Die weltweite Wirtschaftskrise und ihre Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt stehen derzeit im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion. Alle Signale werden vor allem auf Wachstum und weiteren Strukturwandel gestellt. Dabei werden die negativen Folgen fortschreitender Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt, von Stellenabbau, Einkommenskürzungen, Verschlechterung von Arbeitsbedingungen, für die Produktivität, Innovation und soziale Sicherheit häufig ausgeblendet. Walter Edenhofer

Auf dem Arbeitsmarkt und in der Welt der Arbeit haben wir es seit Jahren mit Herausforderungen zu tun, die die Grundlagen unseres Sozialstaates erschüttern: Verschiebungen auf den Weltmärkten, Export von Arbeitsplätzen, Reorganisation in der Wirtschaft, neue Technologien, ausgefeilte Kostensenkungs-Strategien, auch die Maßlosigkeit von Managern, greifen immer stärker auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt ein. Hinzu kommt der ungebrochene Drang nach Fusionen und Firmenübernahmen.

Nicht nur am Rande, auch in der Mitte der Gesellschaft, hat sich eine nachhaltige Beschäftigungs- und Einkommensunsicherheit herausgebildet, von der besonders die nachwachsende Generation betroffen ist. Infolge fehlender regulärer Arbeit werden ihr die Perspektiven für persönliche Entfaltung im Beruf, für soziale Sicherheit und Lebensplanung genommen. Die Chancen werden nicht mehr gerecht verteilt.

Die Erwerbsarbeit, einst die wichtigste Grundlage für soziale Sicherheit und Wohlstand, hat sich von einem Instrument gesellschaftlicher Integration und Stabilität zu einem Instrument sozialer Unsicherheit entwickelt. Das gilt für die Arbeitsverhältnisse, für die Entlohnung und auch für die Arbeitsbedingungen. Die Konflikte aus dem Widerspruch zwischen den Arbeits- und Entfaltungsbedürfnissen der Menschen und den tatsächlichen Arbeitsverhältnissen brechen immer stärker auf.

Darauf muss die Politik reagieren – mit einer aktiven Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, einem gesetzlichen Mindestlohn, einer Neuregelung der Leiharbeit, dem Ausbau der Mitbestimmung und der Sicherung der Tarifautonomie. Das stärkt auch die Demokratie.

Es bedarf einer neuen Initiative zur Humanisierung der Arbeitswelt.

Die Entwicklung in Deutschland steht für die Entwicklung in anderen Industriegesellschaften. Herausragende Merkmale der Veränderungen sind die Abnahme regulärer Beschäftigung, die rasante Zunahme so genannter prekärer und atypischer Beschäftigung, wie die Zeit- und Leiharbeit, die Niedriglohn-Entwicklung, die Erosion der

Tarifautonomie und steigender Leistungsdruck gegenüber den Beschäftigten in Betrieben und Unternehmen.

Immer weniger Menschen finden in Deutschland eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle. Nach Angaben der Bundesregierung hat sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten zwischen Juni 1999 und Juni 2008 um 1,4 Millionen oder sechs Prozent auf 22,4 Millionen reduziert, während die Zahl der zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse auf über vier Millionen angestiegen ist. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt nunmehr 36 Prozent. Auf dem Vormarsch sind Mini-Jobs, deren Zahl binnen sechs Jahren um 29 Prozent auf über sieben Millionen hochgeschnellt ist. Die Zahl der Niedriglohn-Empfänger ist auf 6,5 Millionen gestiegen. Immer mehr Arbeitnehmer kommen mit einer Stelle nicht mehr über die Runden: Die Zahl der Menschen mit zwei Jobs verdoppelte sich zwischen 2002 und 2007 auf 1,8 Millionen. Im Jahr 2008 befanden insgesamt 7,7 Millionen Menschen oder 22,2 Prozent der Beschäftigten in atypischer Arbeit.
Sie hat sich als feste Erwerbsform etabliert und zu einem Erdrutsch in der regulären Arbeit geführt.

Die Leiharbeit hat sich von 2003 bis 2008 auf mehr als 700 000 Personen verdoppelt. Sie ist ein ausgeprägter Niedriglohn-Sektor, der zu verminderten Einnahmen in allen Zweigen der Sozialversicherung und damit zu verminderten Rentenansprüchen führt. Der Lohnabstand zum regulären Lohn beträgt im Durchschnitt 29 Prozent, im Einzelfall auch wesentlich mehr. Die Leiharbeit trägt nach Ansicht des DGB dazu bei, reguläre Beschäftigung zu verdrängen und jungen Menschen die Aussicht auf reguläre Arbeit zu nehmen. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung hat in einem Vergleich mit sieben anderen ausgewählten Ländern ergeben, dass in keinem Land die Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit so weit von denen der Stammbelegschaften abweichen, wie in Deutschland. Der DGB fordert daher eine gesetzliche Neuregelung, mit der die Rechtsstellung der Beschäftigten verbessert wird.

