtregierungsorganisationen und/oder Selbsthilfeorganisationen (z.B. ausl. Arbeitnehmervereine, kirchl. Gruppen u. dergl.) zusammen? Wenn ja, beschreibt bitte diese Zusammenarbeit.

Einige haben die Fragen schriftlich beantwortet. Außerdem habe ich mehrere Interviews durchgeführt.

Das Problem „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ wird weder in den Einzelgewerkschaften, noch beim DGB durch ein spezielles Querschnittsreferat behandelt. Es war von daher schwierig die richtigen Ansprechpartner innerhalb der Einzelgewerkschaften ausfindig zu machen. Gleichwohl hat jede Einzelgewerkschaft Bereiche in denen sie mit dem Problem der prekären Beschäftigungsverhältnisse konfrontiert ist. Einige mehr, wie NGG (Nahrung, Genuss, Gaststätten) und IG Bauen-Agrar-Umwelt, andere weniger, wie z.B. die IG Chemie. Existierende Querschnittsabteilungen, wie z.B. die zuständigen Referate für Frauenpolitik und Migration beschäftigen sich außerdem mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, da in diesen Beschäftigtengruppen eine hohe Anzahl von prekären Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen ist. Die Hauptamtlichen, die in diesen Bereichen arbeiten, sind sachkundig und haben eine differenzierte und kompetente Herangehensweise mit unterschiedlichen Lösungsstrategien. Es bestand jedoch der Eindruck, dass diese Arbeit nicht unbedingt eingebunden ist in eine Gesamtstrategie der Organisation. Auch scheint es keinen systematischen Erfahrungsaustausch über die Grenzen der Einzelgewerkschaften hinweg zu geben. Presseerklärungen, die mir zugänglich waren, spiegeln oft die Reaktion auf aktuelle Veränderungen von Gesetzen wieder, strategische gewerkschaftliche Handlungsstrategien, die veröffentlicht wurden, habe ich wenige gefunden. Diese sind die Veröffentlichungen der IG Metall: Aspekte der Schwarzarbeit und die Stellungnahme des DGB zum Bericht der Bundesregierung: Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (28.01.2005). Hervorzuheben ist hier auch die Strategie der IG Bauen-Agrar-Umwelt politische Lösungen für das Problem der Beschäftigung von Migrant\*innen ohne legalen Status (verbunden mit der Tatsache des Unterlaufens von Tarifverträgen durch Zahlung von Dumpinglöhnen) zu erreichen, was in der Verabschiedung des Entsendegesetzes mündete (s.u.)

Aufgrund der eingangs geschilderten Schwierigkeiten und der Annahme, dass bestimmte strukturelle Probleme auf alle Branchen wirken, in denen prekäre Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen sind (Bereiche mit hohem Anteil an Personalkosten, Bereiche, die nicht ins Ausland verlagert werden können, Tarifflicht der Arbeitgeber usw.), habe ich mich entschieden exemplarisch die beiden Einzelgewerkschaften IG Bauen-Agrar-Umwelt (und damit verbunden Europäische Wanderarbeitergewerkschaft) und die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten zu behandeln. Ausserdem waren Bereiche, die durch die NGG und die IG Bauen-Agrar-Umwelt abgedeckt werden, in der letzten Zeit Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Gleichwohl wäre es wichtig in einem weiteren Schritt, die Unterschiede verschiedener Bereiche heraus zu arbeiten (Wäschereigewerbe, Einzelhandel, Freischaffende im Medienbereich, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an den Universitäten und im Weiterbildungsbereich usw.)

### **Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)**

Die NGG hat nicht, wie viele andere Einzelgewerkschaften, einen Fusionsprozess durchlaufen und gehört von daher mit ca. 225.000 Mitgliedern (Anteil an allen gewerkschaftlich Organisierten = 3,2%) zu den kleineren Einzelgewerkschaften<sup>9</sup>. Wie der Name schon andeutet, deckt die NGG den Organisationsbereich der Nahrungsmittelindustrie und Nahrungsmittelhandwerk (z.B. Bäckereien), Genussmittelindustrie (Bier, Kaffee, Spirituosen usw.) und das Hotel- und Gastgewerbe ab. Traditionell sind dies eher kleine und mittlere Betriebe, obgleich die Bedeutung international tätiger Großkonzerne in der Lebensmittelindustrie zunimmt. Aus historischen Gründen ist NGG auch für die privaten Hausangestellten zuständig, für die sie regional gültige Tarifverträge mit dem deutschen Hausfrauenbund aushandelt.

