

# WISO-Info

**DGB**

Gewerkschaftliche Informationen  
zu Wirtschafts- und Sozialpolitik

Ausgabe 4/2014



► **Kommentar**

Gabriele Kailing über die hessische schwarz-grüne Sparpolitik ..... 2

► **Interview**

Ricard Bellera I Kirchhoff und Silvia Grünig über den Widerstand gegen TTIP in Katalonien 5

► **Regionales**

Der Schienenpersonennahverkehr in Sachsen-Anhalt ..... 8

Hessische Clusterpolitik: Zeit für eine Neuausrichtung! ..... 12

► **Forum**

Mobile Beschäftigte in Deutschland zwischen prekärer Beschäftigung und Ausbeutung .... 20

► **Kompakt**

Buchbesprechung: Wer dreht an der Uhr? ..... 27

# Operation sichere Zukunft II: Schwarz-Grün bremst die Zukunft aus

Von Gabriele Kailing

Es ist mittlerweile vier Jahre her, dass in Hessen eine heftige Auseinandersetzung um die Verankerung der Schuldenbremse in der hessischen Landesverfassung getobt hat. Der DGB hatte in einem Bündnis mit verschiedenen anderen Organisationen dazu aufgerufen, im entsprechenden Volksentscheid mit Nein zu stimmen. Obwohl die zur Verfügung stehenden Mittel im Gegensatz zu den Schuldenbremsen-Befürwortern bescheiden waren, konnten die Gegner doch einen kleinen Erfolg verbuchen: Immerhin ein Drittel derer, die ihre Stimme abgegeben hatten, verweigerte dem Vorhaben die Zustimmung.

Wer sich die aktuelle Haushaltspolitik der Landesregierung und die Finanzlage der öffentlichen Haushalte in Hessen anschaut, kommt nicht umhin festzustellen, dass die Befürchtungen der Schuldenbremsen-Gegner eingetroffen sind. Diese hatten schmerzhafteste Ausgabenkürzungen vorausgesagt, und eben solch eine Haushaltspolitik wird gerade in die Tat umgesetzt: Die Landesregierung Bouffier/Al-Wazir hat – ganz in der Tradition der Haushaltspolitik von Roland Koch – mit ihrem Koalitionsvertrag faktisch eine „Operation Sichere Zukunft – Teil 2“ beschlossen. Betroffen von den geplanten Spar- und Kürzungsbeschlüssen sind wieder einmal besonders die Landesbeschäftigten: 1.800 Stellen sollen abgebaut werden, was die Aufgaben und somit die Arbeitslast für die Beschäftigten abermals erhöht. Und für die Landesbeamtinnen und -beamten soll es im kommenden Jahr eine Nullrunde geben – in den Folgejahren sind dann Gehaltssteigerungen von nur einem Prozent vorgesehen. Darüber hinaus soll die finanzielle Unterstützung in Krankheitsfällen gekürzt werden. Damit wird diesem Teil der Landesbediensteten ein kräftiger Reallohnverlust verordnet.

Aber nicht nur die hessische Beamtenschaft hat besonders unter der Politik der Landesregierung zu leiden, sondern auch die so genannte kommunale Familie. Die Stadt Alsfeld hatte zwar erfolgreich gegen die Ende 2010 beschlossene Streichung von 350 Millionen Euro bei den Landeszuweisungen geklagt. Das Land, so der Staatsgerichtshof in seinem Urteil, müsse seine Zuweisungen an die Kommunen so berechnen, dass letztere auskömmlich finanziert sind. So steht es in der Landesverfassung. Schon unmittelbar nach dem Urteil ließ Finanzminister Thomas Schäfer (CDU) verlauten, dass dies nicht heißen müsse, dass die Kommunen mehr Geld bekommen – es könne vielleicht auch weniger sein. Man werde, so Schäfer, das alles jetzt genau berechnen.

Schäfer hatte offensichtlich gleich erkannt, dass ihm das Urteil viel Spielraum lässt. Und diesen hat er in seinem Sinne genutzt: Ende September dieses Jahres verkündete er,



Gabriele Kailing ist seit Juli 2014 die neue Vorsitzende des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen. Sie ist die erste Frau an der Spitze des DGB Hessen-Thüringen.

dass das Land nach den Berechnungen seines Hauses eigentlich noch weniger Mittel als bisher an die Kommunen überweisen müsste. Das mache man aber nicht. Nach dem Motto: Weil man großzügig sei, bleibe alles beim Alten.

Grundsätzliche Unterstützung erhält die Landesregierung vom Hessischen Rechnungshof. Dessen Präsident, Walter Wallmann (CDU), gleichnamiger Sohn des früheren CDU-Ministerpräsidenten, gibt in Pressemeldungen gerne Weisheiten wie diese zum Besten: „Auch wir Bürger müssen uns im Interesse unserer Kinder überlegen, welche Ansprüche wir künftig an den Staat stellen und welche Standards wir bei den staatlichen Leistungen noch erwarten können.“ Oder diese: „Eine Konsolidierung der kommunalen Haushalte ist notwendig und in naher Zukunft auch möglich. [...] Primär ist die Ausgabenseite zu hinterfragen.“

Tatsächlich läuft eine Politik, wie sie Schwarz-Grün verfolgt und der Rechnungshof unterstützt, den Interessen der kommenden Generationen zuwider. Dies lässt sich am Beispiel der öffentlichen Investitionen verdeutlichen. Bei den öffentlichen oder staatlichen Investitionen handelt es sich um alle Ausgaben des Staates für Dinge, die längerfristig in Gebrauch sind. Darunter fallen zum Beispiel der Neubau und die Sanierung von Straßen und Gebäuden oder die Anschaffung von Fahrzeugen. Auch die Errichtung eines Spielplatzes, die Anschaffung neuer Computer für die Verwaltung und die Sanierung eines Schwimmbades fallen unter diese Ausgabenkategorie. In der Summe bilden die öffentlichen Investitionen die öffentliche Infrastruktur. Bundesweit verfällt diese, weil die staatlichen Investitionen in Straßen, Brücken, Gebäude und so weiter geringer ausfallen als der Verschleiß. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung auf der Ebene der Kommunen.

In Hessen sind die Investitionen des Landes in den letzten Jahren gefallen, und das gleiche gilt in noch viel stärkerem Ausmaß für die kommunalen Investitionen. Mittlerweile hat sich ein regelrechter Investitionsstau gebildet, der alles andere als generationengerecht ist. Aufgrund der viel zu geringen Investitionsausgaben wird den kommenden Generationen eine kaputte Infrastruktur hinterlassen. Das aber ist weder für die Landesregierung noch für Walter Wallmann vom Rechnungshof ein Thema. Es drängt sich die Vermutung auf, dass sich beide mit diesem Problem deshalb nicht befassen, weil es der Argumentation widerspricht, dass Land und Kommunen über ihre Verhältnisse gelebt hätten und jetzt kürzen und sparen müssten. Es ist wirtschaftspolitisches Allgemeinwissen, dass die öffentliche Hand und insbesondere die Kommunen im Falle von finanziellen Engpässen ihre Investitionstätigkeit einschränken, da nur hier variabel und schnell Mittel gekürzt werden können. Das heißt aber, dass die im Trend sinkenden Investitionen und der damit verbundene Verschleiß der öffentlichen Infrastruktur ein

klares Indiz dafür sind, dass die Probleme der staatlichen Haushalte auf der Einnahmenseite liegen: Eben weil die Einnahmen nicht ausreichen, sind Schulgebäude, Straßen und Gehwege in einem schlechten Zustand, und viele Bürgermeister wissen nicht, wie sie umfangreiche Sanierungsarbeiten oder gar den Neubau von großen Projekten wie Brücken in Angriff nehmen sollen.

So erzeugt die Schuldenbremse angesichts vollkommen unterfinanzierter öffentlicher Haushalte genau das Gegenteil von Generationengerechtigkeit. Wer hieran etwas ändern will, muss die Verteilungsfrage stellen. Eine andere Steuerpolitik, die auf eine höhere Besteuerung von hohem Vermögen und Einkommen setzt, ist dann unausweichlich beziehungsweise dringend geboten.

# "In Spanien gibt es ein großes Bewusstsein für die Gefahren von TTIP"

Ricard Bellera I Kirchhoff und Silvia Grünig über den Widerstand gegen TTIP in Katalonien

Das Interview führte Patrick Schreiner

**WISO-Info:** Wie groß ist in Katalonien der Widerstand gegen das EU-US-Freihandelsabkommen Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) oder allgemein gegen solche Freihandelsabkommen?

**Silvia Grünig:** In Spanien hat der Widerstand sich erst recht spät entwickelt, dies gilt auch für Katalonien. Als die Proteste dann aber losgingen, waren sie doch recht stark und effizient. Die Risiken, die TTIP und ähnliche Freihandelsabkommen mit sich bringen, sind weiten Teilen der Bevölkerung durchaus bewusst. Die Gruppen, die sich gegen TTIP engagieren, finden Aufmerksamkeit und Interesse. In der Presse allerdings herrscht weitgehend Schweigen zu diesem Thema. Zum einen ist von den vielen Stimmen und Aktivitäten gegen das TTIP in den Medien kaum zu hören und kaum zu lesen. Zum anderen wird auch das TTIP selbst medial kaum thematisiert. Wir interpretieren das als ein Zeichen für die Gefahr, die in dem ganzen steckt.

