Beate Müller-Gemmeke
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bündnis 90/Die Grünen
Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte

Berlin
Platz der Republik 1 - 11011 Berlin
Tel: (030) 227 73041, Fax: (030) 227 76041
beate.mueller-gemmeke@bundestag.de

Wahlkreis
Gartenstraße 18 - 72764 Reutlingen
Tel: (07121) 9092411, Fax: (07121) 9943186
beate.mueller-gemmeke.wk01@bundestag.de

Reutlingen, 20. November 2015

Wie geht die Politik mit prekären Arbeitsverhältnissen, Leiharbeit und Werkverträgen um

– gibt es Hoffnung auf Besserung?

Sehr geehrte Damen und Herren,

haben Sie herzlichen Dank für die Einladung - ich freue mich heute hier zu sein. Auch wenn das Thema prekäre Arbeitsverhältnisse nicht gerade Freude aufkommen lässt. Denn: Prekär ist heutzutage viel, wenn ich mir die Arbeitsverhältnisse in Deutschland anschaue.

Ich beginne mit den Minijobs: Mehr als 2,4 Millionen Beschäftigte haben heute neben ihrem Hauptjob noch einen Minijob. Tagsüber arbeiten sie im Büro oder im Supermarkt, nach der Arbeit gehen sie kellnern oder putzen. Etliche arbeiten in der Pflege und haben auch einen zusätzlichen Minijob – auch in der Pflege, halt bei einem anderen Träger. Für immer mehr Beschäftigte reicht das Einkommen aus einem Job nicht mehr aus.

Natürlich ist der Minijob auch ein willkommenes Modell, um Geld zu verdienen, ohne Steuern bezahlen zu müssen. Dorothea Voss von der Böckler Stiftung kommt zu dem Schluss, dass der Mini-Nebenjob beides sein kann. Für die einen ist er ein Rettungsanker, für die anderen ein Steuersparmodell. Ein Rettungsanker ist es vor allem für Frauen: Denn sie – so Voss - nehmen eine zweite Beschäftigung vor allem zur Existenzsicherung auf.

Dann gibt es auch noch die Minijobs als Hauptjob und was mich da besonders ärgert: In manchen Branchen - Einzelhandel, Gastronomie, Reinigungsbranche – gehören diese Minijobs zum Geschäftsmodell. Dabei geht es den Arbeitgebern allein um Flexibilität. In der Folge werden so Normalarbeitsverhältnisse zurückgedrängt.

Minijobs, das ist inzwischen längst klar, sind keine Brücke in reguläre Beschäftigung. Sie sind vielmehr - insbesondere für Frauen - eine Sackgasse, die berufliche Aufstiegsperspektiven blockiert und eine eigenständige Existenzsicherung verhindert. Altersarmut – insbesondere für Frauen - ist so programmiert.

Alle Fakten zeigen, wer Altersarmut bei Frauen verhindern will, der muss die Vorteile der Minijobs abschaffen. Aber und hier bin ich ehrlich – das ist politisch extrem schwierig. Wir haben vor der letzten Bundestagswahl einen Testballon gestartet und die Reaktionen waren heftig. Große Teile der Bevölkerung reagierten empört. Das Thema ist politisch extrem schwer umzusetzen. Aber dennoch: Die Kritik an den Minijobs wächst. Immer mehr Verbände, Gewerkschaften und Wissenschaftler_innen fordern

inzwischen eine Abkehr von dieser nicht existenzsichernden Beschäftigungsform. Sie warnen vor Missbrauch und kritisieren die staatlichen Fehlanreize, die mit den Minijobs gesetzt werden. Das macht mir ein bisschen Mut, denn wir brauchen ein breites und starkes Bündnis – das zusammensteht. Anders können wir eine Reform bei den Minijobs politisch nicht durchsetzen.

Wenn wir über prekäre Arbeitsbedingungen sprechen, dann komme ich auch am Thema Befristungen nicht vorbei. Auch hier sind überhaupt keine neuen Regelungen aus dem Hause Nahles zu erwarten. Dabei sollte ihr auch dieses Thema unter den Nägeln brennen.