Der Prozess der Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt beschränkt sich nicht auf die Arbeitsverhältnisse. Immer mehr Unternehmen entwickeln Strategien, um durch Gründung von Tochterfirmen normale Stellen abzubauen,Tarifvereinbarungen zu umgehen, Leiharbeit auszubauen und Löhne zu drücken. Nach Angabe der Gewerkschaft ver.di ist besonders im Handel der massenhafte Einsatz von Werkverträgen Mode geworden. Wenn es nicht zum Leben reicht, wird Hartz IV beantragt. Das ist staatlich sanktionierte Tarifflucht, die zur Absenkung des gesamten Lohnniveaus führt.

Kennzeichnend für die rückläufige Lohnentwicklung in Deutschland ist auch die abnehmende Zahl der Arbeitnehmer, die den Schutz von Tarifverträgen genießen. Nach Untersuchungen des WSI-Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung arbeiten nur noch 62

Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Vor der Wiedervereinigung habe die Quote noch bei 90 Prozent gelegen. Mittlerweile seien nur noch 1,5 Prozent aller Tarifverträge allgemeinverbindlich. Im internationalen Vergleich liege Deutschland bei der Tarifbindung an drittletzter Stelle, an erster Stelle liegt Österreich mit 99 Prozent.
Wir haben es mit einer schleichenden Erosion unseres Tarifvertragssystems zu tun, mit der die in Art.9 des Grundgesetzes garantierte Tarifautonomie ausgehöhlt wird.

Ein dritter Bereich betrifft die Arbeitsbedingungen und die betrieblichen Sozialstandards. Immer mehr Arbeitgeber gehen im Zeichen der Wirtschaftskrise und ihrer Kostensenkungsstrategien dazu über, betriebliche Beschäftigungs- Arbeits- und Sozialstandards abzubauen und den Leistungsdruck auf die Arbeitnehmer zu erhöhen. Nach einer Untersuchung des WSI der Hans-Böckler-Stiftung arbeiten in vier von fünf Betrieben Beschäftigte dauerhaft unter hohem Druck. Als häufigste Ursache für Dauerstreß wird zu wenig Personal genannt. Ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck zu arbeiten, ist danach für 84 Prozent der deutschen Betriebe zu einem Dauerzustand geworden. Die Entwicklung ist nicht auf Deutschland beschränkt. Als extremes Beispiel gilt die Situation bei France Telecom. Dort haben sich in den vergangenen zwei Jahren infolge des übereilten Umbaus vom ehemaligen Staatsunternehmen zu einem Privatunternehmen, durch häufige Versetzungen, Personalabbau, mehr Leistungsdruck für die Verbliebenen, ruppiger Umgang durch die Vorgesetzten und mehr Kontrollen, 33 Mitarbeiter das Leben genommen.

Der Kampf gegen gegen unmenschliche und entwürdigende Arbeitsbedingungen, für eine menschengerechte Arbeitswelt unter Ausschöpfung aller ökonomischen, technischen, sozialen und rechtlichen Möglichkeiten – das waren schon immer die Ziele der Arbeiterbewegung. Niemand kann die großen Erfolge, die von ihr erkämpft wurden, verkennen.

Während der sozialliberalen Koalition stellte die SPD die Humanisierung der Arbeitswelt in den Mittelpunkt ihrer sozialpolitischen Arbeit. Es gab große Fortschritte durch gesetzliche Regelungen: Mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 wurden die Rechte des Betriebsrats bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung erheblich ausgeweitet. Der Unfallschutz und die Unfallversicherung wurden verbessert. In der neuen Arbeitsstättenverordnung wurden Vorschriften über die Mindeststandards bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen und Arbeitsräumen erlassen. Eine Reform des Jugendarbeitsschutzes wurde eingeleitet. Die Reform der Berufsausbildung war ein wesentlicher Beitrag zur Humanisierung der Arbeit, ebenso wie die Sicherung der Renten und Lohnansprüchen bei Konkurs; die Förderung und Schutzmaßnahmen zur Eingliederung von Behinderten in den Arbeitsprozeß waren ein weiterer Baustein. Auch in der Forschungs- und Wissenschaftspolitik wurde den Bedürfnissen des Arbeitslebens Rechnung getragen.

Das Forschungsprogramm zur Humanisierung der Arbeitswelt wurde mit erheblichen Mitteln ausgestattet, um die Ergebnisse der Forschung in Betrieben und Unternehmen anzuwenden.