**WISO-Info:** Welche Aktivitäten entwickeln die Gegnerinnen und Gegner von TTIP?

**Silvia Grünig:** Die Aktionen werden durch die katalanische "Plattform gegen das TTIP" koordiniert, daran nehmen Aktivistinnen und Aktivisten ganz verschiedener Vereine und Organisationen teil. Es engagieren sich Gewerkschaften gemeinsam mit Organisationen aus der Umweltbewegung, der Frauenbewegung und anderen Verbänden sowie Einzelpersonen. Die Breite der Beteiligung zeigt, dass durchaus ein Bewusstsein für die vielfältigen Gefahren des TTIP vorhanden ist. Im Rahmen der Plattform führen wir in ganz Katalonien Bildungsaktivitäten durch, um zu vermitteln, welches die Gefahren von TTIP sind und was überhaupt TTIP ist. Auch unsere Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit greift dieses Thema auf. Und im Oktober hatten wir eine große zweitägige Konferenz zum Thema organisiert. Verschiedene Referentinnen und Referenten informierten über die Folgen von TTIP für Arbeitsrecht, Gesundheit, Landwirtschaft, Nahrung, Datenschutz und Wasserversorgung. An der Konferenz hat unter anderem auch die globalisierungskritische französische Schriftstellerin Susan George teilgenommen. Mit ihr gelang es uns, das Thema im Rahmen eines kurzen Berichts ins Fernsehen zu bringen. Das war ein großer Erfolg angesichts des Schweigens, das zu dem Thema sonst in den Medien herrscht.

**WISO-Info:** Wie bringt sich die Gewerkschaft CCOO in den Widerstand gegen TTIP ein?



Ricard Bellera I Kirchhoff ist Sekretär für Internationale Politik, Migration und Entwicklungspolitik. Er vertritt die Gewerkschaft CCOO in der katalanischen "Plattform gegen das TTIP".

Silvia Grünig ist Architektin und Landschaftsplanerin; sie lehrt an der Universität von Barcelona in der Forschungsgruppe "Ausgrenzung und soziale Kontrolle". Sie ist Mitglied der "Plattform gegen das TTIP".

**Ricard Bellera I Kirchhof:** Wir setzen regelmäßig auf die Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen. Wir sind deshalb von Anfang an mit dabei gewesen, als die Organisation der Plattform begann. Eine unserer Maßnahmen, um über TTIP zu informieren, war zum Beispiel ein Aufruf an unsere Mitglieder des Europäischen Parlaments, sich vor den Wahlen am 25. Mai zu TTIP zu äußern. Wir haben auch verschiedene Artikel veröffentlicht, etwa in unserer rechtspolitischen Zeitschrift. Im November erschien ein Dokumentarfilm, den wir produziert hatten. Daran waren sehr verschiedene Akteure beteiligt. Wir haben auch Diskussionsveranstaltungen mit Arbeitgebern organisiert. Eine weitere Idee, an der wir gerade arbeiten, ist, Politikerinnen und Politiker mit unserem Gewerkschaftsrat diskutieren zu lassen. In diesem Gremium sitzen 150 Kolleginnen und Kollegen, darunter viele Betriebsräte. Bei Themen, die wirklich wichtig sind, versuchen wir, die entsprechenden Informationen direkt an den Rat zu bringen. Sehr engagiert gegen TTIP sind auch unsere Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes. Die haben eine eigene Veröffentlichung zu den Gefahren gemacht, die von TTIP für öffentliche Dienstleistungen ausgehen.

**WISO-Info:** Was sind in den katalanischen bzw. spanischen Diskussionen die Hauptkritikpunkte an TTIP?

**Silvia Grünig:** Ein ganz wesentliches Problem ist sicherlich, dass multinationale Konzerne dank TTIP in noch mehr Bereichen der Sozial- und Wirtschaftspolitik faktisch ein Mitspracherecht erhalten würden. Das ist undemokratisch. Hinzu kommt, dass TTIP zahlreiche Rechte gefährden würde, die die Menschen über viele Jahrzehnte hinweg erkämpfen mussten. Ich persönlich bin überdies davon überzeugt, dass TTIP auch auf einer soziokulturellen Ebene wirken würde, und zwar dahingehend, dass es immer schwerer würde, zum Wirtschaftsmodell des Profits und der Wettbewerbsfähigkeit Alternativen zu entwickeln. Um es salopp zu sagen: Wettbewerbsfähigkeit und Solidarität sind nun einmal nicht miteinander vereinbar.

**Ricard Bellera I Kirchhof:** Ein beliebtes Argument ist, dass TTIP Wohlstand und Wachstum bringen wird. Auch die EU-Kommission behauptet das immer wieder, sie hat ja auch entsprechende Studien in Auftrag gegeben. Alle Studien aber, die Wohlstand und Wachstum durch TTIP behaupten, basieren auf fragwürdigen ökonomischen Grundannahmen. Sobald man realitätsnähere Grundannahmen setzt, kommt man zu anderen Ergebnissen. So hat jüngst eine Studie der Tuft University in Medford (USA) gezeigt, dass TTIP voraussichtlich sogar Arbeitsplätze vernichten würde. Und wenn wir zurückblicken auf vergangene Freihandels- und Investitionsschutzabkommen, dann sehen wir durchaus deren negative Folgen für die betroffenen Länder. Man sieht einfach, dass es nicht

funktioniert. Der Wohlstand wächst nicht, die Arbeitsbedingungen und die Löhne werden schlechter. Warum sollte das bei TTIP anders sein? Europa soll mit TTIP in einen noch stärkeren Wettbewerb mit einem Land treten, das sechs der acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht unterzeichnet hat. Natürlich hätte das negative Auswirkungen auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

**WISO-Info:** Welche Rolle spielen für Euch die anderen Abkommen, die derzeit verhandelt werden? Jenes mit Kanada, Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA), und das Dienstleistungsabkommen Trade in Services Agreement (TISA)?

**Silvia Grünig:** Von CETA und TISA gehen letztlich ähnliche Gefahren aus wie von TTIP.

**WISO-Info:** Möglicherweise braucht es, damit TTIP in Kraft treten kann, die Zustimmung der nationalen Parlamente. Wie stehen die Chancen, dass es gelingt, im spanischen Parlament eine Mehrheit gegen TTIP hinzubekommen?

**Ricard Bellera I Kirchhof:** Wir hatten bei der Europawahl zum ersten Mal die Situation, dass die Konservativen und die sozialdemokratische Partei zusammen weniger als 50 Prozent der Stimmen hatten. Und darum müsste es ja gehen, dass die befürwortenden Parteien zusammen weniger als die Hälfte der Sitze haben. Nur gibt es leider noch weitere Parteien, die TTIP befürworten, unter anderem auch die rechten Parteien in Katalonien und im Baskenland. Das zeigt, dass es letztlich darauf ankommt, wie sich die Sozialdemokratie verhält. Vor den Europawahlen hatten sie ein Papier veröffentlicht, in dem sie sich für TTIP aussprachen. Gestern hatten wir bei der katalanischen "Plattform gegen das TTIP" zum ersten Mal Mitglieder der spanischen Sozialdemokratie zu Gast. Wir haben eine gewisse Hoffnung, ihnen unsere Kritik nahezubringen. Wenn es uns nicht gelingt, die Debatte auch in das Innere der Sozialdemokratie zu tragen, wird es schwer sein, eine Mehrheit gegen TTIP zu bekommen. Über soziale Bewegungen können wir auf der Straße viel bewegen. Wichtig wäre aber eben auch, dass linke Parteien sich gegen TTIP positionieren. Es ist für uns absolut unverständlich, weshalb Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten überhaupt nur darüber nachdenken, dass sie TTIP befürworten könnten.

# Es drohen Stilllegungen und Ausdünnungen im Bahnverkehr

## Der SPNV in Sachsen-Anhalt – eine Situationsbeschreibung

Von Jürgen Geidies

Die Umsetzung der Bahnreform zum 1. Januar 1994 führte zu tiefgreifenden Veränderungen im System Schiene in Deutschland. In Paragraph 1 des Regionalisierungsgesetzes ist seit 1996 festgeschrieben, dass die Sicherstellung und ausreichende Bedienung der Bevölkerung mit Verkehrsleistungen im Öffentlichen Personennahverkehr eine Aufgabe der Daseinsvorsorge ist. Demzufolge sollen auch alle verkehrspolitischen Entscheidungen in erster Linie an den Bedürfnissen der Bevölkerung ausgerichtet werden. Der EVG Landesverband fordert dabei, auch die Interessen der Beschäftigten aller Bahnen zu berücksichtigen.

Der Schienenverkehr war und ist ein Wegbereiter moderner sowie nachhaltiger Mobilität. Im Vergleich mit anderen Verkehrsmitteln ist er einer der umweltfreundlichsten Verkehrsträger, und das gilt auch für den Güterverkehr. Die Eisenbahn ist zudem ein unverzichtbarer Beschäftigungsfaktor als Kernbereich einer innovativen Mobilitätswirtschaft. Damit sind nicht nur die "sichtbaren" Kolleginnen und Kollegen gemeint, die in oder auf den Zügen Dienst leisten. Auch eine Vielzahl von nach- und vorgeordneten Arbeitsplätzen ist für den Bahnverkehr unverzichtbar. Vom Fahrzeugbau über die Fahrzeuginstandhaltung, von der Infrastruktur und Telematik bis zu den Dienstleistungen wie Fahrzeugreinigung, Stationservice, Fahrscheinverkauf und Sicherheitspersonal, im Verwaltungsbereich und in anderen Bereichen arbeiten rund um die Uhr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit die Züge fahren können. Die Zahl der für Reisende nicht direkt "sichtbaren" Kolleginnen und Kollegen ist sechs Mal höher als die Zahl der direkt "sichtbaren". Diese Tatsache ist vielen Politikern und auch den meisten Mitbürgern unbekannt. Die EVG ist für alle Beschäftigten bei den Bahnen die zuständige Fachgewerkschaft.