Befristungen machen heute rund 9 Prozent der Beschäftigung aus. Viele sagen, das ist doch nicht viel, das macht doch nichts. Aber tatsächlich heißt das: Jeder zweite neue Job hat ein Verfallsdatum. Betroffen davon sind insbesondere junge Menschen. Befristungen sind und bleiben für die Beschäftigten problematisch. Wer nur einen Job auf Zeit hat, ist besonders von Arbeitslosigkeit bedroht und macht sich auch mehr Sorgen über Krankheit und Armut im Alter. Befristete Jobs sind häufig auch keine Brücke in eine Dauerbeschäftigung. Lebens- und Familienplanung sind nur begrenzt möglich. Das alles führt zu Unsicherheit und die belastet die Beschäftigten, aber auch deren Familien. Befristet Beschäftigte erhalten auch weniger Weiterbildung, haben seltener Aufstiegsmöglichkeiten und bekommen häufig weniger Lohn. Die Nachteile liegen also voll und ganz auf Seiten der Beschäftigten. Und das ist meiner Meinung nach nicht akzeptabel. Denn alle Beschäftigten brauchen Chancen und Perspektiven.

Die Arbeitgeberseite hat hingegen vielfältige Vorteile. Denn mithilfe von sachgrundlosen Befristungen entstehen Randbelegschaften und auf die wird einfach das unternehmerische Risiko übertragen. Selbst die OECD sagt: „Die Zweiteilung des Arbeitsmarkts durch die Abwälzung der Risiken auf befristet Beschäftigte ist sozial ungerecht und schädlich für die langfristige wirtschaftliche Entwicklung."

Ich meine, es gibt doch genügend Gründe, die Arbeitgeber_innen anführen können, um Arbeitsverträge zu befristen. Deshalb wollen wir Grünen die sachgrundlose Befristung komplett abschaffen. Im Bundestag haben wir das Thema schon x-Mal debattiert. Doch insbesondere die Union verteidigt die sachgrundlosen Befristungen heftig. Sie suggerieren noch immer, diese Befristungen hätten eine Brückenfunktion. Es geht ihnen aber vor allem um die Flexibilität für die Betriebe. Wie schon gesagt – hier duckt sich die Bundesregierung stoisch weg.

Spannend wird es dagegen beim Thema Leiharbeit und Werkverträge. Die Tariflandschaft und die Belegschaften zersplittern immer mehr. Verantwortlich dafür sind Leiharbeit und die Vergabe von zweifelhaften Werkverträgen. Und die gibt es mittlerweile in nahezu allen Branchen - auch in der Diakonie. Das Geschäftsmodell ist leicht zu durchschauen: Auch mit Leiharbeit und Werkverträgen verlagern die Unternehmen das unternehmerische Risiko, sie sparen Lohnkosten und Sozialabgaben und entziehen sich damit ihrer Verantwortung beim Kündigungsschutz.

Im Koalitionsvertrag wurde ein Gesetz gegen diesen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträge angekündigt. Wir haben lange gewartet – und tatsächlich liegt der Referentenentwurf jetzt bei uns auf dem Tisch. Vor Weihnachten soll er noch im Kabinett verabschiedet werden. Im neuen Jahr beginnt dann die parlamentarische Beratung, und in Kraft treten soll die Reform dann aber erst Anfang 2017.

Die Leiharbeit war ursprünglich mal gedacht als ein Instrument für mehr Flexibilität. Heute profitieren die Unternehmen von der Leiharbeit aber doppelt. Sie bekommen mit ihr Flexibilität und billigere Arbeitskräfte. Und diese Fehlentwicklung soll nun gestoppt werden.