### ***Fleischwirtschaft***

In der letzten Zeit sind insbesondere in Fleischereien und Zerlegebetrieben unhaltbare Zustände in Verbindung mit illegaler Beschäftigung, Ausbeutung, Lohndumping und unmenschlichen Unterkünften für, zumeist osteuropäische, Arbeitnehmer öffentlich geworden. Diese Arbeitnehmer kommen entweder als Werkvertragsarbeitnehmer<sup>10</sup> oder aber im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU<sup>11</sup> nach Deutschland. Diese legalen Formen niedrigere Löhne in diesem Bereich durchzusetzen, hat nach Berichten von NGG dazu geführt, dass systematisch Stammbesellschaften abgebaut und durch Werkvertragsarbeitnehmer ersetzt wurden. Die ausländischen Subunternehmer, mit denen diese Verträge

---

<sup>9</sup> Zahlen per 31.12.2004, veröffentlicht unter: [www.dgb.de](http://www.dgb.de).

<sup>10</sup> Seit Ende der 80er Jahre hat die Bundesrepublik mit fast allen mittel- und osteuropäischen Ländern Werkvertragsabkommen geschlossen. Danach können im Rahmen von jährlich je nach Arbeitsmarktlage festgelegten Kontingenten, Unternehmen aus diesen Ländern in Deutschland Werkverträge mit eigenen, entsandten Facharbeitern ausführen. Die Entlohnung muss sich nach den örtlichen Nettotariflöhnen richten, Sozialversicherungsbeiträge werden im Herkunftsland entrichtet. Heute gibt es diese Kontingente nur noch im eingeschränktem Masse, zum Beispiel für Länder wie Rumänien (aufgrund der Skandale seit neuestem nicht mehr für den Schlacht- und Zerlegebereich), die nicht Mitglied in der EU sind.

<sup>11</sup> Dieses Prinzip ermöglicht Dienstleistungsunternehmen aller EU-Mitgliedsstaaten, Dienstleistungen zu den rechtlichen Bedingungen ihres eigenen Landes anzubieten. Osteuropäische Arbeitnehmer können so als selbständige Unternehmer ihre Dienstleistungen zu einem geringeren Lohn als dem Tariflohn – völlig legal – anbieten.

geschlossen werden, entpuppen sich oft als Briefkastenfirmen hinter denen in Wirklichkeit die Auftraggeber selbst stehen. In diesen Fällen, so fern sich dieser Tatbestand beweisen lässt, liegen Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vor, da keinerlei Sozialabgaben und Steuern gezahlt werden. Zusätzlich werden auch die niedrigeren Standards oft nicht eingehalten, bzw. den ausländischen Beschäftigten in Deutschland übermäßig hohe Kosten z.B. für Unterbringung abgezogen. Kontrollen müssen, rechtlich gesehen, im Herkunftsland stattfinden, also grenzüberschreitend, und finden von daher kaum statt. Zusätzlich werden häufig osteuropäische Arbeitnehmer mit gefälschten Papieren durch Arbeitskräfteverleiher in die Schlachthöfe eingeschleust. „Nach unseren Erfahrungen senken Schlachthöfe ihre Kosten mit illegalen osteuropäischen Arbeitern um rund 50%. Das ist Wettbewerbsverzerrung und übt einen großen Druck auf andere Firmen der Branche aus, das Gleiche zu tun. Wir sind auf Stundenlöhne von 1,50 bis 2,27 Euro bei unmenschlichen Arbeitsbedingungen gestoßen. Dagegen kommt keiner an. Schon gar nicht deutsche Arbeitnehmer.“ (Sprecher Südbeck der Staatsanwaltschaft in Oldenburg)<sup>12</sup>

