



Gute und menschenwürdige Arbeit auch in Deutschland

VON JOHANNES JAKOB

Menschenwürdige Arbeit ist auch in Deutschland ein Thema. Zwar ist die Situation in Deutschland mitnichten mit der in vielen anderen Ländern in der Welt vergleichbar, aber die Frage „In wie fern profitieren alle Gruppen am Arbeitsmarkt gleichermaßen von der Entwicklung, oder werden die Risiken des Arbeitsmarktes auf wenige Gruppe konzentriert“, stellt sich auch hierzulande. Damit wird die für alle Länder – somit auch für Deutschland – geltende 2030-Agenda auch für die Bundesregierung relevant. Mit Ziel 8 streben die Staaten an, weltweit produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit (Zielvorgabe 8.5) zu schaffen. Auch Deutschland hat hier noch Verbesserungsbedarf, wie die derzeitigen Entwicklungen der zeigen.

Zum Teil arbeiten (und leben) viele Beschäftigte in prekären Verhältnissen. Die Bedeutung des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses nimmt ab, während atypische Formen von Arbeit an Bedeutung zunehmen. Die Unternehmen stehen in einem harten Wettbewerb, auch international. Es konkurrieren nicht nur die Unternehmen untereinander, sondern

auch die Staaten durch unterschiedliche hohe Standards der Beschäftigung. Diesen Druck geben die Staaten und die Unternehmen an die Beschäftigten weiter. Das Management setzt darauf, dass Angebot und Nachfrage elastischer bzw. flexibler werden, dies gilt auch für den Faktor Arbeit. Durch Personal- und Arbeitszeitpolitik werden Arbeitseinsatz und Kapazitätsauslastung optimiert, die Produktivität gesteigert und die Arbeitskosten gesenkt. Gleichzeitig werden mit dem Anstieg der Leistungsanforderungen kollektive Schutz- und Sicherungsniveaus für die Beschäftigten abgebaut.

Die Gewerkschaften haben auf diese Anforderungen reagiert und den Unternehmen geholfen die betriebliche Flexibilität zu erweitern. Nachfrageschwankungen werden heute zur Hälfte durch angepasste Arbeitszeiten ausgeglichen. In vier von fünf Betrieben sind Überstunden, Sonderschichten, Kurzarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle an der Tagesordnung. Deutschland hat hierdurch eine hohe Auslastung der Unternehmen, vor allem im produzierenden Gewerbe erreicht.

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben damit einen hohen Preis gezahlt, erwarten aber im Gegenzug, dass die Unternehmen die externe Flexibilität (also Entlassungen und Wiedereinstellungen) verringern. Doch den Unternehmen reicht interne Flexibilität allein nicht.

Der Gesetzgeber hat ihnen weitere Spielräume eröffnet und sie nutzen sie. Der Ausbau der externen Flexibilität erfolgt in Betrieben wie Verwaltungen verstärkt über atypische oder gar prekäre Beschäftigung. Das sind: befristete Arbeitsverträge, geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit, Werkverträge und verschiedene Formen der Selbstständigkeit. In fragilen Konjunkturzyklen ermöglichen atypische Beschäftigungsverhältnisse eine kostengünstige Beschäftigungsanpassung.

Dies hat zur Folge, dass die sozialen Folgen und deren Kosten zunächst auf die Beschäftigten und im zweiten Schritt auch auf die Allgemeinheit abgewälzt werden. Die prekär Beschäftigten selbst tragen zudem hohe Einkommensrisiken und haben einen geringeren Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. Die sozialen Sicherungssysteme werden unterhöhlt, und der Druck auf den Niedriglohnsektor steigt.

Die Zunahme von prekärer und atypischer Beschäftigung in Deutschland ist nicht nur den Marktkräften geschuldet, sondern Ergebnis einer Politik, die in den letzten Jahren die Schutzmechanismen abgebaut und die Flexibilisierung – als Wunderwaffe gegen Arbeitslosigkeit – erleichtert hat.

Die Reduzierung des Sicherungsniveaus bei Arbeitslosigkeit erhöht den Druck auf Arbeitssuchende und zwingt sie, jede Arbeit zu fast jedem Preis und zu jeder Bedingung anzunehmen. Das hat dazu geführt, dass die Löhne im unteren Einkommensbereich stark gesunken sind. Die Löhne driften auseinander, vor allem die unteren Einkommen halten mit der Lohnentwicklung nicht mehr Schritt.