Ministerin Nahles verspricht nun Equal Pay. Der Referentenentwurf wird konkret. Gleichen Lohn für gleiche Arbeit gibt es aber erst nach neun Monaten. Das macht wenig Sinn, denn die wenigsten Leiharbeitskräfte werden davon profitieren. Es ist allseits bekannt, dass rund 50 Prozent der Leiharbeitskräfte bereits nach drei Monaten schon wieder arbeitslos sind.

Weiteres Ziel ist, dass Leiharbeit künftig wirklich nur noch „vorübergehend" genutzt werden kann. Die Regierungskoalition plant deshalb eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Die gilt aber nur für die Leiharbeitskräfte, für die Entleihunternehmen gibt es solch eine Begrenzung nicht. Das ist völlig abstrus. Denn Leiharbeitskräfte können zukünftig nur „vorübergehend" beim gleichen Betrieb arbeiten. Die Entleihbetriebe aber können die Stammbelegschaften dauerhaft mit – immer neuen – Leiharbeitskräften ersetzen. Das geht vollständig an der Zielsetzung vorbei. So entstehen nur neue Drehtüreffekte – zu Lasten der Leiharbeitskräfte. Und die Entleihbetriebe können so weiter machen wie bisher.

Diese Regelungen sind längst noch nicht alles, was geplant ist. Denn es gibt zusätzlich noch etliche Öffnungsklauseln. Wenn ein Betrieb einen Branchenzuschlag anwendet, durch den es bereits nach sechs Wochen eine Lohnsteigerung vorgesehen ist – so wie es die IG Metall in ihre Tarifverträge verhandelt hat - dann muss der Grundsatz Equal Pay erst nach zwölf Monaten vollständig erreicht werden. Und wenn ein Betrieb tarifgebunden ist, dann kann auch eine längere Höchstüberlassungsdauer über 18 Monate hinaus vereinbart werden. Diese Sonderregelung gilt auch explizit für die Kirchen, für Caritas und Diakonie.

Mein Fazit: Die geplanten Regelungen sind extrem bürokratisch, sie sind nicht kontrollierbar und sie bringen vor allem keine wesentlichen Verbesserungen für die Leiharbeitskräfte. Die geplante Reform ist kein großer Wurf, sondern im Endeffekt nur kleines Karo.

Für uns ist die Leiharbeit ausschließlich ein Instrument für mehr Flexibilität um Auftragsspitzen und personelle Engpasse abzufedern. Eine konsequente und unbürokratische Reform der Leiharbeit geht nur über den Preis. Deshalb fordern wir „gleichen Lohn für gleiche Arbeit" ab dem ersten Tag und einen zusätzlichen Flexibilitätsbonus von zehn Prozent des Bruttolohns. Für die Unternehmen lohnt sich Leiharbeit dann betriebswirtschaftlich nur „vorübergehend" – auch ohne jegliche Höchstüberlassungsdauer. Für mich ist das aber vor allem eine Gerechtigkeitsfrage. Die Beschäftigten würden so endlich einen fairen Lohn und somit Anerkennung und Wertschätzung erhalten.

Wir lehnen den Gesetzentwurf zur Leiharbeit ab – und es gibt viel Kritik von der Arbeitgeberseite und auch von den Gewerkschaften. Wir können also gespannt sein, ob er tatsächlich in dieser Form unverändert vom Kabinett beschlossen wird.

Kontroversen gibt es auch bei den Werkverträgen. Wenn Werkverträge für fachfremde Arbeiten mit gelegentlichem Charakter oder spezialisierte Tätigkeiten vergeben werden, dann ist das unbedenklich. Das entspricht einer modernen Arbeitswelt. Problematisch wird es aber, wenn Werkvertrags-Beschäftigte die gleichen Tätigkeiten auf dem gleichen Betriebsgelände verrichten wie das Stammpersonal, aber für weniger Lohn, Dann ist das kein „Werk" – sondern das sind schlichtweg Schein-Werkverträge, das ist illegale Leiharbeit und Tarifflucht.