Am 04. März 2005 verabschiedeten die für den Fleischsektor zuständigen Gewerkschaften folgender europäischer Länder: Dänemark, Niederlande, Großbritannien, Polen, Ungarn und Deutschland, eine gemeinsame Erklärung, die das Ziel einer engeren, grenzüberschreitenden Kooperation beinhaltet, „um gegen die Strategie der Konzerne, die geltenden nationalen Regelungen und Standards im Arbeits- und Sozialbereich zu unterlaufen, vorzugehen“<sup>13</sup>. Der Katalog ist umfangreich, und beinhaltet u.a. die Schaffung eines europäischen Netzwerkes von Betriebsräten, Shop Stewards und Gewerkschaften, die Absicht offensiver Gewerkschaftsmitglieder zu organisieren, einen europaweiten Schutz für Gewerkschaftsmitglieder anzubieten, sowie auf nationaler Ebene keine Abkommen zu verhandeln oder gar zu unterzeichnen ohne die Gewerkschaften auf transnationaler Ebene zu konsultieren. Außerdem verpflichteten sich die unterzeichnenden Gewerkschaften „im Falle von Arbeitskämpfen bzw. Streiks in einem Unternehmen der fleischverarbeitenden Industrie bzw. im gesamten Fleischsektor (...) alle streikbedingten Produktionsverlagerungen bzw. Lieferungen in bestreikte Unternehmen bzw. Sektoren zu verhindern.“<sup>14</sup>

### **Hotel- und Gastgewerbe**

Der Hotel- und Gaststättenbereich ist traditionell ein Bereich mit niedrigen Löhnen, prekären Beschäftigungsverhältnissen, Saisonarbeit und auch einem hohen Anteil an Schwarzarbeit. So liegen die Stundenlöhne für Boten und Pagen im Saarland bei Euro 5,95<sup>15</sup> und für Hoteldiener in Mecklenburg-Vorpommern bei Euro 5,12<sup>16</sup>. Das entspricht einer Grundvergütung von 1.030 bzw. 887 Euro monatlich bei einer 40 Stunden-Woche. Aber auch hier gilt, dass nicht überall nach Tarif bezahlt wird, da

---

<sup>12</sup> Siehe: „Harter Kampf gegen Lohndumping-Mafia“ in Nordsee-Zeitung 18.06.2005

<sup>13</sup> EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions; Regional Organisation with the IUF-Member of the ETUC): „Vereinbarung der Gewerkschaften EDOSZ/FNV-BG/NGG/NNF/NSZZ/T&G für den Fleischsektor“, Hamburg 04. März 2005

<sup>14</sup> ebda.

<sup>15</sup> WSI-Archiv, Stand 31.12.2003

<sup>16</sup> ebda.



der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband in sieben von 17 Tarifgebieten nicht mehr bereit ist Entgelttarifverträge abzuschließen<sup>17</sup>.

Durch verstärkte Kontrollen der Behörden sind auch im Hotel- und Gaststättenbereich ein hoher Anteil an schwarz beschäftigten Arbeitnehmern stärker in den Blickwinkel der Öffentlichkeit gelangt. Die häufige Praxis der Unternehmen an der Steuer vorbei Getränke und Speisen zu verkaufen war dagegen kaum Anlass zu öffentlichen Empörungen. Bei Kontrollen der OFD Köln wurde bei einer Schwerpunktkontrolle festgestellt, dass 25% der Beschäftigten schwarz beschäftigt waren<sup>18</sup>. In einem Artikel der HAZ vom 29.08.2003 wird gemeldet, dass das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen von einer Quote von 50% der schwarz Beschäftigten im Hotel- und Gaststättenbereich ausgeht.

Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten hat versucht tarifvertraglich auf diese Situation zu reagieren. So wurden zum Beispiel in Bremen und Hessen Vereinbarungen geschlossen, die den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer monatlich eine Abrechnung vorzulegen, aus der sich Brutto- und Nettozüge ergeben. Gleichzeitig wurde der Arbeitgeber verpflichtet, für eventuelle Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen allein zu haften. In einem anderen Tarifvertrag konnte die Gewerkschaft NGG erreichen, dass sowohl die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber sich verpflichten, bei bekannt werden von illegaler Beschäftigung gegen diese vorzugehen.<sup>19</sup>

In Interviews wurde mir gesagt, dass diese Tarifverträge so gut wie nicht angewendet werden. Das liegt zum einen daran, dass es die „ehrlichen“ Unternehmen, die ein Interesse daran haben Konkurrenz auszuschließen, die sich über illegale Beschäftigung ergibt, so gut wie nicht (mehr) gibt, als auch daran, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering ist. Wegen der hohen Fluktuation und der geringen Größe der Unternehmen, die zu stärkeren persönlichen Abhängigkeiten führt, sind nur selten Interessenvertretungsstrukturen (Betriebsräte) vorhanden, die auch eine Mitgliederwerbung vor Ort betreiben könnten. Mitgliederwerbung von außen, also durch hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre, ist eigentlich nur möglich, wenn sich Arbeitnehmer/innen vor Gericht wegen Durchsetzung von Lohnforderungen gegen den Arbeitgeber vertreten lassen wollen. An der klassischen Formel, die ironisch von Hauptamtlichen formuliert wird: „drei Neuaufnahmen im Hotel- und Gaststättenbereich bedeuten fünf Rechtsschutzfälle“ wird deutlich, dass diese Form der Organisation schnell an die Grenzen der Ressourcen der Gewerkschaft stößt.

### ***Private Hauswirtschaft***

Im Zusammenhang mit der öffentlichen Diskussion um den Abbau von Arbeitslosigkeit, rückte auch immer wieder der Bereich der privaten Haushalte, mit dem wachsenden Bedarf an Haushaltskräften, Kinderbetreuung und Pflegedienstleistenden in den Blickwinkel. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in

---

<sup>17</sup> NGG info-dienst 4/2005, S.3

<sup>18</sup> Pressemitteilung Juli 2004, gem. Stellungnahme des DGB zum Bericht der Bundesregierung: Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung, 28.01.2005, [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

<sup>19</sup> siehe Stellungnahme DGB vom 28.01.2005

Privathaushalten schwankt nach unterschiedlichen Angaben zwischen 1,4 und 3,8 Millionen Personen. Ca. 90.000 davon sind bei der Mini-Job-Zentrale gemeldet<sup>20</sup>, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die in privaten Haushalten Beschäftigten überwiegend nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Im Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit wird die illegale Beschäftigung von Haushaltshilfen nach wie vor als Ordnungswidrigkeit geahndet, nachdem großer Unmut in der Öffentlichkeit entstanden war als bekannt wurde, dass auch für die Privathaushalte mit schärferen Strafen gegen illegale Beschäftigung vorgegangen werden sollte. „Dies deutet darauf hin, dass Schwarzarbeit in privaten Haushalten inzwischen weitgehend akzeptiert wird und sowohl auf der Nachfrageseite als auch der Angebotsseite als Regelfall betrachtet wird.“<sup>21</sup> Überprüfungen finden hier so gut wie nicht statt. Darum wird vermutet, dass die Anzahl von Ausländerinnen, die in Privathaushalten arbeiten und die sich ohne legalen Status in Deutschland befinden, besonders hoch ist. Aussagen von Nichtregierungsorganisationen (z.B. Respect Netzwerk), die illegal in Deutschland lebende Migranten vor Gericht vertreten (z.B. wenn ihnen kein Lohn gezahlt wird) bestätigen dies.

Wenig bekannt ist, dass die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten für diesen Bereich Tarifverträge abschließt, die sowohl das Entgelt (auf regionaler Ebene), als auch Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen (auf Bundesebene) regelt. Diese Tarifverträge gelten auch für Auszubildende, Stundenhilfen und Mini-Jobberinnen, allerdings ist er nicht allgemein verbindlich, sondern gilt nur für die Mitglieder der Vertragsparteien. Das bedeutet, dass rechtlich nur Gewerkschaftsmitglieder und Haushalte, die im Deutschen Hausfrauenbund organisiert sind, tarifgebunden sind. Das schränkt den Wirkungsbereich der ausgehandelten Verträge sehr ein. Allerdings haben sie einen ordnungspolitischen Charakter, da sie oft in Streitfällen als Grundlage für die Festsetzung eines ortsüblichen Lohnes genommen werden, um Fälle von Lohndumping zu ahnden.