### Zur Situation des Schienenverkehrs in Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalt gehört zu den Bundesländern, die nach der Wiedervereinigung unter anderem durch den Niedergang der Schwerindustrie, durch den Umbruch in der Landwirtschaft und durch den damit verbundenen dramatischen Rückgang der Transportleistungen im Personen- und Güterverkehr der Eisenbahn bereits von flächendeckenden Streckenstilllegungen und Netzausdünnungen betroffen waren. Das heute noch vorhandene Streckennetz mit den entsprechenden Zugangsstellen ist kaum noch weiter zu reduzieren.

Jürgen Geidies ist Geschäftsstellenleiter mit Landesaufgaben der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Landesverband Sachsen-Anhalt.



Nun hat allerdings "Sparen" in der Haushaltspolitik des Landes seit mehreren Jahren oberste Priorität. Durch falsche Weichenstellungen wird die Mobilität der Bevölkerung eingeschränkt, Arbeitsplätze werden abgebaut. Aktuell stehen die Beratungen zum Landeshaushalt für die Jahre 2015 und 2016 auf der Tagesordnung. Es liegen Informationen vor, dass die Mittel für den Schienenpersonennahverkehr zusätzlich um 31 Millionen Euro für diesen Zeitraum und die Folgejahre gekürzt werden sollen.

Unter anderem ist die vollständige Abbestellung (Einstellung) folgender Linien im Gespräch:

- Merseburg - Schafstädt (bereits zum 15. Dezember 2014)
- Lutherstadt Wittenberg - Bad Schmiedeberg (bereits zum 1. Januar 2015)
- Klostermansfeld - Wippra (bereits zum 13. April 2015)
- Merseburg - Querfurt (zur Zeit ohne Termin)
- Weißenfels - Zeitz (zur Zeit ohne Termin)
- Bernburg - Calbe/Saale Ost (zur Zeit ohne Termin)
- Stendal - Tangermünde (zur Zeit ohne Termin)

Desweiteren ist vorgesehen, im Zeitraum bis Dezember 2016 die RB-Linie Stendal - Salzwedel abzubestellen und auf dieser Strecke die Haltepunkte Steinfeld, Kläden, Meßdorf (bereits beschlossen), Brunau-Packebusch und Pretzier zu schließen. Gleiches ist für die RB-Linie Magdeburg - Oschersleben vorgesehen. Hier sollen die Haltepunkte Beyendorf, Dodendorf, Langenweddingen und Blumenberg (bereits beschlossen) aufgegeben werden. Ferner steht die Streichung des RB zwischen Aschersleben und Halberstadt und hier die Schließung des Haltepunkts Hedersleben-Wedderstedt auf der Liste.

Besonders schwerwiegend ist die geplante Taktausdünnung der RB-/RE-Linien Wittenberge - Schönebeck/Salzelmen, Magdeburg - Braunschweig, Magdeburg - Lutherstadt Wittenberg und Dessau, Halle/Saale - Lutherstadt Eisleben. Ferner soll die geplante Verbindung Halle/Saale - Jena erst gar nicht in Betrieb gehen.

Würden diese Stilllegungen und Ausdünnungen auch nur ansatzweise umgesetzt, so wären die Konsequenzen fatal. Die Bahnbranche ist ein sehr wichtiger Wirtschaftsfaktor für das Land, und sie ist der größte Arbeitgeber. Die Unternehmen der Eisenbahnen und der bahnnahe Bereiche beschäftigen in Sachsen-Anhalt derzeit etwa 7.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf die Betriebe der Deutschen Bahn AG entfallen dabei etwa

6.700 Personen, auf die Nichtbundeseigenen Eisenbahnen etwa 1.000. Zu beachten ist zudem, dass Bahnunternehmen auch weitere Leistungen in mittelständischen Betrieben nachfragen und dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter hohen Tarifstandards arbeiten. Tarifverträge erfassen etwa 96 Prozent der Beschäftigten der Branche. Deshalb ist es unverständlich, dass es in diesem Bereich immer wieder zu Personalreduzierungen kommt, die auch durch Entscheidungen der Landespolitik verursacht werden.

Man kann nicht mit Fingern auf Konzernzentralen außerhalb von Sachsen-Anhalt zeigen, wenn nicht im Land selbst eine in die Zukunft gerichtete, ausgewogene Verkehrspolitik betrieben wird. Seit nunmehr zehn Jahren entzieht das Land dem SPNV kontinuierlich und zunehmend finanzielle Mittel. Zahlreiche Abbestellungen und die Ausdünnung von Strecken und Zügen belegen dies hinreichend. Die aktuell für 2015/2016 geplante, weitere drastische Reduzierung des Mitteleinsatzes für den Schienenpersonennahverkehr wird das System Schiene in Sachsen-Anhalt dauerhaft schädigen. Dabei ist heute noch völlig unklar, welche zusätzlich negativen Auswirkungen die dann fehlenden Einnahmen etwa aus Trassenentgelten auf den Zustand der Infrastruktur des Schienennetzes haben werden.

Damit wird, neben negativen Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort, die Mobilität der Bürger des Landes dramatisch eingeschränkt. Zudem werden – je nach Umfang der Kürzungen – bis zu 300 Beschäftigte der Bahnbetriebe ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese KollegInnen werden damit die Auspendler- oder Arbeitslosenstatistik des Landes auf neue Spitzenwerte anheben.

Handlungsbedarf gibt es neben dem Schienenpersonennahverkehr auch im Schienenpersonalfernverkehr. Notwendig wäre ein Ausbau statt ein Abbau der Leistungen. Die Einbeziehung der regionalen Oberzentren Sachsen-Anhalts, Thüringens und Sachsens in das ganztägig betriebene bundesdeutsche Fernverkehrsnetz ist dabei unerlässlich. Denkbar wäre dabei, einen IC über Fulda, Eisenach, Gotha, Erfurt, Weimar, Naumburg, Leipzig-Halle-Leipzig Flughafen, Halle, Köthen, Magdeburg, Brandenburg, Potsdam nach Berlin und zurück fahren zu lassen. Auch eine durchgehende Verbindung aus dem mitteldeutschen Raum in Richtung Hamburg ist dringend erforderlich. Auf einen Schlag würde damit langjährigen Forderungen von Verbänden, Städten und Politik aus Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg entsprochen und das Mobilitätsangebot für die Bevölkerung deutlich verbessert.

Dabei kann ein entsprechendes Fernverkehrsangebot auch Fahrgäste im SPNV generieren, da es interessanter wird, aus der Fläche zu den Fernverkehrsknoten bzw. umgekehrt zu fahren.

### Neuverhandlung der Regionalisierungsmittel

Das Regionalisierungsgesetz von 1996 war als Bestandteil der Bahnreform von Bund und Ländern gewollt. Durch das Gesetz werden den Ländern bis heute Bundesmittel zugewiesen, die der Stärkung und dem Ausbau des SPNV dienen sollen. Ziel war und ist es, mehr Verkehr auf die Schiene zu bringen, den drohenden Verkehrskollaps auf der Straße zu verhindern und dem Anstieg der Emissionsbelastung entgegenzuwirken. Das Land Sachsen-Anhalt aber verwendet einen Teil der Regionalisierungsmittel nach Auffassung der EVG nicht sachgerecht. Es konterkariert damit auch die eigenen Ziele.

Derzeit laufen auf Bundesebene Verhandlungen zwischen dem Bund und den Ländern zur Revision der Regionalisierungsmittel. Positiv ist, dass sich die Länder einig sind, dass der Bund die Mittel von derzeit etwa 7,3 Mrd. Euro pro Jahr auf etwa 8,4 Mrd. Euro erhöhen muss, um auch in den nächsten Jahren den SPNV bundesweit auskömmlich zu finanzieren. Problematisch ist, dass sich die Länder bei der Aufteilung der Mittel aktuell uneinig sind. Zu befürchten ist, dass den Ländern mit einer niedrigen Bevölkerungsdichte und den größten demografischen Problemen (zu denen auch Sachsen-Anhalt zählt) zukünftig weniger Mittel zur Verfügung stehen. Dann wären weitere Streckenstilllegungen und eine weitere Reduzierung der Taktdichte unausweichlich. Dies würde zu einer dramatischen Verschärfung der Situation im sachsen-anhaltischen SPNV führen.

# Hessische Clusterpolitik: Zeit für eine Neuausrichtung!

Von Liv Dizinger

Cluster tragen laut der hessischen Landesregierung dazu bei, Wirtschaft und Wissenschaft stärker miteinander zu vernetzen, den Technologietransfer zu fördern und Innovationen voran zu treiben. Hierzu fördert die Landesregierung nicht nur die Gründung von Clustern, sondern berät auch bestehende Cluster, damit diese sich professionalisieren können. Die hessische Clusterförderung steht unter dem Motto "Stärken stärken" – mit dem Ziel, dass sich Regionen besser im internationalen Standortwettbewerb durchsetzen können (Hessische Landesregierung 2014).