Es gab deswegen eine breite gesellschaftliche Debatte, die dazu geführt hat, dass im Jahre 2015 in Deutschland erstmals gesetzliche Mindestlöhne eingeführt wurden. Vorher haben 23 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnsektor gearbeitet.

Atypische Beschäftigung für immer mehr Menschen

Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen unterliegen einem deutlich höheren Risiko der Kündigung, tendenziell ist die Bezahlung niedriger, die Aufstiegschancen sind geringer und das Risiko, einen Unfall zu erleiden, ist höher.

Über 900.000 Menschen sind als Leiharbeiter/innen tätig. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wurden im ersten Halbjahr 2015 585.000 Arbeitsverhältnisse beendet, während 660.000 neu abgeschlossen wurden.¹ Fast die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse endet nach weniger als drei Monaten. Die Bruttoarbeitsentgelte in der Zeitarbeit liegen deutlich unter den im Durchschnitt über alle Branchen erzielten Entgelten.

Während Branchenvertreter stets betonen, dass Leiharbeit eine ganz normale Form der Beschäftigung sei und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den Verleihern einen sozialversicherten, unbefristeten Arbeitsplatz hätten, sieht die Realität anders aus. Nicht der Verleiher trägt das Risiko der Flexibilität sondern die Beschäftigten und in der Folge die Arbeitslosenversicherung oder über das Hartz-IV-System der Steuerzahler.

Fünf Millionen Menschen haben einen sogenannten Minijob als einzige Beschäftigung. Mit dem Anreiz, das Einkommen steuerfrei und für den Beschäftigten ohne Sozialabgaben zu erzielen, akzeptieren viele Menschen Arbeitsverhältnisse auf Abruf, mit niedriger Bezahlung und oft auch ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Urlaubsgeld und Leistungen bei Mutterschutz. Diese Tatsachen sind durch zahlreiche Studien belegt.² Dennoch erkennt man im politischen Raum derzeit noch keinen Änderungsbedarf. Zu groß ist offensichtlich der Druck der Arbeitgeber, die von diesen flexiblen und billigen Arbeitskräften enorm profitieren, vor allem im Dienstleistungsbereich.

¹ Bundesagentur für Arbeit (2016).

² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015).



2,3 Millionen Menschen arbeiten also Soloselbstständige, das heißt Selbstständige ohne Angestellte. Diese Arbeitsform ist oft freiwillig gewählt und viele erreichen gute Einkommen. Allerdings ist die Einkommensverteilung breit gestreut. Es gibt eine große Gruppe, die in prekärer Soloselbstständigkeit lebt, vor allem weil es ihnen an Alternativen am Arbeitsmarkt fehlt. Rund 30 Prozent der Soloselbstständigen erzielen nur Einkommen unter 1.100 Euro netto, was im Kern dem Sozialhilfeniveau entspricht. Für die soziale Sicherung, vor allem Sicherung im Alter, bleibt nichts mehr übrig. Immer mehr Menschen werden deshalb im Alter von staatlicher Fürsorge abhängig werden.

80.000 Menschen arbeiten in Maßnahmen der geförderten Beschäftigung. Der größte Teil dieser Gruppe in den sogenannten Ein-Euro-Jobs. Sie erhalten zu den Leistungen der Grundsicherung eine geringe Aufwandsentschädigung in Höhe von einem bis 1,50 Euro pro Arbeitsstunde. Leistungen an die Rentenversicherung werden nicht gezahlt. Die Arbeiten sind oft arbeitsmarktfern, um Konkurrenz zu anderen

Arbeiten zu vermeiden. Dies führt aber auch dazu, dass die beruflichen Perspektiven gering sind.

Mit Einführung des Mindestlohns hat die Zahl der Praktikantinnen und Praktikanten deutlich abgenommen. Praktika über drei Monate, die nicht Bestandteil der Ausbildung sind, müssen seitdem mit dem Mindestlohn abgegolten werden. Praktikantinnen und Praktikanten waren für viele Arbeitgeber willkommene billige Arbeitskräfte. Sie sind oft gut ausgebildet und motiviert, dennoch haben viele Arbeitgeber nur Praktika zugelassen. Aktuell, wo viele geflüchtete Menschen in Deutschland ankommen, nimmt die Diskussion wieder Fahrt auf. Die Arbeitgeber drängen darauf, die Zeit der Praktika, die nicht nach Mindestlohn bezahlt werden müssen, wieder zu verlängern.