Gewerkschaftlich Organisierte gibt es in diesem Bereich kaum. Auch bei den Beschäftigten ist die Existenz eines Tarifvertrages mit den Rechten, die sich daraus ergeben, überwiegend nicht bekannt.

### **Forderungen der NGG**

Die NGG setzt sich verstärkt für eine gesetzliche Regelung eines Mindestlohnes ein und ist damit – zunächst – auf Widerstand anderer Einzelgewerkschaften gestoßen, wie z.B. die IG Metall, die meinen, dass sie im Rahmen von Tarifverhandlungen für ihre Mitglieder bessere Regelungen durchsetzen. Mittlerweile gibt es aber auch in den Reihen der IG Metall, z.B. bei den Frauen, die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn<sup>22</sup>. Die NGG begrüßt den Beschluss der Bundesregierung vom Mai 2005, das Entsendegesetz, das bis dahin nur für die Baubranche galt, auf alle Branchen auszudehnen, das faktisch die Festsetzung eines Branchenmindestlohnes bedeutet. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass es einen bundesweit gültigen Branchentarifvertrag gibt. Dies ist beispielsweise für das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Fleischindustrie nicht der Fall, so dass aus Sicht der NGG ein gesetzlicher Mindestlohn zusätzlich erforderlich ist. Außerdem gibt es ca. hundert Tarifbereiche mit Niedriglöhnen von weniger als 1.000 Euro in West und

---

<sup>20</sup> ebda.

<sup>21</sup> ebda.

<sup>22</sup> Siehe „Wir haben die Wahl! Frauenpolitisches Positionspapier zur Bundestagswahl 2005, Juni 2005, S. 4

670 Euro in Ostdeutschland. Ohne gesetzlichen Mindestlohn würden diese Niedrigtariflöhne festgeschrieben. Die NGG schlägt einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 1.500 Euro vor, das entspricht in etwa 50% des nationalen Durchschnittslohns.<sup>23</sup>

## **IG Bauen-Agrar-Umwelt**

Auch die IG Bauen-Agrar-Umwelt gehört mit 424.808 Mitgliedern (per 31.12.2004) zu den kleineren Gewerkschaften (Anteil an allen Gewerkschaftsmitgliedern = 6,1%). Die IG Bauen-Agrar-Umwelt ist 1996 aus dem Zusammenschluss der IG BSE (IG Bau-Steine-Erden) mit der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) hervorgegangen. Der überwiegende Anteil der Mitglieder ist im Bauhauptgewerbe beschäftigt. Die zeitweise stetigen Mitgliederrückgänge, konnten teilweise mit Neuaufnahmen im Gebäudereinigungs-Handwerk kompensiert werden. Der Bausektor ist gekennzeichnet von kleinen und mittleren Betrieben. Wegen der Besonderheiten in der Baubranche, wie z.B.: saisonal schwankende Beschäftigung, wechselnde Arbeitsorte, hat die IG Bau ihre Politik auf Branchentarife ausgerichtet und sich mit Erfolg für staatliche Regulierungen eingesetzt, wie z.B. das Entsendegesetz beweist.

Wegen eines vergleichsweise hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades im Baubereich (bis Mitte der 90er Jahre ca. 40%<sup>24</sup>), konnte die IG BAU auf sozialpartnerschaftlicher Ebene die häufig prekären Arbeitsverhältnisse auf dem Bau sozial abfedern. Sei es durch akzeptable Mindestlöhne oder auch durch die Einrichtung von Sozialkassen.