Viele Jahre lang wurde die Clusterpolitik durch das CDU- bzw. FDP-regierte Wirtschaftsministerium geprägt, welches eine liberale, marktorientierte und arbeitgebernahe Strategie verfolgte. Das seit der Landtagswahl 2013 grün-regierte Wirtschaftsministerium strebt zwar an, ökologische Ziele wie Klima- und Umweltschutz in die Clusterpolitik aufzunehmen. Bislang werden aber soziale Ziele wie faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen vernachlässigt. Daher lautet eine zentrale gewerkschaftliche Forderung, dass die hessische Clusterpolitik neu ausgerichtet werden muss. Bevor darauf allerdings genauer eingegangen wird, wird beleuchtet, was unter Clustern zu verstehen ist und wie die hessische Clusterpolitik umgesetzt wird.

Was bedeuten Cluster und Clusterpolitik?

Prominent wurde die Cluster-Theorie in den 1990er Jahren durch den US-amerikanischen Ökonomen Michael E. Porter. Er definiert Cluster als "geographic concentrations of interconnected companies and institutions in a particular field" (Porter 1998). Danach sind Cluster räumliche Konzentrationen von Unternehmen und damit verbundenen Einrichtungen (z. B. Hochschulen und Forschungsinstituten) entlang der gesamten Wertschöpfungskette einer Branche. Ein bekanntes Beispiel hierfür ist das Silicon Valley, das durch eine hohe Konzentration von IT-Betrieben und wissenschaftlichen Institutionen mit technischem Schwerpunkt gekennzeichnet ist. Durch die räumliche Verortung können Cluster von einem Netzwerk abgegrenzt werden.

Nach Porter wird durch einen Cluster die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen an einem bestimmten Standort verbessert, indem an diesem Vorteile, wie beispielsweise Wissen, Technologien, persönliche Beziehungen und eine hohe fachliche Qualifikation der Beschäftigten, lokal konzentriert werden. Cluster steigern das Produktivitätswachstum von Unternehmen und bringen Innovationen voran. Durch die geographische Agglomera-

Liv Dizinger ist Fachreferentin für Struktur- und Industriepolitik beim DGB Hessen-Thüringen.

tion (Verdichtung) entstehen positive Spill-Over-Effekte (Übertragungseffekte), von denen die ortsansässigen Unternehmen profitieren. Das hat zur Folge, dass bereits bestehende Vernetzungen weitere Ansiedlungen nach sich ziehen, wodurch neue Arbeitsplätze entstehen. Zwar können sich Unternehmen auch eigenständig vernetzen. Weil Cluster aber die wirtschaftliche Entwicklung einer Region insgesamt voran bringen, sollten diese durch die öffentliche Hand gefördert werden (Porter 1998).

Heutzutage ist die Clusterpolitik ein zentrales Instrument der regionalen Strukturpolitik. So bietet diese die finanziellen Ressourcen und einen institutionellen Rahmen, damit sich Cluster gründen und professionalisieren können. Clusterpolitik ist deshalb so erfolgreich, weil sie auf der regionalen Ebene ansetzt. Zugleich berücksichtigt sie aber die zunehmende globale Vernetzung der wirtschaftlichen Beziehungen. Hierbei ist zu beachten, dass Cluster zwar räumlich konzentriert, aber nicht an politisch festgelegte Grenzen gebunden sein müssen. So sollte Clusterpolitik darauf ausgerichtet sein, nicht nur innerhalb des eigenen Gebiets, sondern auch über die Grenzen der einzelnen Kommunen, Regionen und Länder hinweg Vernetzungen zu fördern (Rehfeld/Terstriep 2013).

Neuere Cluster-Theorien beschäftigen sich damit, welche Mechanismen zur Verfügung stehen, um Cluster staatlicherseits zu steuern und zu koordinieren. Ausgehend vom politikwissenschaftlichen "Governance"-Ansatz sind grundsätzlich die drei Formen Markt, Hierarchie und Netzwerk denkbar. Da ein sich selbst organisierendes Netzwerk in der Regel stabiler ist als reine Austauschbeziehungen am Markt und flexibler als rein staatliche Formen, haben sich im Bereich der Clusterpolitik Netzwerke durchgesetzt. Diese sind gekennzeichnet durch Verhandlungssysteme relevanter Akteure (Meyer-Stamer 2009). Aber auch für die öffentliche Förderung von Netzwerken gilt, dass diese staatlicherseits gesteuert und reguliert werden müssen, um nicht nur ökonomische Interessen zu verfolgen. Clusterpolitik hat zudem die Aufgabe, sich ständig zu evaluieren und weiter zu entwickeln. Damit Clusterpolitik auch künftig ein erfolgreiches strukturpolitisches Instrument bleibt, muss diese kontinuierlich an veränderte strukturpolitische Rahmenbedingungen angepasst werden.

In der Empirie lässt sich der Erfolg von Clusterpolitik allerdings nur schwer nachweisen. Ein Beispiel hierfür ist eine empirische Untersuchung von Terstriep (2013), die den Zusammenhang zwischen der Clusterzugehörigkeit einerseits und dem Innovationserfolg und der wirtschaftlichen Performance eines Unternehmens andererseits auf der mikro-ökonomischen Ebene untersucht. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass sowohl Vernetzungen nach außen als auch nach innen für den Innovationserfolg und die wirtschaftliche Performance eines Unternehmens relevant sind. So tragen externe Kontakte dazu bei,

negative "lock-in"-Effekte (engl. lock in = einschließen) zu reduzieren. Eine gewisse Offenheit ist demnach erforderlich, um innovative Impulse von außen hereinzutragen (Terstriep 2013). Daraus kann gefolgert werden, dass die Förderung von "cross-clustering" ebenfalls wichtig ist. Deren Ziel ist es, Cluster miteinander zu verbinden und clusterübergreifende Kooperationen zu fördern.

### Clusterpolitik in Hessen

Hessen war in Deutschland das erste Bundesland, das die Gründung und Professionalisierung von regionalen Kooperationsnetzwerken und Clustern zum Schwerpunkt seiner Förderung machte. Die Förderung regionaler Kooperationen begann in Hessen schon Anfang der 1990er Jahre. Später erarbeiteten die Regionen regionale Entwicklungskonzepte und gründeten zu deren Umsetzung Regionalmanagements. Seit dem Jahr 2000 fördert die Landesregierung Cluster durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und seit 2005 zusätzlich durch die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW). So gibt die Clusterpolitik der Europäischen Union (EU) und der Bundesregierung den Rahmen für die hessische Clusterpolitik vor.

Anfang der 2000er Jahre wurden Cluster im Rahmen der Lissabon-Strategie zum ersten Mal systematisch gefördert mit dem Ziel, Wachstum und Beschäftigung voran zu bringen. Zu dieser Zeit vollzog sich auf der europäischen Ebene ein Strategiewechsel von der Ausgleichs- zur Wachstumsorientierung. Hiervon profitierten insbesondere strukturstarke Regionen, weil diese zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit nun Fördergelder beantragen konnten, um Cluster zu gründen und zu professionalisieren. Auf der Bundesebene dominiert seit Anfang der 2000er Jahre eine stark technologieorientierte Clusterpolitik, die Innovationen durch Vernetzung insbesondere in den Hochtechnologiebranchen fördert. So ist die Clusterpolitik ein zentrales Element der High-Tech-Strategie und hat eine starke Tradition in der Innovationspolitik der Bundesregierung. Die Europa 2020-Strategie (2010), die auf ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zielt, setzt die Clusterpolitik fort, so dass auch in der neuen Förderperiode 2014-2020 Cluster durch den EFRE und die GRW gefördert werden können (Rehfeld 2014).

Inzwischen gibt es in Hessen rund 40 regionale und überregionale Cluster und Netzwerke. Hierbei handelt es sich größtenteils um Zusammenschlüsse kleiner und mittlerer Unternehmen. Die thematische Verteilung der Clustermitglieder ist sehr vielfältig und umfasst sowohl Industrie- als auch Dienstleistungsbetriebe (siehe Abbildung 1). Die

Initiative zur Vernetzung erfolgt nach dem "bottom-up"-Ansatz, das heißt, sie muss von den privaten Akteuren selbst ausgehen. Nach einer kurzen Vorbereitungsphase wird eine dreijährige Aufbauphase und bei Erfolg eine nochmals dreijährige Verstetigungsphase öffentlich finanziert. Danach sollen sich die Cluster selbst organisieren und finanzieren.



Abbildung 1: Geförderte Cluster in Hessen (EFRE- und Landesmittel).  
Quelle: © 2014 Hessen Trade & Invest GmbH.

Zu den bekanntesten hessischen Clustern gehören beispielsweise das Kompetenznetzwerk dezentrale Energietechnologien Nordhessen (deNet), das Netzwerk Mobilitätswirtschaft Nordhessen (MoWiN.net), der Automotive Cluster Rhein-Main-Necker und die

Technologie & Innovation Medizinregion Mittelhessen (TIMM). Bundesweite Spitzencluster sind der Softwarecluster und der Cluster für Individualisierte ImmunIntervention e.V. (CI 3).