Besonders prekär sind die sogenannten Werkverträge, vor allem dann, wenn die Werknehmer ihren Sitz im Ausland haben. Die Beschäftigten werden nach Deutschland zur Arbeitsleistung entsandt. Im Kern geht es darum, das niedrige osteuropäische

Lohnniveau nach Deutschland zu importieren. Die EU-Regelungen lassen diese Entsendungen für zwei Jahre zu. Die soziale Sicherung verbleibt im Heimatland. Die schlechten Arbeitsbedingungen sind oft von der Presse aufgegriffen worden, entscheidende Veränderungen zur besseren Absicherung dieser Menschen hat es aber nicht gegeben. Bis zur Einführung des Mindestlohns waren die gezahlten Löhne extrem niedrig, auch für harte Arbeit. Die grenzüberschreitende Beschäftigung führt dazu, dass Schutzmechanismen nicht greifen und die Menschen in Deutschland – auch aufgrund von unzureichenden Sprachkenntnissen – oft hilflos sind. Die EU-Kommission plant derzeit eine Überarbeitung der europäischen Entsenderichtlinie. Auch hier ist der Widerstand groß, die Reform droht sogar zu scheitern.

Aber auch die Zahl der Werkverträge mit deutschen Unternehmen nimmt zu. Außerdem gehen Unternehmen dazu über, ihre Betriebe in selbstständige Werkunternehmen aufzuteilen. Die Praktiken sind rechtlich umstritten, aber aufgrund der unscharfen Gesetzgebung werden die Konstruktionen nicht beanstandet. Ein Studie der Hans-Böckler-Stiftung über Werkverträge auf dem Werksgelände (Onsite-Werkverträge) zeigt: 19 Prozent der Tätigkeiten von Werkvertragsnehmern sind identisch mit Tätigkeiten der Stammbeschäftigten, in weiteren 24 Prozent der Fälle sind die Tätigkeiten weitgehend identisch.³

Der Vorteil für die Unternehmen liegt auf der Hand. Die Löhne werden je nach Tätigkeit stark differenziert, eine solidarische Lohngestaltung z.B. über Tarifverträge wird so unterlaufen. Mitbestimmungsregeln werden ausgehebelt. Dies gilt sowohl für Unternehmensmitbestimmung als auch für die betriebliche Mitbestimmung über die Betriebsräte. Jedes Teil-Unternehmen gilt rechtlich als selbstständiger Betrieb. Hier müssen also jeweils separate Vereinbarungen getroffen werden, eigenständige Betriebsräte gewählt und Tarife vereinbart werden. Gleichzeitig sind die Beschäftigten ständig mit der Drohung konfrontiert, das Unternehmen wieder aufzulösen, die Tätigkeit anderen Unternehmensteilen zuzuordnen oder gleich neu auszuschreiben.

Jüngere, Frauen und Ausländer sind besonders betroffen

Von diesen atypischen Formen der Beschäftigung sind jüngere Menschen, Ausländer, Geringqualifizierte und zum Teil auch Frauen stärker betroffen. So haben 25 Prozent der Frauen eine Teilzeitbeschäftigung unter 20 Stunden, während es bei Männern nur 3,7 Prozent sind. Bei den Minijobs ist die Verteilung ähnlich ungünstig, vor allem in der Gruppe der Kernwerbstätigen von 25 bis 65 Jahren.

Nicht jede Form von Teilzeitarbeit kann als prekär bezeichnet werden. Vielfach ist diese Art der Beschäftigung selbst gewählt und durch andere Einkommen im Haushalt abgesichert; aber die Zahl der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten nimmt zu. Unfreiwillige Teilzeit ist eine Form von Unterbeschäftigung. Die Beschäftigung ist unsicher, die Löhne sind in vielen Fällen nicht ausreichend, so dass ergänzend Sozialleistungen in Anspruch genommen werden müssen. Die Teilzeitarbeit ist vor allem im Dienstleistungsbereich für die Arbeitgeber ein großer Vorteil, sie können die Arbeitszeit laufend der Nachfrage anpassen. Die Risiken tragen die Beschäftigten.

