

Gewerkschaftliche Strategien gegen prekäre Beschäftigung in Deutschland

Policy Paper*

Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten

Düsseldorf, Dezember 2011

* Zusammenfassung der Studie:

Reinhard Bispinck and Thorsten Schulten,
Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany,
WSI Discussion Paper No. 178, Düsseldorf, December 2011

Die Studie ist Teil eines europäischen Forschungsprojektes "Bargaining for Social Rights"
(BARSORI), das von der Europäischen Kommission finanziert wurde (Ref. VS/2010/0811)

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

1. Einleitung: Deregulierung des Arbeitsmarktes und prekäre Beschäftigung

Seit Jahren steht die prekäre Beschäftigung im Zentrum der politischen Debatte in Deutschland. Der Rückgang des klassischen „Normalarbeitsverhältnisses“ in Form unbefristeter Vollzeitstellen geht einher mit einer wachsenden Zahl von prekär Beschäftigten, mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen und wenig Einfluss auf ihre Arbeitssituation konfrontiert sind. Hierzu gehört die hohe Anzahl von Niedriglohnempfängern genauso wie die Masse der Minijobber oder die rasch ansteigende Bedeutung von Leiharbeit. Insgesamt müssen mittlerweile bis zu einem Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland als prekär angesehen werden.

Die Gründe für diesen grundlegenden Wandel der Beschäftigungsverhältnisse sind durchaus vielfältig. Sie reichen von den veränderten internationalen ökonomischen Rahmenbedingungen bis hin zu Ansätzen betrieblicher Personalpolitik. Allerdings steht hinter dieser Entwicklung kein unausweichliches Naturgesetz. Im Gegenteil: So dürfte die wichtigste Ursache für die Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der politischen Deregulierung der Arbeitsmarktinstitutionen und des Arbeitsschutzes liegen. In Deutschland hat dieser Prozess bereits in den 1980er Jahren eingesetzt. Er wurde vor allem mit der Notwendigkeit der Flexibilisierung des vermeintlich „verkrusteten“ Arbeitsmarktes gerechtfertigt, um auf diese Weise die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu verbessern. Insbesondere die rot-grüne Bundesregierung hat in der ersten Hälfte der 2000er Jahre zahlreiche Änderungen von Arbeits- und Sozialgesetzen vorgenommen, darunter auch die berühmten „Hartz-Gesetze“, die zu einer grundlegenden Umstrukturierung des Arbeitsmarktes geführt haben. Es war das ausdrückliche Ziel dieser Reformen, die Marktkräfte zu stärken, um so mehr Wachstum und Arbeitsplätze zu generieren. Die Konsequenz waren wachsende soziale Unsicherheit und zunehmende Bedeutung prekärer Beschäftigung.

2. Formen und Dimensionen prekärer Beschäftigung

In der Diskussion um „prekären Beschäftigung“ lassen sich verschiedene Formen und Dimensionen unterscheiden: Hierbei geht es zunächst um verschiedene Formen „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse, die vom Standard einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung abweichen. Insgesamt lässt sich ein hoher Übereinstimmungsgrad von prekärer und atypischer Beschäftigung feststellen, wenn auch bestimmte atypische Beschäftigungsformen wie z. B. freiwillige Teilzeitarbeit nicht automatisch als prekär angesehen werden können. Ausschlaggebend für die Prekarität sind darüber hinaus inhaltliche Dimensionen des Beschäftigungsverhältnisses, wie z. B. das Fehlen existenzsichernder Löhne, unsichere Berufsperspektiven oder eingeschränkter Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen. Dementsprechend ist Prekarität auch nicht mehr nur ein Problem von atypisch Beschäftigten, sondern hat – z.B. im Hinblick auf das Lohnniveau – bedeutsame Teile von Beschäftigten erfasst, die über ein Normalarbeitsverhältnis verfügen. Für Deutschland sind vor allem folgende Formen und Dimensionen von prekärer Beschäftigung von Bedeutung:

Geringfügige und ungewünschte Teilzeitarbeit

Seit den frühen 1990er Jahren hat die Teilzeitarbeit stetig zugenommen, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ist von 1991 bis 2009 von 14 auf fast 27 % gestiegen. Eine wichtige Teilgruppe stellen die geringfügig Teilzeitbeschäftigten (Mini-Jobber) dar, die sog. 400-Euro-Jobs ausüben. Ihr Anteil an den Beschäftigten ist in den vergangenen zehn Jahren ebenfalls deutlich gestiegen, insgesamt weist die Statistik aktuell 7,3 Mio. Mini-Jobber aus, darunter 2,4 Mio. mit Minijobs als Nebenbeschäftigung. Rund zwei Mio. Beschäftigte üben eine (ungewünschte) Teilzeitbeschäftigung aus, wollen aber eine Vollzeittätigkeit. Das entspricht 29 % der männlichen und 18 % der weiblichen Teilzeitbeschäftigten.

Befristete Beschäftigung

Rund 3,5 Mio. Beschäftigte haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil ist seit Beginn der 1990er Jahre leicht von gut 7 auf fast 11 % der Beschäftigten gestiegen. Auch hier haben gesetzliche Änderungen (insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz) fördernd gewirkt. In der aktuellen Krise zeigt sich, dass vor allem bei den Neueingestellten der Anteil der befristeten Arbeitsverträge zugenommen hat. Fast jeder zweite im Jahr 2009 neu Eingestellte hatte einen befristeten Arbeitsver-

trag. Junge Beschäftigte sind unter den befristet Beschäftigten stark überrepräsentiert.

Auszubildende

Zu den befristet Beschäftigten gehören auch die Auszubildenden. So positiv das duale System der beruflichen Erstausbildung allgemein bewertet wird, so kritisch wird doch die „zweite Schwelle“, also der Übergang von Ausbildungs- in das Erwerbssystem nach Abschluss der Ausbildung gesehen. Erhebungen zufolge wird nur gut die Hälfte der Ausgebildeten von ihrem Arbeitgeber übernommen. Auch drei Jahre nach erfolgreicher Ausbildung befindet sich ein gutes Drittel der Ausgebildeten in einem prekären Beschäftigungsverhältnis oder ist arbeitslos.

Leiharbeit

Die Leiharbeit ist seit zwei Jahrzehnten immer wieder Gegenstand von gesetzlichen „Lockerungsübungen“ gewesen. Aber erst die fast vollständige Deregulierung im Jahr 2003 hat zu einer rasanten Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen von rund 330.000 auf knapp 900.000 geführt. Die schlechte Bezahlung, die meist deutlich unter dem jeweiligen Verdienstniveau der Entleihbetriebe liegt, und die in der Regel sehr kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses kennzeichnen den prekären Charakter dieses Arbeitsverhältnisses.

Solo-Selbständige und Scheinselbständige

Prekäre Beschäftigung besteht auch im Segment der Selbständigen. Wirtschaftlich abhängige Selbständige („Scheinselbständige“), aber auch Solo-Selbständige arbeiten häufig zu Arbeits- und Einkommensbedingungen, die eindeutig als prekär bezeichnet werden müssen. Zwischen 1991 und 2010 hat die Anzahl der Selbständigen von etwa 3 Mio. auf 4.3 Mio um insgesamt 11 % zugenommen. Mehr als 1 Mio. dieser neuen Selbständigen waren dabei Solo-Selbständige.

Niedriglohnbeschäftigte

Ein hervorstechendes Merkmal des deutschen Arbeitsmarktes ist die sehr starke Ausweitung des Niedriglohnsektors. Seit Mitte der 1990er Jahre ist der Anteil der Bezieher von niedrigem Einkommen (2/3 des mittleren Lohnes, Median) um fast die Hälfte gestiegen und liegt seit einigen Jahren stabil über 20 % der abhängig Beschäftigten.

tigten. Dies entspricht rund 6,8 Mio. Beschäftigten. Damit nimmt Deutschland in dieser Hinsicht eine „Spitzenposition“ ein.