In einer Studie, die die HessenAgentur im Jahr 2013 durchführte und in deren Rahmen sie 22 Cluster befragte, lag der Schwerpunkt der Clusterbildung in Süd- und Nordhessen. In Mittelhessen wurden deutlich weniger Cluster gebildet. Neben den regionalen existieren noch hessen- und bundesweite Cluster. Weil die Cluster in Südhessen und insbesondere im Rhein-Main-Gebiet schon sehr stark ausgebildet sind, sollte aus gewerkschaftlicher Sicht die Clusterförderung künftig auf Mittel- und Nordhessen fokussiert werden (siehe Abbildung 2).

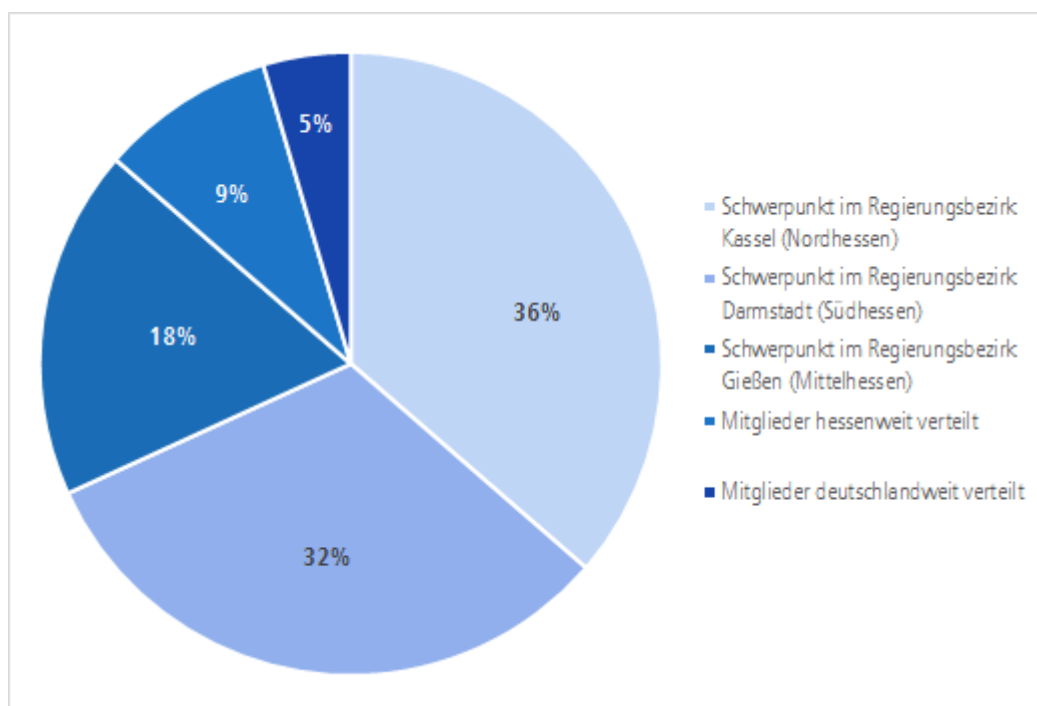


Abbildung 2: Verteilung der Cluster nach regionalem Schwerpunkt der Mitglieder.

Quelle: HessenAgentur (2013), Analyse der Clusterlandschaft in Hessen, Report Nr. 849, Wiesbaden, eigene Darstellung.

Die Studie der HessenAgentur gibt auch darüber Auskunft, welche Aufgaben die Cluster haben. So nennen die Cluster-Mitglieder als wichtigste Aufgaben: "Informations- und Erfahrungsaustausch, Vernetzung" und "(Standort-)marketing, Öffentlichkeitsarbeit". Es folgen: "Aus- und Weiterbildung, Fachkräftesicherung", "gemeinsame Auftragsabwicklung, Marktbearbeitung" und "Technologieentwicklung, Technologietransfer, Innovation". Als weniger wichtig schätzen die Cluster-Mitglieder die Aufgaben "Projektmittelakquise, Zugang zu öffentlichen Förderprogrammen", "Internationalisierung, internationale Kooperationen" und "betriebswirtschaftliche Kooperationen" ein (HessenAgentur 2013).

Darüber hinaus legt die Studie dar, wie die Mitglieder die Aufgabenerfüllung bewerten. Zufrieden sind die Cluster-Mitglieder demnach, was die Bereiche "Informations- und



Erfahrungsaustausch, Vernetzung" und "(Standort-)Marketing, Öffentlichkeitsarbeit" betrifft. Skepsis besteht bei den Bereichen "Aus- und Weiterbildung, Fachkräftesicherung", "Projektmittelakquirierung, Zugang zu öffentlichen Förderprogrammen" und "Technologieentwicklung, Technologietransfer, Innovation". Unzufrieden sind die Mitglieder mit "gemeinsame Auftragsabwicklung, Marktbearbeitung" und "betriebswirtschaftliche Kooperation" (siehe Abbildung 3). Aufgrund des drohenden Fachkräftemangels sollten aus gewerkschaftlicher Sicht insbesondere die Themen "Fachkräftesicherung, Aus- und Weiterbildung" zum Schwerpunkt der Cluster gemacht werden. Ein zentrales Ziel der Clusterpolitik sollte es demnach sein, die Ausbildungsquote zu erhöhen, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und die Weiterbildungsmöglichkeiten zu stärken.

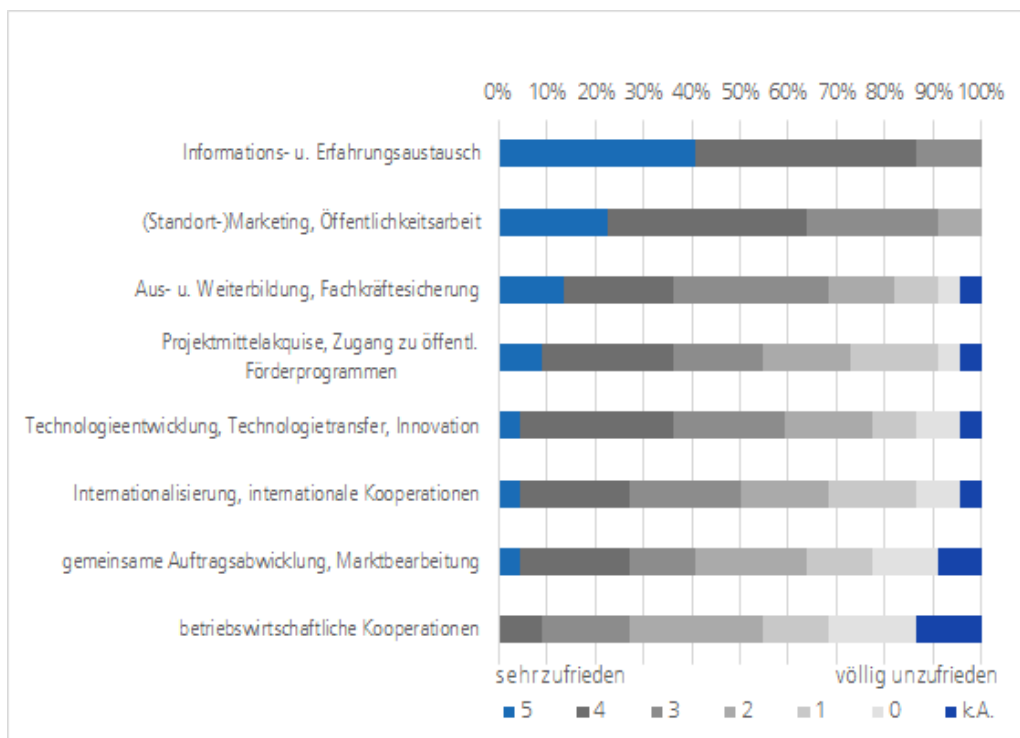


Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Netzwerkarbeit.  
Quelle: HessenAgentur (2013): Analyse der Clusterlandschaft in Hessen, Report Nr. 849, Wiesbaden, eigene Darstellung.

Je nach Stadium (Vorbereitung, Aufbau und Verstetigung) erhalten die Cluster eine unterschiedliche Höhe öffentlicher Förderung. Allerdings sind die langfristigen Organisations- und Finanzierungskonzepte der Cluster unsicher (Hessen Agentur 2013). Damit auch nach Ablauf der öffentlichen Förderung und Betreuung durch das Clustermanagement die hessischen Cluster-Strukturen erhalten bleiben, ist es notwendig, auf langfristige Überlebenskonzepte hinzuwirken.

## Gewerkschaftliche Anforderungen an die hessische Clusterpolitik

Aus gewerkschaftlicher Sicht sollte sich die hessische Clusterpolitik ebenso wie andere strukturpolitische Strategien an sozialen, ökologischen und ökonomischen Zielen ausrichten. Ziel der hessischen Clusterpolitik sollte es sein, die Innovationspotenziale der Beschäftigten zu erschließen und so zu fördern, dass sie zum Erhalt und der Schaffung von Beschäftigung beitragen. Gefragt ist ein ganzheitliches Innovationsverständnis, das Mitbestimmung der Beschäftigten und "Gute Arbeit" als Voraussetzungen hat. Hierzu gehört, dass soziale Innovationen stärker berücksichtigt und technologische Neuerungen mit Dienstleistungsinnovationen miteinander verbunden werden. Im Sinne von "open innovations" sollten neben Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik Akteure aus der Gesellschaft stärker miteinbezogen werden.