Berufsanfänger/innen müssen sich heute in der Regel damit abfinden, dass sie befristet beschäftigt werden, oder zunächst nur über ein – meist unbezahltes – Praktikum oder gar Leiharbeit in die Arbeitswelt einsteigen können. Arbeitslose werden von den Arbeitsagenturen in Zeitarbeit vermittelt, als kostenlose Praktikanten und Praktikantinnen oder als Teilnehmer und Teilnehmerinnen von Trainingsmaßnahmen an Betriebe übergeben oder gleich als Ein-Euro-Jobber und -Jobberinnen beschäftigt.

Ein gewisses Maß an Flexibilität ist notwendig, aber es muss dann auch gesamtgesellschaftlich abgedefert werden. Das heißt, die sozialen Sicherungssysteme müssen vor allem für diese Personengruppen tatsächlich greifen. Das ist aber nicht der Fall. Sowohl in der Rentenversicherung als auch in der Arbeitslosenversicherung ist das Leistungsniveau abgesenkt und die Zugangsvoraussetzungen sind erhöht worden. Vor allem prekär Beschäftigte erreichen so bei Arbeitslosigkeit überhaupt keine Sicherung mehr und sind auf das Hartz-IV-Grundsicherungssystem angewiesen.

³ Hertwig et al. (2015).

Deutschlands Beiträge zur Beendigung von ausbeuterischer Kinderarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel, Einsatz von Kindern als Soldaten

VON ANTJE RUHMANN UND MECHTILD MAURER

Die Bundesrepublik Deutschland hat alle relevanten internationalen Menschenrechtsverträge zur Beendigung ausbeuterischer Kinderarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel sowie dem Einsatz von Kindern als Soldaten ratifiziert. Das sind zum einen die ILO Mindestalter-Konvention (138), die ILO Konvention zur Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit (182) sowie die UN-Kinderrechtskonvention samt ihrer Zusatzprotokolle. Seit dem Jahr 2000 umfasst das UN-Übereinkommen gegen Menschenhandel neben der sexuellen Ausbeutung auch Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung. Diese sind seit 2005 auch im deutschen Strafgesetzbuch (StGB) als Delikte verankert. Unzureichend erfolgt bislang die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels¹. Die Bundesregierung ließ die Frist zur Umsetzung in nationales Recht verstreichen, so dass beispielweise erzwungene Straftaten wie etwa die Zwangsbettelei aktuell nicht unter den Tatbestand der Paragraphen 232 und 233 des StGB fallen.²

Es gibt keine Zahlen darüber, wie viele Erwachsene und Kinder in Deutschland von Menschenhandel zum Zwecke der Zwangsarbeit betroffen sind.³ Vermutet wird, dass es in mehreren Bereichen der informellen Wirtschaft Formen der Zwangsarbeit gibt, darunter insbesondere in der Prostitution, doch auch in der Bauindustrie, der Landwirtschaft, in haushaltsnahen Dienstleistungen sowie in der Gastronomie und im Hotelgewerbe.⁴

Die Zwangsarbeit von Kindern in Deutschland, soweit bekannt, beschränkt sich vorwiegend auf die kommerzielle sexuelle Ausbeutung. 2015 war etwa die Hälfte der identifizierten Opfer von Zwangsprostitution unter 21 Jahre alt. Die von Menschenhandel Betroffenen stammen hauptsächlich aus Rumänien und Bulgarien, aber auch aus Afrika, Indonesien, Lateinamerika anderen Ländern Europas. Händler nutzen beispielsweise Asylbewerberheime um Kontakt zu potentiellen Opfern aufzunehmen.⁵



Antje Ruhmann arbeitet bei terre des hommes Deutschland e.V als Referentin für Anwaltschaftsarbeit zu den Themen Kinderarbeit und Unternehmensverantwortung.



Mechtild Maurer ist Geschäftsführerin von Ecpat Deutschland e.V.

1 Europäische Union (2011).

2 Siehe KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (2012).

3 Deutscher Bundestag (2016), S. 7.

4 Schwertmann (2014) und United States Department of State (2015), S. 165.

5 United States Department of State (2015), S. 165.

Literatur

Europäische Union (2011): Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI des Rates. Brüssel [<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011L0036&from=DE>]

Siehe KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an

Frauen im Migrationsprozess e.V. (2012): Stellungnahme des KOK e.V. zum Entwurf eines Gesetzes vom 24.10.2012 zur Umsetzung der Richtlinie 2011/36/EU des europäischen Parlaments und des Rates vom 05. April 2011. Berlin [www.kok-gegen-menschenhandel.de/fileadmin/user_upload/medien/KOK_informiert/Stellungnahme_des_KOK_zum_Umsetzungsgesetz_vom_21.11.12.pdf].