Der Bausektor ist wie kaum ein anderer betroffen von Schwarzarbeit. Die IG BAU geht davon aus, dass 1/3 aller im Bausektor Beschäftigten illegal beschäftigt ist. Dabei hat die Illegalität verschiedene Erscheinungsformen: sie umfasst das breite Spektrum von deutschen und ausländischen Arbeitnehmern (mit Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis), die unter Tariflohn arbeiten und/oder ganz oder teilweise schwarz arbeiten bis hin zu ausländischen Arbeitnehmern, die sich ohne rechtlichen Status in Deutschland aufhalten und nur die Möglichkeit haben schwarz zu arbeiten und die Löhne entsprechend gering sind. Diese Entwicklung ging einher mit den Subunternehmensstrukturen, die in Folge von Krise und Umstrukturierungsmaßnahmen seit Anfang der 80er Jahre entstanden. Die Subunternehmer sind häufig nicht an Tarifverträge gebunden und können so niedrige Löhne und befristete Arbeitsverhältnisse durchsetzen. Scheinselbständige („Ich-Ags“) brauchen sich an keine Regelungen halten, die für abhängig Beschäftigte gelten. Die Liberalisierung der Handwerksordnung hat zudem dazu geführt, dass Einzelselbständige sich zu Kolonnen zusammenschließen und ihre Arbeitskraft den Bauarbeitgebern anbieten. Die IG BAU geht davon aus, dass der Umfang dieser „selbständigen“ Beschäftigung einiger Zehntausend Personen umfasst. Diese Entwicklung hat allerdings auch dazu geführt, dass es heute, im Gegensatz zu früher, eine (geringe) Stammebelegschaft gibt und der Großteil Randarbeiter sind, die die Fluktuation ersetzen und gleichzeitig in nicht gesicherten Arbeitsverhältnissen arbeiten.

---

<sup>23</sup> vgl. NGG info-dienst 4/2005

<sup>24</sup> Nickel, S. (2004), Gewerkschaften und Migration. Aktuelle Entwicklungen und Strategien am Beispiel der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt., S. 22

## **Was tut die IG-Bauen-Agrar-Umwelt?**

Die IG BAU hat auf verschiedenen Ebenen auf diese Entwicklungen reagiert. Einerseits versucht sie die Beschäftigten (auch die illegal Beschäftigten), über ihre Rechte aufzuklären. Sie gibt ihre Informationsbroschüren in mehreren Sprachen heraus.

Durch die Eröffnung eines Büros in Warschau wurde eine bessere Information der Entsendearbeiter angestrebt. Die Erwartungen wurden allerdings nicht erfüllt und von daher wurde das Büro wieder geschlossen. Auch erhoffte sich die IG BAU eine bessere Zusammenarbeit mit den polnischen Gewerkschaften.

Die IG BAU setzte sich für ein staatlich gefördertes Netz von Beratungsstellen der Gewerkschaften und anderer Organisationen ein. Zudem forderte sie eine Zertifizierung der Entsendeunternehmen. Dies konnte nicht durchgesetzt werden<sup>25</sup>.

Während des bundesweiten Streiks in der Bauindustrie 2002 war es gelungen die ausländischen Arbeitnehmer mit einzubeziehen. Auch die illegal Beschäftigten haben sich nicht massenhaft als Streikbrecher betätigt.

Durch die Gründung einer Europäischen Wanderarbeitergewerkschaft (European Migrant Workers' Union – EMWU) im Jahr 2004 geht die IG BAU ganz neue Wege. Erstmals gibt es eine grenzüberschreitende Gewerkschaft speziell für arbeitende Menschen, die langfristig als Entsendekräfte in mehreren Ländern arbeiten, aber kurz befristet hintereinander zum Einsatz kommen und deshalb von einer einzigen nationalen Gewerkschaft nicht zu organisieren wären. Die EMWU ist damit die erste europäische Mitgliedsgewerkschaft. Eine der beiden Hauptamtlichen ist zweisprachig: polnisch–deutsch. Kürzlich wurde ein polnischer Bauarbeiter als hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär eingestellt, der versucht die polnischen Bauarbeiter (die größte ausländische Gruppe) auf den Baustellen zu organisieren. Auch andere ausländischen Arbeitskräfte sollen auf diese Weise organisiert werden.