Ausmaß prekärer Beschäftigung in Deutschland

Die Gesamtzahl der prekär Beschäftigten in Deutschland lässt sich aufgrund der relativen Unbestimmtheit des Begriffes nicht exakt erfassen. Für eine Annäherung können jedoch diejenigen Beschäftigten-Gruppen identifiziert werden, die über einen hohen Prekaritäts-Anteil verfügen. Aufgrund zahlreicher Überlappungen zwischen diesen Gruppen kann die Gesamtzahl der prekär Beschäftigten jedoch nicht einfach addiert, sondern nur grob geschätzt werden. Demnach können die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von etwa einem Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland als prekär bezeichnet werden.

Beschäftigtengruppen mit einem hohen Anteil prekärer Beschäftigung, 2010

	Personen in 1.000	in %
Vollzeitbeschäftigte mit Niedriglohn*	4.464	11,5
Geringfügige Beschäftigung	3.344	8,6
Unfreiwillige Teilzeit	2.026	5,2
Teilzeitbeschäftigte wegen Familienpflichten	4.003	10,3
Befristet Beschäftigte	3 523	9,0
Leiharbeitsbeschäftigte	776	2,0
Solo-Selbständige	2.383	6,1
Beschäftigte insgesamt	38.938	100

* 2009

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011), Schulten (2011a), Berechnungen des WSI

3. Gewerkschaftsstrategien gegen prekäre Beschäftigung

Grundsätzlich sprechen sich die deutschen Gewerkschaften gegen alle Formen prekärer Beschäftigung aus. Sie verfolgen hauptsächlich vier strategische Ansätze zur Bekämpfung prekärer Beschäftigung:

3.1 *Veränderungen der Gesetzgebung zur Begrenzung, Verhinderung bzw. zum Verbot bestimmter Formen prekärer Beschäftigung*

Es gibt eine ganze Reihe von gewerkschaftlichen Forderungen nach gesetzlichen Änderungen. Sehr systematisch hat die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft auf ihrem jüngsten Gewerkschaftstag im September 2011 folgende Vorschläge gemacht:

- *Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs):* Seitens der Gewerkschaften wird heftig kritisiert, dass in einigen Branchen, wie z.B. dem Einzelhandel, bereits ein großer Anteil der Beschäftigten in diesem Beschäftigungsverhältnis steckt und damit auch reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängt werden. Minijobs werden als hochproblematische Form der staatlichen Subventionierung von Lohndumping beurteilt.
- *Recht auf Vollzeit für Teilzeitbeschäftigte:* Vollzeitbeschäftigte können in Deutschland ihre Arbeitszeit unter bestimmten Bedingungen auf Teilzeit reduzieren. Angesichts der großen Zahl von unfreiwillig Teilzeit Arbeitenden soll nach gewerkschaftlicher Vorstellung eine gesetzliche Regelung geschaffen werden, die ihnen das Recht zur Aufstockung auf Vollzeit einräumt.
- *Begrenzung von befristeter Beschäftigung:* Die bislang bestehende Möglichkeit zu „sachgrundloser“ Befristung soll abgeschafft werden. Die Anlässe für zulässige Befristung sollen strikter gefasst und befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt werden.
- *Schärfere Regeln für Leiharbeit:* Die Möglichkeit, regulär Beschäftigte durch Leiharbeitskräfte zu ersetzen, soll abgeschafft werden. Leiharbeit sollte auf seine Basisfunktion zurückgeführt werden, bei kurzfristig besonders hohem Arbeits- und Auftragsvolumen Abhilfe zu schaffen. Zudem soll das Equal-Pay-Prinzip gelten und zusätzlich ein 10-prozentiger Aufschlag gezahlt werden.

- *Regulierung der Arbeit von PraktikantInnen:* Der betrieblichen Praxis, reguläre Arbeit durch den Einsatz von PraktikantInnen zu erledigen, soll ein Riegel vorgeschoben werden. Für Praktika soll eine bestimmte Mindestvergütung gezahlt werden.
- *Solo-Selbständige:* Solo-Selbständigen soll die Möglichkeit des vollen Zugangs zu den Zweigen des sozialen Sicherungssystems (Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung) eingeräumt werden.

