

WISO-Info

DGB

Gewerkschaftliche Informationen
zu Wirtschafts- und Sozialpolitik

Ausgabe 1/2016



► **Kommentar**

Jörg Köhlinger zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten 2

► **Interview**

Andrej Holm über Wohnraum-Versorgung und Wohnraum-Mangel in Deutschland..... 5

► **Regionales**

Ein Blick auf die Leiharbeit in Hessen 8

Über die Rekommunalisierung der Abfallwirtschaft in Bremen 16

Zum Aufweichen des Landesvergabegesetzes in Niedersachsen 21

► **Forum**

Wie können Geflüchtete vor Ausgrenzung, Ausbeutung und Armut geschützt werden? 24

► **Kompakt**

Veranstaltung: Werkverträge und Leiharbeit – Was tun gegen prekäre Beschäftigung?..... 31

Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten gestalten!

Von Jörg Köhlinger

Der Alltag konfrontiert Beschäftigte mit wachsenden Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen. Das Arrangement und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben werden zunehmend erschwert. Die Intensivierung und Extensivierung des Arbeitstages machen Flexibilität bisher aber zu einer Einbahnstraße für Arbeitgeberinteressen.

Erfolge der Vergangenheit wie die 35-Stunden-Woche, für die die IG Metall 1984 sechs Wochen lang gestreikt hat, bilden die Lebenswirklichkeit in vielen Betrieben nicht mehr ab. Insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeiten führt zu einer stillen Verlängerung des Arbeitstages. Flexibilität an sich ist ein positiv besetzter Begriff – von vielen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie aber wird Flexibilität inzwischen immer weniger geschätzt. Sie verbinden damit oft wachsende Belastungen.

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr 2013, an der sich mehr als 500.000 Menschen beteiligt haben, gibt dafür deutliche Anhaltspunkte: Mehr als jeder vierte Befragte gelangt zu der Feststellung, dass seine Arbeit durch kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit geprägt ist. Flexibilität wird zunehmend als belastend empfunden, dies insbesondere, wenn kurzfristige Arbeitszeitänderungen mit einer steigenden Arbeitsverdichtung einhergehen. Für nur 17,9 Prozent derer, die sich an der Befragung beteiligt haben, sind 35 Arbeitsstunden pro Woche die Regel, mit 45 Prozent aber wollen deutlich mehr Menschen die 35 Stunden pro Woche als Norm. 22 Prozent arbeiten oft oder ständig außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit, auch an Wochenenden – Tendenz steigend. Die ebenso logische wie beängstigende Konsequenz: Die von ständiger oder häufig kurzfristiger Änderung ihrer Arbeitszeit betroffenen Beschäftigten glauben immer weniger, bis zum Erreichen der regulären Rente arbeiten zu können: 55 Prozent derer, deren Arbeitszeiten sich nach eigener Einschätzung ständig kurzfristig ändern, antworten auf diese Frage: „Nein, wahrscheinlich nicht“. Dabei dürfte es sich nicht um Kulturpessimismus handeln, sondern um reale Prognosen.

Die tarifpolitische Diskussion um die Arbeitszeit wurde bereits im Vorfeld der Tarifbewegung 2015 angestoßen und wird von dieser Analyse in jeder Hinsicht bestätigt: Die Notwendigkeit eines „New Deal“ in der Arbeitszeitgestaltung liegt auf der Hand und kann nicht ausschließlich in eine Richtung und zulasten der Beschäftigten gehen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit muss vor dem Hintergrund einer Veränderung des Privatlebens, der veränderten industriellen Beziehungen und der ökonomischen Notwendigkeit (Pflegenotstand, Kinderbetreuung) gestaltet werden und individuell nutzbar sein. Einen ersten Schritt hat die IG Metall 2015 für die Metall- und Elektroindustrie mit dem Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit getan.



Jörg Köhlinger ist Bezirksleiter der IG Metall im Bezirk Mitte. Zuvor war er für die Tarif- und Betriebspolitik des Bezirks zuständig.