Und diese Entwicklung ist fatal: Die menschenunwürdigen Bedingungen durch Werkverträge in der Fleischbranche sind bekannt. Im Einzelhandel gibt es die Regaleinräumer_innen und auch im Kassenbereich gibt es Werkverträge. Bei den Druckern gibt es Schichten oder ganze Rotationsmaschinen als

Werkvertrag. Fündig wird man auch in Hotels, im Logistikbereich, in der Metallbranche und auch in der Diakonie. Bei den Werkverträgen sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt.

Das geht nicht! Hier hört die unternehmerische Freiheit auf. Denn bei diesen Werkverträgen geht es darum Lohnkosten einzusparen. Es geht um Tarifflucht von einem guten in einen billigeren Tarifvertrag, und häufig besteht überhaupt keine Tarifbindung.

Zum diesem Thema gibt es auch eine neue repräsentative Studie der Hans-Böckler Stiftung, bei der Manager_innen und Betriebsräte zum Thema Werkverträge befragt wurden: 30 Prozent der Betriebe nutzen Werkverträge als Ersatz für Leiharbeit. Werkvertragsbeschäftigte werden in besonders belastende Arbeitsbereiche eingesetzt. Ein Ergebnis ist auch, dass sich durch Werkverträgen die Betriebs- und Branchenstrukturen grundlegend verändern: So entstehen „englische Verhältnisse". Es gelten entweder keine oder unterschiedliche Tarifverträge. In einer räumlichen Einheit sind – wenn überhaupt – unterschiedliche Betriebsräte und Gewerkschaften aktiv.

Wenn der Anstand in der Wirtschaft auf diese Weise verloren geht, dann müssen die Rahmenbedingungen verändert werden. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar bereits eine Grenze zwischen „echten" und missbräuchlichen Werkverträgen gezogen. Allerdings verlangt das Gericht eine „Gesamtwürdigung" aller Umstände des Einzelfalls und gibt den Unternehmen damit einen großen Spielraum – oft auf Kosten der Beschäftigten.

Und diese Grauzonen werden jetzt mit dem neuen Referentenentwurf geschlossen. Wenn Beschäftigte in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert sind und Weisungen unterliegen, dann wird vermutet, dass es kein Werkvertrag ist, sondern ein Arbeitsvertrag. Kriterien für die Gesamtbetrachtung sind beispielsweise:

- die freie Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort;
- ob überwiegend die Räume eines anderen und dessen Mittel genutzt werden;
- die Zusammenarbeit mit Beschäftigten eines anderen Unternehmens;
- ob es ausschließlich oder überwiegend nur einen Auftraggeber gibt;
- ob der Werkvertrag ein Ergebnis zum Ziel hat oder nicht
- und wer für dieses Ergebnis haftet – also die Frage der Gewährleistung.

Diese Kriterien unterstütze ich. Wichtig und gut ist außerdem, dass bei der Bewertung nicht der Vertrag gilt, sondern die tatsächliche Durchführung – denn Papier ist geduldig. Es soll künftig also die Beweislastumkehr gelten, d.h. der Betrieb muss beweisen, dass es sich um einen Werkvertrag handelt. Die geplante Reform ist an dieser Stelle weitgehend. Da gibt es bestimmt Widerstand von der Union, und diese Diskussion wird spannend!

Positiv ist auch, dass Ministerin Nahles eine Regelungslücke - ich nenne es immer Rettungsschirm - im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz schließt. Denn Werkverträge werden häufig nur an Fremdfirmen mit einer Erlaubnis für Leiharbeit vergeben. Wird dann gerichtlich ein Schein-Werkvertrag festgestellt, dann schützt die Erlaubnis vor rechtlichen Konsequenzen. Das ist zukünftig nicht mehr möglich – und das gut und wichtig.

Bei der Mitbestimmung bleibt der Referentenentwurf voraussehbar wenig ambitioniert. Bestehende Informationsrechte werden nur gesetzlich klargestellt. Ich würde mir hier für Werkverträge und Leiharbeit ein Zustimmungsverweigerungsrecht wünschen – so wie es der Bundesrat beschlossen hat. Aber das betrifft die Diakonie ja leider eh nicht.