Das Problem der Scheinselbständigkeit wird als „Zukunftsthema“ bezeichnet. Es besteht schon seit einiger Zeit die Möglichkeit für Scheinselbständige im Baubereich sich in der IG BAU zu organisieren. Beabsichtigt ist darüber hinaus ein Konzept der Organisation und Betreuung zu entwickeln, was den Bedürfnissen dieser speziellen Gruppe entspricht. Dabei will man die Erfahrungen der niederländischen Bau-Gewerkschaft mit einbeziehen, die eine eigenständige Organisation für die Scheinselbständigen geschaffen hat.

Gleichzeitig versucht die IG BAU durch Zusammenarbeit mit öffentlichen Behörden, Baustellen zu kontrollieren und illegale Praktiken aufzudecken, um Tarifverträge zu sichern und staatliche Regelungen (Entsenderichtlinie, Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit usw.) durchzusetzen. Diese Doppelstrategie ist gleichzeitig ein Doppeldilemma: Gewerkschaften als Mitgliedsorganisationen haben die Aufgabe die Interessen ihrer Mitglieder durchzusetzen. Dies sind in der Mehrzahl legal Beschäftigte In- und Ausländer. Es besteht die Gefahr, dass illegal Beschäftigte

---

<sup>25</sup> Nickel S. (2004), Gewerkschaften und Migration, S. 60ff

Gewerkschaften als Vollzugsorgan staatlicher Organe erleben und nicht als eine Organisation, die ihre Interessen vertreten könnte. Solidarität herzustellen, zwischen verschiedenen Gruppen von Beschäftigten, die tatsächlich in Konkurrenz zueinander stehen ist eine schwierige Aufgabe, da die objektiven Interessen sich nicht unbedingt decken.

### **Gebäudereinigung**

Die Gebäudereinigung ist eine neue Branche und wurde erst geschaffen durch Auslagerung von Reinigungstätigkeiten, sowohl der Industrie als auch der Verwaltungen. Im Gebäudereinigungshandwerk ist der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten ca. 74%. Nach der Dienstleistungsstatistik 2000 des Statistischen Bundesamtes sind über 200.000 Gebäudereiniger/innen (ca. 1/3) in Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten, weitere ca. 250.000 in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten und nur ca. 130.000 in kleineren Betrieben.<sup>26</sup> Rationalisierungsmöglichkeiten durch den Einsatz von Maschinen und Arbeitsorganisation sind begrenzt, so dass der Konkurrenzkampf über die Löhne ausgetragen wird. Um Konkurrenz über Lohndruck einzuschränken, sind die Tarifverträge in diesem Bereich allgemeinverbindlich. Doch durch die Änderung der Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung (2003), wurden hier nicht mehr Arbeitsplätze geschaffen, sondern bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Minijobs umgewandelt. Seit der Reform der Handwerksordnung gilt die Gebäudereinigung nicht mehr als Vollhandwerk, so dass es ausreicht ein Gewerbe anzumelden. Die bisherigen Handwerksbetriebe drohten in Tarifverhandlungen damit aus dem Arbeitgeberverband der Handwerksinnung auszutreten und sich in einem neuen Gewerbeverband zu organisieren. Hier gibt es aber keinen tariffähigen Arbeitgeberverband, so dass das bisherige Tarifsystem und die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge bedroht sind.<sup>27</sup>

Obgleich die IG BAU in der Vergangenheit verstärkte Anstrengungen unternommen hat, Arbeitnehmer/innen in der Branche zu organisieren, bis hin zu Warnstreiks für einen Rahmentarifvertrag, ist der Organisationsgrad vergleichsweise schwach (schätzungsweise 7%).<sup>28</sup> Die nüchterne Bilanz ist, dass Mitgliederzuwächse einen hohen Betreuungsaufwand bedeuten der wegen des geringem Beitragsniveaus eine solidarische Finanzierung beitragsstärkerer Mitglieder bedeutet. Gleichwohl sollen Bestrebungen die Branche weiter zu organisieren fortgesetzt werden. Aktuell sieht, nach Aussagen der IG BAU, die Situation so aus, dass die Anzahl der Neuaufnahmen gleich hoch mit denen im Bauhauptgewerbe ist.