Unabhängig von diesen einzelnen gesetzlichen Regelungen fordern die Gewerkschaften ganz generell die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes, um auf diese Weise eine Einkommensuntergrenze einzuziehen, die ein weiteres Ausbreiten des Niedriglohnsektors verhindern kann und zugleich die tarifliche geregelten Einkommen stabilisieren hilft.

3.2 Abschluss von Tarifverträgen zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen bei prekärer Beschäftigung

Tarifpolitik ist das klassische Mittel der Gewerkschaften zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen, das gilt grundsätzlich auch für die prekär Beschäftigten. Allerdings beträgt die Tarifbindung in Deutschland nur noch rund 60 % der Beschäftigten und 33 % der Betriebe, ein großer Teil der prekär Beschäftigten wird also von Tarifverträgen nicht erfasst. Zwei Aufgaben hat die Tarifpolitik zu erfüllen: Zum einen muss sie dafür Sorge tragen, dass alle tariflichen Standards in Form von höheren Löhnen, kürzeren Arbeitszeiten, längerem Urlaub etc. auch für die prekär Beschäftigten gelten, zum andern kann sie versuchen, spezielle tarifliche Regelungen für prekär Beschäftigte durchzusetzen, um ihre Einkommens- und soziale Risiken zu reduzieren. Dazu gibt es in der tarifpolitischen Praxis der Gewerkschaften verschiedene Ansätze:

- *Niedriglohn:* Die Abschaffung bzw. Begrenzung niedriger Löhne und Gehälter war immer ein Kernthema der gewerkschaftlichen Lohnpolitik. Der Versuch, dies durch überdurchschnittliche Lohnsteigerungen bei den unteren Vergütungsgruppen zu erreichen, war aber nur mäßig erfolgreich. Hinzu kommt, dass in einer Reihe von Branchen das Tarifniveau insgesamt sehr niedrig liegt. Eine Analyse der aktuellen Tarifverträge zeigt, dass rund 13 % der tarif-

lichen Vergütungsgruppen unterhalb von 8,50 € liegt, also der Höhe des von den Gewerkschaften geforderten gesetzlichen Mindestlohnes.

- *Geringfügige Beschäftigung:* In einigen Branchen bestehen Tarifregelungen, die die geringfügige Teilzeitarbeit begrenzen sollen. Es handelt sich aber um Soll-Bestimmungen, die in der Praxis eher als Empfehlungen wirken und den starken Anstieg der Minijob-Beschäftigten nicht verhindern konnten.
- *Leiharbeit:* Nach der umfassenden Deregulierung der Leiharbeit 2003 versuchten die Gewerkschaften zunächst durch Tarifverträge mit den Zeitarbeitgeberverbänden angemessene Arbeitsbedingungen zu erreichen. Nicht zuletzt aufgrund von Lohndumping-Tarifverträgen durch christliche Gewerkschaften blieb das Tarifniveau weit unter den Tariflöhnen in den Einsatzbranchen. Die Gewerkschaften setzen deshalb verstärkt auf betriebliche Vereinbarungen und Branchentarifverträge zur Durchsetzung von Equal Pay und zur Begrenzung von Leiharbeit.
- *Auszubildende:* Für diese Gruppe vereinbaren die Gewerkschaften seit Jahren Tarifverträge, die die Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein (möglichst festes) Arbeitsverhältnis sicherstellen sollen.
- *Weiterbildung:* In der wachsenden Zahl von Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung finden sich auch Regelungen, die auf die besonderen Bedürfnisse etwa von älteren Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten, gering Qualifizierten und Beschäftigten mit Familienpflichten eingehen.