Die Landesregierung ist aufgefordert, eine Strategie zu verfolgen, die Betriebs- und Personalräte, arbeitnehmerorientierte Bildungs- und Beratungseinrichtungen sowie Gewerkschaften stärker in die bestehenden Cluster einbezieht. Darüber hinaus müssen bereits bestehende arbeitnehmerorientierte Netzwerke weitergefördert und neue initiiert werden. Arbeitnehmerorientierten Bildungs- und Beratungseinrichtungen leisten hier eine zentrale Aufgabe, weil sie dazu beitragen, die bestehenden Netzwerke zu professionalisieren.

Darüber hinaus sollten die hessischen Cluster die Fachkräftesicherung und die Stärkung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ins Zentrum stellen. Andere Themen, wie beispielsweise Standortmarketing, Wettbewerb und Image einer Region sollten dagegen in den Hintergrund rücken. Zudem sollte in Mittel- und Nordhessen der Schwerpunkt der künftigen Clusterförderung liegen, um in strukturschwachen Regionen innovative Potenziale zu fördern. Allerdings muss dabei "Kirchturmsdenken" überwunden werden, indem die Clusterförderung grenzübergreifend erfolgt.

Aufgrund der selbst verordneten Spar- und Kürzungspolitik wird es auf Landesebene künftig zudem darum gehen, weiterhin genügend finanzielle und personelle Ressourcen sowie institutionelle Strukturen bereit zu stellen, damit Cluster weiterhin entstehen und professionalisiert werden können. Zwar vernetzen sich viele Unternehmen auch ohne staatliche Unterstützung, allerdings gilt das in erster Linie für strukturstarke Regionen. Dagegen sind Netzwerke in strukturschwachen Regionen besonders gefährdet. Gerade dort ist aber eine staatliche Unterstützung unabdingbar, um den Strukturwandel zu bewältigen.

#### Literatur:

HessenAgentur (2013): Analyse der Clusterlandschaft in Hessen, Report Nr. 849, Wiesbaden, 2013.

Hessische Landesregierung (2014): Hessische Clusterpolitik, [www.hessen-cluster.de](http://www.hessen-cluster.de), abgerufen: 10.10.2014

Meyer-Stamer, Jörg (2009): Moderne Industriepolitik oder postmoderne Industriepolitiken?, aus der Schriftenreihe Moderne Industriepolitik, 1/2009, Arbeitskreis "Moderne Industriepolitik" der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Berlin, 2009.

Porter, Michael (1998): Clusters and the New Economics of Competition, in: Harvard Business Review, Harvard, 1998.

Rehfeld, Dieter/ Terstriep, Judith (2013): Socio-cultural dynamics and spatial policy: explaining the ongoing success of cluster policy, in: Cooke, Philip (Hrsg.): Re-Framing regional development: evolution, innovation and transition, London, 2013.

Rehfeld (2013): Clusterpolitik, intelligente Spezialisierung, soziale Innovationen - neue Impulse in der Innovationspolitik, in: IAT Forschung Aktuell, 04/2013.

Terstriep, Judith/ Lütje, Christian (2012): Do clusters as open innovation systems enhance firms innovation performance? In: European Institute für Advanced Studies in Management: 19th International Product Development Management Conference: "Transformative Research in Product and Service Innovation", Manchester, U.K. 2012.

Regionales

WISO-Info 4/2014 19

# Mobile Beschäftigte in Deutschland zwischen prekärer Beschäftigung und Ausbeutung

Von Patrick Schreiner

Im europäischen Kontext hat Arbeitsmigration in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Dabei spielte die Osterweiterung der EU eine zentrale Rolle. Auch Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren zu einem Zielland von Arbeitsmigrant/innen aus Osteuropa entwickelt. Ein Grund dafür ist das wirtschaftliche Gefälle zwischen West- und Osteuropa. In jüngerer Zeit gewinnt auch die Einwanderung aus Südeuropa an Bedeutung, insbesondere aus Spanien.

Mobile Beschäftigte sind Staatsangehörige aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die sich im Rahmen von Arbeitsmigration vorübergehend in einem anderen Land aufhalten, um dort zu arbeiten. Entscheidend ist dabei, dass diese Beschäftigten nicht notwendigerweise ihren Lebensmittelpunkt dorthin verlegen. Und selbst wenn die mobilen Beschäftigten eine dauerhafte Wohnsitznahme beabsichtigen, so ist aufgrund der prekären Lebens- und Arbeitssituation eine erneute Migration oder eine Rückkehr ins Herkunftsland nicht unwahrscheinlich.

Branchen, in denen mobile Beschäftigte in Deutschland überwiegend arbeiten, sind die Bauwirtschaft (Bauhaupt- und -nebgewerbe), der Pflegebereich (einschließlich 24-Stunden-Pflege in Privathaushalten), die Landwirtschaft (insbesondere Erntehelfer), die Industrie, Schlachtereien und Fleischverarbeitung, der Bereich Transport und Logistik (Lagerei sowie insbesondere LKW-Fahrer) sowie die Gebäudereinigung.

Mit der aktuellen Arbeitsmigration mobiler Beschäftigter ist eine Problematik verbunden, die sich aus dem Umstand ergibt, dass diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Lebensmittelpunkt nach wie vor in ihrem Herkunftsland haben und/oder erst seit kurzer Zeit im Zielland leben. Ihr Aufenthalt im Zielland ist zudem oft zeitlich begrenzt. Eine dauerhafte Wohnsitznahme streben sie entweder nicht an, oder er ist nur unter großem Aufwand zu verwirklichen. Ihre prekäre soziale Situation macht sie in hohem Maße erpressbar. Hierdurch sind mobile Beschäftigte eher bereit, suboptimale Lebens- und Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Herkunftsland im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich sind.

Hinzu kommt eine weit verbreitete Unkenntnis hinsichtlich der eigenen Rechte am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der eigenen sozialrechtlichen Ansprüche. Geringe Kenntnisse der deutschen Sprache wirken als zusätzliche Barriere, wenn es darum geht, sich über diese Rechte zu informieren und sie durchzusetzen.

Patrick Schreiner ist beim DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt für Wirtschafts- und Finanzpolitik, Umwelt und Europa zuständig.

Dieser Artikel beruht auf einer Broschüre des DGB-Bezirks Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt zum Thema mobile Beschäftigte bzw. temporäre Arbeitsmigration mit dem Titel "Gleiche Arbeit - Gleiche Rechte?". Die Broschüre kann bei Interesse angefordert werden bei: [ute.kamradek@dgb.de](mailto:ute.kamradek@dgb.de)

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören sehr verschiedenen Beschäftigtengruppen an. Schon die schiere Vielfalt dieser Gruppen macht deutlich, welche Vielfalt an Problemen und sozialen Lagen mit der temporären Arbeitsmigration verbunden ist. Die drei wichtigsten Gruppen mobiler Beschäftigter sind:

- Beschäftigte mit Arbeitnehmerfreizügigkeit: Staatsangehörige der EU-Staaten können im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit uneingeschränkt eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Nicht selten sind diese Beschäftigten über einen Werkvertrag bei einem deutschen Unternehmen angestellt, das sie wiederum – ähnlich wie bei der Leiharbeit – für ein anderes Unternehmen (Auftraggeber) arbeiten lässt.
- Solo-Werkvertragsunternehmer/innen (oft scheinselbständig): Im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit und der EU-Niederlassungsfreiheit können EU-Bürger/innen im EU-Ausland eine selbständige Tätigkeit im Rahmen eines Werkvertrags ausüben. Der/die Beschäftigte schließt als formell Selbständige/r einen Werkvertrag mit einem Unternehmen. Die Vergütung erfolgt pauschal für die Erstellung des Werks. Sozialversicherungspflicht liegt – mit wenigen Ausnahmen – nicht vor, das Arbeitsrecht greift nicht. Faktisch liegt in vielen Fällen Scheinselbständigkeit vor (die freiwillig oder unfreiwillig sein kann, siehe unten).
- Entsandte Beschäftigte: Dies sind Personen, die im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit auf Weisung eines entsendenden Unternehmens aus einem EU-Land vorübergehend in ein anderes EU-Land geschickt werden, um dort für das Unternehmen eine Beschäftigung auszuüben. Dabei schließt das entsendende Unternehmen im Regelfall einen Werkvertrag mit einem Unternehmen (Auftraggeber) im Zielland.

Die Datenlage zu mobiler Beschäftigung ist äußerst schlecht. Die wenigen Zahlen, die überhaupt vorliegen, sind zudem aus verschiedenen Gründen mit Vorsicht zu betrachten. Gleichwohl legen sie nahe, dass es zwischen der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Ost- und auch Südeuropa und prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen einen gewissen Zusammenhang gibt. So gilt zumindest tendenziell: In jenen Branchenbereichen, in denen prekäre und atypische Beschäftigung überdurchschnittlich weit verbreitet ist, gibt es überdurchschnittlich viele nicht-deutsche und mobile Arbeitnehmer/innen.

## Zur Lebens- und Arbeitssituation mobiler Beschäftigter

Es gibt mittlerweile mehrere Beratungsstellen in Deutschland, die sich gezielt an mobile Beschäftigte wenden. Die allermeisten von ihnen wurden gewerkschaftlich initiiert und werden von gewerkschaftsnahen Einrichtungen geführt. Die Beratungspraxis in diesen Einrichtungen zeigt, dass die Strukturen und Mechanismen, durch die viele mobile Beschäftigte in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse geführt bzw. gezwungen werden, über die verschiedenen Herkunftsländer und Branchen hinweg eine erstaunliche Einheitlichkeit aufweisen. Im Nachfolgenden werden einige immer wiederkehrende Strukturen und Mechanismen kurz und knapp dargestellt.