Deutscher Bundestag (2016): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu verschwundenen geflüchteten Minderjährigen (Drucksache 18/7916). Berlin [<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/080/1808087.pdf>].

Schwertmann, Philipp (2014): Zwangsarbeit in Deutschland meist unsichtbar. Interview von Ellen Kollender mit Philipp Schwertmann vom »Bündnis gegen Menschenhandel«. In: Migration & Bevölkerung 3/14. [www.migration-info.de/artikel/2014-04-03/interview-zwangsarbeit-deutschland-meist-unsichtbar].

United States Department of State (2015): Trafficking in Persons Report 2015. Washington D.C. [www.state.gov/documents/organization/243559.pdf].

Die EU propagiert das System der „Flexicurity“, mehr Flexibilität soll durch verbesserte soziale Sicherung ausgeglichen werden. Deutschland hat das Gegenteil gemacht, die Flexibilität gesteigert und die soziale Sicherung gemindert.

Die Prekarisierung der Arbeitswelt bedroht generell die Arbeitsstandards in Deutschland und Europa. Dies bedeutet nicht, dass alle Arbeitsverhältnisse, die befristet sind oder in Teilzeit, Leiharbeit bzw. als Praktikum gestaltet sind, als prekär bezeichnet werden können. Ein Problem entsteht aber dann, wenn diese Arbeitsformen weit über das betrieblich erforderliche Maß hinausgehen und der Arbeitgeber eine bewusste Strategie damit verfolgt, die Menschen möglichst ungesichert zu beschäftigen, um Risiken auf die Beschäftigten abzuwälzen.

Für viele ist prekäre und atypische Beschäftigung ein Dauerzustand. Manchen gelingt nach einiger Zeit der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Diejenigen, die dauerhaft prekär arbeiten, leben in ständiger Angst vor Arbeitslosigkeit. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wechseln häufig. Die Betroffenen können keine feste Zeit- und Lebensplanung vornehmen, da sie immer auf Abruf bereit stehen müssen.

Da die prekäre Arbeitssituation oft einher geht mit nicht Existenz sichernden Löhnen, stehen die Beschäftigten unter einem enormen Druck, sich ständig bewähren zu müssen. Sie müssen sich immer wieder auf eine veränderte Arbeitsumgebung einstellen und fühlen sich häufig als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zweiter Klasse, wobei sie formal die „freie“ Entscheidung haben.

Mehr „Gute Arbeit“ ist notwendig

Die Gewerkschaften setzten dem Trend der Prekarisierung das Konzept der **Guten Arbeit** entgegen. Dabei geht es sowohl darum, das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ im Sinne einer unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitwerbstätigkeit oder vollzeitnaher Teilzeit zu erhalten, als auch um eine wirkungsvolle Absicherung der prekär Beschäftigten. Dies kann z. B. geschehen durch die Schaffung einer flexiblen Beschäftigungssicherheit,

d. h. institutionelle Verankerung von Beschäftigungsbrücken zur Absicherung von Übergängen zwischen verkürzten Arbeitszeiten, Bildung, Familienarbeit, regenerierende Auszeiten, Selbstständigkeit, geringerem Einkommen oder Freiwilligenarbeit.

Der entstandene politische Druck zeigt erste Ergebnisse. Vor allem die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes ist ein großer Erfolg. Eine weitere Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen haben die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbart. Zur Regulierung der geringfügigen Beschäftigung konnte man sich noch nicht durchringen. Dieses Projekt bleibt offen, wie viele andere, die Deutschland auf dem Weg zu einer besseren Arbeitswelt 2030 angehen muss. Auch Deutschland muss also die Ziele der 2030-Agenda im eigenen Land verwirklichen.

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern, sind auch in Deutschland Ziele, an denen sich jede (neue) Bundesregierung messen lassen muss.



Johannes Jakob leitet die Abteilung Arbeitsmarktpolitik im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen. Januar 2016. Nürnberg [<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>].

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB-Kurzbericht 18/2015. Nürnberg [<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1815.pdf>].

Hertwig et al. (2015): Werkverträge im Betrieb – Eine empirische Untersuchung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung [www.boeckler.de/pdf/p_study_mbf_300.pdf].

Statistisches Bundesamt (2015): Normalarbeitsverhältnisse nehmen an Bedeutung zu. Pressemitteilung vom 21.8.2015. Wiesbaden [www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_301_132.html].