3.3 Gewerkschaftliche Organisierung der prekär Beschäftigten und praktische Unterstützung und Beratung

Es gibt die weit verbreitete Auffassung, dass sich die Gewerkschaften vor allem um die regulär Beschäftigten, die Stammbeschaften, kümmern, wo sie die große Mehrheit ihrer Mitglieder haben, und demgegenüber die Interessen der Randbeschaften vernachlässigen. Tatsächlich ist die gewerkschaftliche Interessenvertretung nicht ohne Widersprüche, zumal in Zeiten der Krise, wo die Randbeschaften auch als flexibler betrieblicher Beschäftigungspuffer genutzt werden, während die Stammbeschaften weitgehend gehalten werden. Gleichwohl hat sich die gewerkschaftliche Politik für die prekär Beschäftigten in den vergangenen Jahren geändert: Zielen

sie lange Zeit vor allem auf die Begrenzung von prekären Beschäftigungsformen, gehen sie jetzt verstärkt dazu über, praktische Unterstützung und Beratung für die verschiedenen Beschäftigtengruppen zu entwickeln und diese auch nach Möglichkeit gewerkschaftlich zu organisieren.

- *Beratung:* Um mit den prekär Beschäftigten in Kontakt zu kommen, haben die Gewerkschaften beispielsweise verschiedene Informationsplattformen im Internet gestartet (allgemein für prekär Beschäftigte und speziell für Leiharbeitsbeschäftigte), eine Reihe von Informationsbroschüren veröffentlicht und auch Beratungsstellen eingerichtet.
- *Organizing:* Mit verschiedenen Kampagnen haben sich die Gewerkschaften bemüht, die Organizing-Konzepte etwa aus den USA auch für deutsche Verhältnisse nutzbar zu machen. Ver.di hat im Bewachungsgewerbe eine entsprechende Kampagne gestartet, die IG Metall hat sich vor allem auf die Leiharbeitsbeschäftigten konzentriert.

3.4 Entwicklung und Förderung eines gewerkschaftlichen Konzepts „Gute Arbeit“ als Gegenstück zu prekärer Beschäftigung

Mit der Entwicklung des Konzepts „Gute Arbeit“ haben die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren erfolgreich versucht, einen inhaltlichen Gegenentwurf zur zunehmenden Prekarisierung der Arbeitswelt zu entwerfen und damit auch die öffentliche Debatte zu beeinflussen. Zahlreiche Aktivitäten auf betrieblicher Ebene, im Rahmen von Tarifpolitik und auf gesellschaftlicher Ebene haben dazu beigetragen, die Vorstellungen für eine humane Gestaltung von Arbeit und Arbeitsverhältnissen zu verbreiten. Folgende Beispiele charakterisieren diesen gewerkschaftlichen Politikan-satz:

- *Index Gute Arbeit.* Seit 2007 führt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) regelmäßig eine repräsentative Erhebung unter den Beschäftigten zur Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingungen durch. Daraus wird der so genannte Index Gute Arbeit abgeleitet, der auch differenziert nach Branchen, Beschäftigtengruppen und Arbeitsverhältnissen ein präzises Urteil über den aktuellen Zustand der Arbeitswelt erlaubt.

- *Kampagne „Gute Arbeit“:* Die IG Metall hat bereits 2004 mit ihrer Kampagne „Gute Arbeit“ begonnen. Die drei Kernziele waren, der Arbeit ein „gesundes Maß“ zu geben, altersgerechtes und lernförderliches Arbeiten zu ermöglichen und prekäre Beschäftigung zu reduzieren.
- *Mindestlohninitiative:* Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) haben als erste eine umfassende Kampagne zur Durchsetzung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes gestartet. Sie wurde von den anderen Gewerkschaften aufgegriffen und aktiv unterstützt und ist mittlerweile Kernbestandteil der DGB-Politik gegen prekäre Beschäftigung
- *Demographischer Wandel:* Insbesondere die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) hat sich die Gestaltung des demografischen Wandels auf die Fahnen geschrieben. Mit verschiedenen Tarifverträgen hat sie inhaltliche und handlungsbezogene Rahmenbedingungen festgelegt, die als Basis für Aktivitäten auf betrieblicher Ebene dienen. Thematisch reicht das Regelungsspektrum von der Arbeitszeit, Gesundheitsförderung, und Weiterbildung bis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