Auf eine Darstellung der Verhältnisse der Landwirtschaft, hier insbesondere der (überwiegend osteuropäischen) Saisonarbeiter soll (aus Zeitgründen) verzichtet werden.

### **Fazit**

Die deutschen Gewerkschaften sind in den letzten Jahren durch verschiedene Umstände massiv unter Druck geraten: durch die erhöhte Arbeitslosigkeit verlieren

---

<sup>26</sup> Nickel, S. (2004), Gewerkschaften und Migration., S. 72

<sup>27</sup> ebda, S. 76f.

<sup>28</sup> ebda. S. 82

sie Mitglieder. Gleichzeitig waren sie gezwungen tarifpolitische Zugeständnisse zu machen, die sie teilweise zwangen Errungenschaften aus früheren Jahren aufzugeben. Flexibilisierungsanforderungen von Seiten der Arbeitgeber wurden in der Form Rechnung getragen, dass Gewerkschaften versucht haben, tarifvertragliche Lösungen anzustreben, damit die Flexibilisierungen auch zu Gunsten der abhängig Beschäftigten genutzt werden konnten, bei gleichzeitiger Sicherung von Mindestsozialstandards. In der Öffentlichkeit wird dagegen das Bild vermittelt, die Gewerkschaften seien die „letzten Dinosaurier“, die sich Reformbestrebungen entgegen stellten, besonders was eine flexible Tarifpolitik anbelangt. Arbeitgeber und bestimmte politische Strömungen bevorzugen Regelungen auf Betriebsebene. Betriebliche Interessenvertreter sind leicht erpressbar, wenn mit Betriebsschließung oder Verlagerung gedroht wird.

Die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse hat sich grundlegend verändert: weg von gesicherten Vollzeit Arbeitsplätzen, hin zu flexiblen Beschäftigungsformen mit weniger sozialer Sicherung. Zusätzlich ergibt sich das Problem, dass Beschäftigte aus EU-Anrainerstaaten und aus Drittlandsstaaten, in denen das Lohnniveau erheblich niedriger ist als in Deutschland durch hiesige Arbeitgeber angeworben werden – legal oder illegal – und zusätzlich Druck auf bestehende Lohn- und Sozialstandards ausüben. Illegale Beschäftigung kann es aber nur geben, wenn es Arbeitgeber gibt, die zu illegalen Bedingungen Arbeit anbieten. Die Prekarität weitet sich mehr und mehr aus und unterminiert zunehmend traditionelle Normalarbeitsverhältnisse. Schwarzarbeit ist nicht nur auf illegale Ausländer beschränkt. Zunehmend sind auch Arbeitnehmer/innen bereit auf Tariflöhne zu verzichten und/oder neben staatlichen Transferleistungen schwarz Geld dazu zu verdienen. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse spielen in der öffentlichen Diskussion nur eine Rolle in Verbindung mit illegaler Ausländerbeschäftigung. Hier wird der Eindruck vermittelt, die Probleme des Arbeitsmarktes ließen sich mit einer restriktiven Ausländerpolitik und einer Politik der geschlossenen Grenzen lösen.

Mein Eindruck aus den geführten Gesprächen mit hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären war, dass es bisher wenig koordinierte Diskussion innerhalb der Gewerkschaften über diese neuen Entwicklungen und gewerkschaftliche Handlungsstrategien gibt. Erfahrungen und erfolgreiche Strategien werden nicht systematisch ausgetauscht. Die alte Strategie über ehrenamtliche Strukturen in den Großbetrieben den gewerkschaftlichen Nachwuchs zu organisieren, funktioniert nicht mehr in dem Maße, wie es in der Vergangenheit der Fall war. Wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt vermehrt Konzepte zu entwickeln, prekär Beschäftigte zu organisieren, verlieren sie perspektivisch nicht nur noch mehr Mitglieder, sondern auch politische Durchsetzungsfähigkeit.

Juli/August 2005