1.) Die Anwerbung im Herkunftsland erfolgt in den meisten Fällen über Dritte aus dem Herkunftsland, über Sub-Sub-Unternehmen sowie insbesondere über Agenturen. In manchen Fällen inserieren deutsche Firmen auch direkt im Herkunftsland. Generell werden bevorzugt Menschen aus ländlichen Regionen geworben.

Für die meisten der Vermittler steht das eigene Wohl im Vordergrund, nicht selten werden Gebühren für die Vermittlung oder übersteuerte Transferkosten veranschlagt. Eine umfassende und inhaltlich korrekte Information der mobilen Beschäftigten über den Arbeitsmarkt in Deutschland, über Beschäftigungsmöglichkeiten, Rechte und Pflichten erfolgt nicht. Den mobilen Beschäftigten werden allerdings immer gleiche Versprechungen gemacht: ein im Vergleich zum Herkunftsland relativ guter Lohn, eine bezahlte Unterkunft, geregelte Arbeitszeiten, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie geregelter Urlaub und geregelte Wochenenden.

In einigen Fällen reisen mobile Beschäftigte auf eigene Faust nach Deutschland. Sie informieren sich über das Internet, über Bekannte oder Verwandte. Spätestens in Deutschland sind allerdings auch sie darauf angewiesen, über Vermittler oder ähnliches an Arbeit zu kommen. Hier fallen, wie auch für andere "Dienstleistungen" fragwürdiger Anbieter, oft hohe Gebühren an (siehe unten).

2.) Mobile Beschäftigte in Deutschland benötigen eine Arbeit und eine Wohnung. Sie haben Papierkram im Umgang mit Behörden zu erledigen, etwa Kindergeld zu beantragen. Sie müssen sich Versicherungen und Handys besorgen und gegebenenfalls die Betreuung ihrer Kinder sicherstellen. Im Falle von Krankheiten oder Unfällen müssen sie sich mit Krankenkassen auseinandersetzen. Soweit es sich um Scheinselbständige handelt, benötigen sie eine Firmenadresse. Gerade, wenn die Migranten und Migrantinnen erst kurze Zeit hier leben, sind sie für diese und andere Dinge auf Dritte ange-

wiesen. So hat sich ein Markt für entsprechende Dienstleistungen herausgebildet. (Das Phänomen ist keineswegs neu: Schon zu Zeiten der "Gastarbeiter" der 1960er Jahre gab es "Dienstleister" für die neu eingewanderten Arbeitssuchenden aus der Türkei, Italien, Jugoslawien usw.) Diese Dienstleistungen, etwa das Vermitteln von Arbeit, das Schreiben von Briefen oder das Ausfüllen von Formularen, sind kostenpflichtig und teuer. Seriös sind diese Anbieter nicht, die Grenzen zu Kriminalität und Wucher sind fließend. Ihre Qualität, gerade wenn es um Rechtsfragen im Umgang mit Behörden geht, ist schlecht.

3.) Die Wohnverhältnisse mobiler Beschäftigter sind überwiegend einfach bis katastrophal. In Regionen und Branchen, in denen eine größere Zahl mobiler Beschäftigter tätig ist, sind Sammelunterkünfte weit verbreitet: ehemalige Kasernen, ehemalige Hotels, Scheunen (in der Landwirtschaft) oder Container (in der Bauwirtschaft). Dabei leben nicht selten mehrere Personen in einem Zimmer, teilt sich eine große Anzahl Bewohner/innen eines oder wenige Bäder. Privatsphäre ist in diesen Sammelunterkünften nicht gegeben.

4.) Immer schon war und ist der Arbeitsmarkt in Deutschland (wie auch in anderen Ländern) von Hierarchien nach "ethnischen" Kriterien geprägt. Solche Hierarchien werden erkennbar etwa am Ausmaß der Prekarität, das in den Arbeitsverhältnissen einzelner "ethnischer" Beschäftigtengruppen zu finden ist, am Ausmaß schlechter Bezahlung oder auch am Ausmaß unbeliebter Tätigkeiten. Oder mit anderen Worten: Menschen ausländischer Herkunft sind besonders häufig von prekärer Beschäftigung und von Niedriglöhnen betroffen. Zudem üben sie in besonders hohem Maße unbeliebte, insbesondere körperlich anstrengende Tätigkeiten aus. Dabei finden sich tendenziell Migrant/innen jener Nationalitäten, aus denen später als bei anderen Nationalitäten größere Migrant/innen-Gruppen nach Deutschland kamen, weiter unten in dieser sozialen Hierarchie. Dafür gibt es mehrere Gründe. So bilden sich mit längerer Aufenthaltsdauer Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung heraus, und die Vertrautheit mit Rechten, Pflichten, Gepflogenheiten und Beratungsmöglichkeiten am deutschen Arbeitsmarkt nimmt zu.

5.) Angst ist ein ständiger Begleiter vieler mobiler Beschäftigter. Sie resultiert zum einen aus der äußerst prekären Lebenssituation, die selbst die schlechteste Arbeit immer noch als etwas Gutes erscheinen lässt. Die Bereitschaft, auch Schikanen, Lohnprellerei oder unmenschliche Arbeitszeiten zu akzeptieren, ist vor diesem Hintergrund oft groß. Angst resultiert zum anderen aber auch aus Abhängigkeit von Vermittlern, Agenturen oder sonstigen Dritten. Die Möglichkeiten, auf mobile Beschäftigte

Druck auszuüben, sind groß und umfassen im Extremfall auch die Drohung mit körperlicher Gewalt. Letztere kann sich auch gegen die Familie im Herkunftsland richten.

6.) Die Liste der Tricks und Kniffe vieler Arbeitgeber, um bei mobilen Beschäftigten den Lohn zu drücken oder die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, ist lang. Hier seien im Nachfolgenden einige häufig wiederkehrende Beispiele aufgeführt:

- Das teilweise oder gar vollständige Nichtzahlen von Löhnen oder Lohnbestandteilen, auf die mobile Beschäftigte Anspruch haben. In diesen Fällen spekulieren Arbeitgeber (leider oft genug mit Erfolg) darauf, dass die Beschäftigten mangels Alternative nicht darauf bestehen, ihre Ansprüche durchzusetzen. Es sind auch Fälle bekannt, in denen ein Unternehmen schlicht Insolvenz angemeldet hat, nachdem eine größere Zahl der Arbeitnehmer/innen ihre Löhne einzuklagen versuchte.
- Das Nichtzahlen ausstehender Löhne, nachdem ein/e mobile Arbeitnehmer/ in gekündigt hat. Der Wechsel des Arbeitgebers wird damit für mobile Beschäftigte zu einem Risiko. Auch in diesem Fall spekulieren Arbeitgeber darauf, dass die Beschäftigten nicht darauf bestehen, ihre Ansprüche durchzusetzen.
- Das Nichtbezahlen von Überstunden. Auf diese Weise lassen sich nicht zuletzt auch Mindestlöhne umgehen: Die Arbeitnehmer/innen arbeiten während der regulären Arbeitszeit zum Mindestlohn. Darüber hinaus aber erbringen sie unbezahlte Überstunden, wodurch der durchschnittliche Gesamt-Stundenlohn unter dem Mindestlohn liegt.
- Ein überhöhter Lohnabzug für zur Verfügung gestellten Wohnraum. Ganz gleich, ob ein Bett in einer Sammelunterkunft oder eine Wohnung: Oft stellt der Arbeitgeber (oder ein/e mit diesem verbundene/r Vermieter/in) Wohnraum für mobile Beschäftigte zur Verfügung. Wenn hierfür eine überhöhte Miete berechnet und vom Lohn abgezogen wird, so wird damit faktisch der Lohn gedrückt. - Einen Mietvertrag erhalten die Menschen oft nicht, sodass sie jederzeit auf die Straße gesetzt werden können.
- Ein überhöhter Abzug für seitens des Arbeitgebers zur Verfügung gestellter Kost.
- Das verspätete Bezahlen des Lohnes. Neben dem Zinsvorteil, der den Arbeitgebern dadurch entsteht, kann dies zur Disziplinierung von Arbeitnehmer/innen eingesetzt werden.