Die Gewerkschaften taten im Rahmen der Tarifautonomie das ihre, um die Arbeitnehmer durch tarifliche Regelungen gegen die größten Gefahren und Belastungen der Industriearbeit und der technischorganisatorischen Entwicklung zu schützen. Dazu gehörten die Verkürzung der Arbeitszeit, Erleichterungen für Nacht- und Schicht-arbeiter, Erweiterung des Kündigungsschutzes und die humane Gestaltung des technischen Wandels.

Diese Politik wurde nach der Wende 1982 nicht fortgesetzt.

Für die Gewerkschaften stand nach der Wiedervereinigung die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und der Aufbau ihrer Organisation in den neuen Ländern im Vordergrund, während sich die Arbeitswelt durch wirtschaftsliberale Globalisierung, Erweiterung der Europäischen Union, Verlagerung von Arbeitsplätzen, Veränderung von Arbeitsprozessen durch neue Technologien, aber auch durch die Auswirkungen neoliberaler Wirtschafts- und Sozialpolitik, grundlegend veränderte. Die Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Sozialgesetzgebung hinterlässt ihre Spuren.

Die Politik der schwarz-gelben Regierung lässt befürchten, dass die Spaltung auf dem Arbeitsmarkt noch weiter zunimmt, der Druck auf die Arbeitnehmer sich verstärkt und der Prozess gesellschaftlicher Entsolidarisierung weiter voranschreitet. So sollen der Niedriglohn-Sektor ausgebaut, befristete Beschäftigung noch mehr erleichtert und bestehende Mindestlöhne überprüft werden. Von Arbeitgeberseite wird eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gefordert.

Dieser Entwicklung müssen sich die SPD, die Gewerkschaften und andere gesellschaftliche Kräfte mit einer Gesamtstrategie zur Humanisierung der Arbeitswelt entgegenstellen. Dazu einige wesentliche Ansatzpunkte:

Zu einer solchen Gesamtstrategie gehört als Fundament eine konjunkturelle Entwicklung, die die Nachfrage nach Arbeitsplätzen erhöht. Ein ausreichendes Angebot an Arbeitsplätzen gehört zu den grundlegenden Erwartungen der Arbeitnehmer. Notwendig ist daher eine Wirtschaftspolitik, die qualitatives Wachstum schafft, den sozialen Ausgleich stärkt, ökologisch nachhaltig ist und öffentliche Investitionen fördert.

Das Ziel humaner Arbeitsverhältnisse kann nur auf der Grundlage gesicherter Mitbestimmungsrechte erreicht werden. Die Erfahrungen der Betriebsräte und der

Gewerkschaften in Zeiten der Wirtschaftskrise, mit der Globalisierung, mit veränderten Unternehmensstrategien, Auslagerung von Arbeitsplätzen und mit der Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, sind eindeutig: Ohne einer Erweiterung der Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher und Unternehmensebene können die Interessen der Arbeitnehmer nicht ausreichend wahrgenommen und durchgesetzt werden.

Zum Leitbild einer guten Wirtschaftspolitik gehören Bildung und Ausbildung. Sie werden in einer Zeit, in der die Zahl der Fachkräfte aufgrund der demografischen Entwicklung abnimmt und auf der anderen Seite die Anforderungen an die internationale Wettbewerbsfähigkeit zunehmen, zum wichtigsten Konjunkturprogramm.
Alle Jugendlichen müssen eine Ausbildungsgarantie erhalten, der Einstieg in den Beruf muss gesichert und ein Recht auf Weiterbildung geschaffen werden.

Zu einer Gesamtstrategie zur Humanisierung der Arbeitswelt gehört schließlich die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns sowie eine gesetzliche Regelung für Leiharbeitnehmer, die den Lohnabstand zu den Stammbelegschaften auf ein vertretbares Maße begrenzt und die Möglichkeiten verbessert, in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen zu werden. Leiharbeit darf nicht dazu führen, dass reguläre Arbeit verdrängt wird.

Nicht alles, was die Humanisierung der Arbeitswelt betrifft, kann vom Gesetzgeber geregelt werden. Zu einem großen Teil muss sie von den Arbeitnehmern selbst und den Gewerkschaften im Rahmen der Tarifautonomie und aufgrund ihrer Erfahrungen getragen und durchgesetzt werden.

Die Humanisierung der Arbeit – das ist eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe für alle Betroffenen und Verantwortlichen. Die Qualität dieses Prozesses hat beträchtliche Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die soziale Stabilität und die wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes und nicht zuletzt auch für das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit der Demokratie.