4. Gewerkschaftliche Strategien gegen prekäre Beschäftigung – vier Fallstudien

Im Rahmen der hier vorgelegten Untersuchungen werden vier detaillierte Fallstudien über gewerkschaftliche Strategien gegen prekäre Beschäftigung vorgestellt:

- *Bekämpfung von Niedriglöhnen:* Im Mittelpunkt stehen die Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn, die Ausweitung tariflicher Mindestlöhne in einzelnen Branchen auf Basis des Arbeitnehmerentsendegesetzes und die Versuche, tarifliche Niedriglohngruppen aus eigener Kraft zu beseitigen.
- *Begrenzung und Regulierung von Leiharbeit:* Die tarifpolitische Entwicklung seit der nahezu völligen Deregulierung der Leiharbeit wird nachgezeichnet und die betriebliche wie auch tarifpolitische Kampagne der IG Metall zur Leiharbeit wird dargestellt.

- *Vertretung von Solo-Selbständigen:* Die gewerkschaftliche Vertretung von Solo-Selbständigen ist vor allem ein Anliegen von ver.di, aber auch in anderen Gewerkschaften gibt es diese Beschäftigtengruppe. Die Fallstudie beschreibt die gewerkschaftlichen Aktivitäten bei den Solo-Selbständigen im Medienbereich von der Beratung über die politische Interessenvertretung bis hin zur Tarifpolitik.
- *Mehr Ausbildungsplätze und Übernahme von Auszubildenden:* Die Regulierung der Interessen der Auszubildenden steht seit langem regelmäßig auf der tarifpolitischen Agenda. Ziele und Ergebnisse der tarifpolitischen Bemühungen sind Gegenstand der Fallstudie.

5. Fazit

Die Gewerkschaften gehören zu den wenigen politischen Akteuren, die bereits sehr früh auf die Risiken der fortschreitenden Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes in Deutschland aufmerksam gemacht und auf die negativen ökonomischen und sozialen Folgen einer wachsenden Anzahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse hingewiesen haben.

Die zunehmende Prekarisierung des Arbeitsmarktes hat nicht zuletzt auch eine grundlegende Bedeutung für die gewerkschaftliche Machtbasis: Dies gilt nicht nur, weil prekär Beschäftigte schwerer zu organisieren sind, sondern auch deswegen, weil diese sehr wirksam als Druckmittel zur Disziplinierung der regulär Beschäftigten eingesetzt werden können. Letztere laufen zunehmend Gefahr, ihren geschützten Status zu verlieren.

Die gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von prekär Beschäftigten und zur Eindämmung beim Einsatz prekärer Beschäftigungsformen haben durchaus einige bemerkenswerte Erfolge und Good-Practice-Beispiele in einzelnen Bereichen und Unternehmen hervorgebracht. Insgesamt blieb ihre Reichweite jedoch eher begrenzt. Die Ursache liegt darin, dass viele prekär Beschäftigte in Bereichen und Branchen arbeiten, in denen die Strukturen gewerkschaftlicher Interessenvertretung nur schwach ausgeprägt sind und z.B. Tarifverträge kaum Wirkung entfalten. Nicht zuletzt deswegen fordern die Gewerkschaften deshalb auch in erster Linie von der Politik entsprechende Maßnahmen der Re-Regulierung des Ar-

beitsmarktes. „Die Tarifpolitik kann nicht die Reparaturwerkstatt fehlgeleiteter Politik sein“, lautet denn auch die Einschätzung des IG Metall-Vorsitzenden Berthold Huber. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die gewerkschaftlichen Kampagnen einen spürbaren Beitrag dazu geleistet haben, das öffentliche Bewusstsein für die wachsenden sozialen Probleme am Arbeitsmarkt zu schärfen und damit die Chancen für eine Wende hin zu einer sozialeren Gestaltung des Arbeitsmarktes zu verbessern.