- Das Auszahlen des Lohns in bar. Dies erschwert die nachträgliche Kontrolle von Lohnzahlungen durch Arbeitnehmer/innen, Behörden oder Gerichte.
- Das Nichtausstellen eines Arbeitsvertrags, eines Zeugnisses, einer Arbeitsbescheinigung oder einer Lohnabrechnung. Dies erhöht die Abhängigkeit vom Arbeitgeber und erschwert es, Hilfe von außen zu suchen. Auch das Beantragen bestimmter Sozialleistungen oder das Einklagen ausstehender Löhne wird damit erschwert oder unmöglich gemacht. Zudem können die Arbeitsbedingungen jederzeit einseitig vom Arbeitgeber zu Lasten des/der Beschäftigte/n geändert werden.
- Das Ausstellen eines Arbeitsvertrags in einer Sprache, die der/die betroffene Arbeitnehmer/in nicht versteht. Selbst wenn es sich um einen deutschsprachigen Arbeitsvertrag handelt, ist dies zu Beginn des Aufenthalts in Deutschland problematisch, wenn der/die mobile Beschäftigte den Vertrag nicht verstehen kann. Noch problematischer ist es, wenn Arbeitsverträge in einer Drittsprache ausgefertigt sind.
- Das Unterschreiben einer Gewerbebeanmeldung in deutscher Sprache durch eine/n mobile/n Beschäftigte/n, dem/der allerdings gesagt wird, er/sie unterschreibe einen regulären Arbeitsvertrag. Er/sie arbeitet dann im Glauben, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Tatsächlich aber ist er/sie ohne eigenes Wissen als Scheinselbständige/r ohne soziale Absicherung tätig. Diese Konstruktion fällt spätestens dann auf, wenn der/die mobile Beschäftigte einen Unfall hat oder krank wird und kein Krankenversicherungsschutz vorliegt. Dieses Modell ist im Baubereich sowie bei LKW-Fahrern recht weit verbreitet.
- Das wiederholte Schließen eines immer wieder befristeten Arbeitsvertrags entsprechend der Dauer eines immer wieder neu geschlossenen, gleichfalls befristeten Werkvertrags, bei dem der Arbeitgeber als Auftragnehmer auftritt. Der/die mobile Arbeitnehmer/in befindet sich mit jedem Vertrag erneut in der Probezeit; hinzu kommt die Kettenbefristung. Eine dauerhafte Perspektive wird auf diese Weise verweigert. Wenn Werkvertrag und Arbeitsvertrag immer neu auf sechs Monate geschlossen werden, können Arbeitnehmer/innen sogar täglich mit einer 14-tägigen Frist gekündigt werden – dauerhaft. Dieses Modell findet sich beispielsweise häufig in der Fleischindustrie.
- Die Entlassung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder wegen eines Unfalls. Wenn durch eine Konstruktion aufeinanderfolgender Werkverträge mit daran gekoppelten Arbeitsverträgen der Kündigungsschutz faktisch ausgehebelt wird, ist eine Kündigung binnen 14 Tagen ohne Weiteres möglich, solange dem

Arbeitgeber nicht nachgewiesen werden kann, dass er wegen des krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsausfalls kündigt. Doch selbst, wenn die rechtliche Situation der mobilen Arbeitnehmer/innen günstiger ist, sind solche Kündigungen keine Ausnahmen. In vielen Fällen sind sie erfolgreich, weil die Beschäftigten ihre Ansprüche nicht durchsetzen können oder wollen.

– In der Pflegebranche sind seit einigen Jahren Beschäftigungsmodelle verbreitet, bei denen Arbeitgeber ihre neu angeworbenen Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland (oft Spanien) zunächst für einen Sprachkurs freistellen und in dieser Zeit geringer entlohnen. Im Gegenzug müssen die mobilen Beschäftigten einen mehrjährigen Arbeitsvertrag unterschreiben. Aus diesem können sie nur gegen Zahlung einer Strafe an den Arbeitgeber vorzeitig aussteigen. Geld, das die meisten nicht haben. Ein zusätzliches Problem ist, dass die Freistellung für den Sprachkurs oft zu kurz ausfällt, um die nötigen Sprachkenntnisse erwerben zu können. Eine Verlängerung der Freistellung ist oft mit zusätzlichen Lohneinbußen für die Beschäftigten verbunden. Es sind auch Fälle bekannt, bei denen die Lohnzahlungen dann zeitweise eingestellt wurden.

– In der häuslichen 24-Stunden-Pflege werden Pflegerinnen (meist aus dem osteuropäischen EU-Ausland) angeworben, um für einige Monate Intensivpflege in Privathaushalten zu leisten. Diese Beschäftigungsverhältnisse, oft als Haushaltshilfen getarnt, sind insofern rechtswidrig, als es für diese Frauen kaum Freizeit und oft auch keine geregelten Schlafzeiten gibt. Die Pflegerinnen befinden sich in einer hohen Abhängigkeit. Es gibt grundsätzlich drei Möglichkeiten, wie die Frauen eingestellt werden: Der Privathaushalt kann erstens selbst als Arbeitgeber auftreten. Zweitens kann ein "Dienstleister" als Arbeitgeber auftreten, was im Grunde eine illegale Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit bedeutet. Oder drittens wird eine selbständige Pflegekraft im Rahmen eines Werkvertrags beauftragt.

Mobile Beschäftigte sind in hohem Maße von prekärer Beschäftigung bis hin zur Arbeitsausbeutung betroffen. Allem Gerede von "Willkommenskultur" zum Trotz und alle Erfahrungen ignorierend, die in den 1960er Jahre im Zuge der Einwanderung damals so genannter "Gastarbeiter/innen" gemacht wurden, finden sich Menschen nichtdeutscher Herkunft heute einmal mehr in äußerst prekären Arbeitsverhältnissen wieder. Diese Zustände verletzen die Menschenwürde der Betroffenen; sie sind einer modernen, demokratischen Gesellschaft unwürdig.

# Wer dreht an der Uhr?

## Buchbesprechung

Von Lea Arnold

Wie bereits im Titel angelegt, untersucht Claudia Sorger, wissenschaftliche Mitarbeiterin am außeruniversitären Institut „L&R Sozialforschung“ in Wien, in ihrem aktuell erschienenen Buch „Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik“ das Spannungsfeld von Genderfragen und Arbeitszeit.

Die Kernfrage dabei lautet: Was ist geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik? Und inwiefern kann Arbeitszeitpolitik einen Beitrag zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit leisten? Welche Rolle die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang spielen, ist insbesondere spannend, weil Arbeitszeitpolitik eine der ureigensten Gewerkschaftsaufgaben ist.

Sorger zeigt dabei die Widersprüche zwischen dem tradierten Vollzeit-Normalarbeitsverhältnis und der Pluralisierung von Arbeitszeitformen, aber auch gesellschaftlichen Veränderungen von Geschlechterrollen auf. Wo gibt es Ansatzpunkte zu einer gerechteren Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern? Dabei gibt die Autorin einen guten Überblick über die Arbeitszeitfrage als Folge der Industrialisierung und die zentrale Rolle der Gewerkschaften bei der Durchsetzung der Arbeitszeitregulierung. Sie stellt jedoch auch fest, dass deren Politik der Arbeitszeitverkürzung seit Jahrzehnten stockt und Gewerkschaften zu wenig Antworten auf die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gefunden haben. Eine Folge des Stillstands in der Arbeitszeitpolitik sei der wachsende Gender Gap in der Arbeitszeit. Diese Kernaussage des Buches – Arbeitszeit als ein wichtiger Schlüssel zur Verteilung von Macht und Ressource – könnte theoretisch noch fundierter belegt werden. So wird beispielsweise der wissenschaftliche Diskurs um Gleichheit und Differenz von der Autorin nur sehr kurz abgehandelt, obwohl er ein Kern in der arbeitszeitlichen Debatte ist. Auch dass es mittlerweile durchaus theoretische Alternativmodelle zum typischen Achtstundentag gibt, bleibt in Sorgers Abhandlung leider unerwähnt.

Das Fazit der Untersuchung lautet, dass die (im Wesentlichen männlichen) Akteure das derzeitige Wirtschaftssystem erhalten wollen, welches jedoch zu einem großen Anteil auf die unbezahlte Reproduktionsarbeit der Frauen beruht. Das derzeitige System baue immer noch zu stark auf dem vollzeiterwerbstätigen Mann auf, der im Idealfall eine Partnerin habe, die unbezahlte Sorgearbeit leistet. Hier ist laut Autorin der Ansatzpunkt der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik: ein kritischer Blick auf das sozialpartnerschaftliche Modell im Hinblick auf Genderaspekte und der Anerkennung von Versorgungsarbeit sei geboten.



Claudia Sorger: Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, ISBN: 978-3-89691-966-3, 281 Seiten, 29,90 Euro.

# Impressum

ISSN 1868-8209

Herausgeber: Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik bei den DGB-Bezirken Hessen-Thüringen und Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt. Die elektronische Zeitschrift "WISO-Info" behandelt sozial-, struktur- und wirtschaftspolitische Themen aus gewerkschaftlicher Sicht und erscheint unregelmäßig etwa drei- bis viermal pro Jahr.

Redaktion: Liv Dizinger, Dr. Kai Eicker-Wolf, Dr. Patrick Schreiner (verantwortlich), Sylvia Kampa und Ute Kamradek.

Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht zwingend die Positionen des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder seiner Mitgliedsgewerkschaften wieder.

DGB-Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt  
Otto-Brenner-Straße 7  
30159 Hannover  
Telefon: 0511 12601-33  
<http://www.niedersachsen.dgb.de>

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen  
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77  
60329 Frankfurt/Main  
Telefon: 069 273005-53  
<http://hessen-thueringen.dgb.de>

E-Mail und kostenfreies E-Mail-Abonnement: [wiso-info@dgb.de](mailto:wiso-info@dgb.de)

WISO-Info bei Facebook: <http://www.facebook.com/dgbwisoinfo>

Wir freuen uns über Artikel- und Interviewvorschläge ebenso wie über Briefe unserer Leserinnen und Leser. Unsere "Hinweise für Autorinnen und Autoren" senden wir Ihnen gerne zu. Ein Anspruch auf Veröffentlichung von Texten besteht nicht. Der Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik kann leider keine Honorare bezahlen.

Kopie und Weiterverbreitung in unveränderter Form unter Angabe der Quelle erwünscht.