Mein Fazit: Der Referentenentwurf zur Leiharbeit und Werkverträge hat Licht und Schatten. Noch habe ich die Hoffnung, dass sich zumindest bei den Werkverträgen etwas verbessert. Aber die Arbeitgeberseite hat sich ja schon warmgelaufen – und inzwischen auch die Union. Ministerin Nahles wird viel Gegenwind bekommen. Ich bin wirklich gespannt, ob sie tatsächlich mit diesem Entwurf ins parlamentarische Verfahren gehen kann.

Das Thema ist heute zwar „prekäre Beschäftigung", dennoch möchte ich zum Schluss noch zwei Themen zumindest ansprechen, denn sie sind mir ein besonderes Anliegen.

Zuerst das Thema psychische Belastungen. Arbeit verdichtet sich immer mehr und häufig verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. In der Konsequenz geht es dabei um die Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten. Und wenn wir über Stress reden, dann geht es auch um das Thema Altersarmut. Wer Altersarmut verhindern will, der muss dafür sorgen, dass die Menschen auch gesund bis zur Rente arbeiten können.

Es ist ein Alarmsignal, dass die psychischen Erkrankungen mittlerweile mit 43% den größten Anteil für Frühverrentungen ausmachen. Deshalb fordern wir eine Anti-Stress-Verordnung zum Schutz der Beschäftigten. Die Arbeitgeber müssen sensibilisiert werden. Sie müssen wissen, wann und wie Stress am Arbeitsplatz entsteht und wie er vermieden werden kann. Eine Anti-Stress-Verordnung wäre ein konkretes „Handwerkszeug", das wir den Betrieben an die Hand geben wollen. Bei diesem Thema herrscht aber absolute Funkstille.

Mein zweites zusätzliches Thema ist die Entgeltgleichheit. Frauen starten gut qualifiziert ins Arbeitsleben. Während der Ausbildung ist die Welt noch in Ordnung. Doch kaum sind die Prüfungen vorbei, geht es schon los, dass sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Seit Jahren diskutieren wir über diese Ungerechtigkeit im Bundestag und wir müssen uns dabei auch allerlei Unsinn anhören. Ganz Schlaue meinen beispielsweise, Frauen sollten halt mehr technische Berufe erlernen, dann würden sie auch mehr verdienen. Aber die Entgeltdiskriminierung ist nicht allein ein Nischenproblem der klassischen „Frauenberufe", sondern sie zieht sich quer durch alle Beschäftigungsfelder. Natürlich verdient eine Bauingenieurin mehr als eine Altenpflegerin, aber – und hier liegt das Problem – sie verdient dennoch weniger als ihr männlicher Kollege.

Darüber hinaus gibt es dann auch noch die „mittelbare Entgeltdiskriminierung". Denn es geht nicht allein darum, dass Arbeit gleich bezahlt wird, sondern es geht auch um „Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit". Frauendominierte Berufe werden deutlich schlechter bezahlt als männerdominierte klassische Industrieberufe. Deshalb ging es auch den Streikenden aus den Sozial- und Erziehungsberufen in diesem Jahr zu Recht um die längst überfällige Aufwertung ihrer Arbeit.

Es ist wirklich an der Zeit, dass Frauen für das was, sie leisten auch gerecht entlohnt werden. Deshalb habe ich im November auch erneut einen Antrag in den Bundestag eingebracht. Denn wir brauchen endlich ein Entgeltgleichheitsgesetz. Ministerin Schwesig verspricht aber nur einen Gesetzentwurf für mehr Transparenz in großen Unternehmen. Mehr ist mit der Union nicht zu machen. Denn Entgeltdiskriminierung existiert einfach nicht in ihrem Gesellschaftsbild.

Das war mir jetzt noch wichtig – denn es gibt wahrlich noch viel zu tun. Jetzt freue ich mich auf anregende Vorträge und später auf eine interessante Diskussion.

Vielen Dank!