Überdies sind die Ansprüche gerade jüngerer Generationen ganz andere, wie eine in der DIE ZEIT vom März 2014 zitierte Studie zeigt: Der berufliche und damit auch gesellschaftliche Status des Individuums wird nicht mehr (ausschließlich) über das Einkommen definiert, sondern viel stärker über persönliche Zeitsouveränität: Wie weit kann ich über den Zeitraum, Zeitpunkt und Ort meiner Arbeit selbst bestimmen? Hierbei spielen in der persönlichen Prioritätensetzung Familie, Freizeit und Freunde eine nicht unerhebliche Rolle, denn die Kinderbetreuung oder die Freizeitgestaltung wird in der individuellen Werteskala für Jüngere sehr viel wichtiger.

Deswegen definiert die IG Metall als eines ihrer wichtigsten Anliegen der kommenden Jahre die Rückgewinnung der gewerkschaftlichen und persönlichen Souveränität im Umgang mit der Zeit. Mit einer Kampagne zur Arbeitszeitpolitik will die IG Metall die Handlungshoheit zurückgewinnen und ausbauen.

Die IG Metall ist mit dem Gewerkschaftstag 2015 zum Handeln angetreten. Dafür gibt es viele gute Gründe. 1984 lautete das Motto: „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“. Inzwischen sind mehr als drei Jahrzehnte ins Land gegangen – aber das damalige Motto taugt auch heute noch als berechtigter Anspruch. Naturgemäß sehen die Arbeitgeberverbände das anders. In der „Rheinischen Post“ vom 17. Oktober 2015 zeigt sich der Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Oliver Zander zur Frage: „Werden Sie das Thema Zeitflexibilität auf die Tagesordnung der Tarifverhandlungen setzen?“ zugeknöpft: „Wir werden mit Sicherheit die Frage nach der Erreichbarkeit betrachten müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.“ Sehr deutlich formulierte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ihr Anliegen im Sommer dieses Jahres, indem sie die Forderung aufstellte, den Acht-Stunden-Tag aus dem Arbeitszeitgesetz zu streichen: „Um mehr Spielräume zu schaffen und betriebliche Notwendigkeiten abzubilden, sollte das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden“, zitiert DIE ZEIT am 23. Juli 2015 aus diesem Papier. Das zeigt zumindest, dass auch die Arbeitgeberseite das Thema der Arbeitszeiten nicht aus dem Blick verloren hat – und zusätzliches Terrain gewinnen will und noch mehr Zugriff auf die Zeit der abhängig Beschäftigten.

Die IG Metall muss, wenn sie das Thema erfolgreich angehen will, Tarifverhandlungen zur Veränderung der jetzigen Arbeitszeitregelungen sorgfältig vorbereiten. Eine bundesweite Kampagne muss das Thema „Arbeitszeit“ in seiner ganzen Vielfalt aufnehmen und in den Betrieben zur Diskussion stellen. Es gibt ganz unterschiedliche Aspekte und Sichtweisen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unterschiedliche Ansprüche in unterschiedlichen Lebensphasen, die Praxis des einfachen Verfalls von Zeitguthaben, die Belastungssituation in Büros und Produktion und schlichtweg auch das einfache Interesse der abhängig

Beschäftigten an freier Zeit für sich selbst. Zugrunde liegt dem immer die Frage: „Wer bestimmt über die Zeit?“

Gerechtigkeit, Sicherheit, Selbstbestimmtheit und Gesundheit sind vier zentrale Werte einer demokratischen Gesellschaft, sie gehören auch zu einer menschengerechten Arbeitszeit:

- Gerecht ist, dass geleistete Arbeit erfasst und vergütet wird – und nicht, wie es gegenwärtige Alltagserfahrung ist, jährlich Millionen geleisteter Arbeitsstunden einfach verfallen
- Arbeitszeitflexibilität gegen Sicherheit – das ist in der oben zitierten Beschäftigtenbefragung als wichtiges Anliegen benannt worden: Flexibilität ja, aber nicht ohne Gegenleistung, und hier stellen die Befragten die Sicherheit des Arbeitsplatzes ganz oben an
- Und schließlich Selbstbestimmung – das heißt auch, der Fremdbestimmung und der freien Verfügbarkeit über die individuelle Arbeitszeit Grenzen zu setzen, mit Hilfe von Tarifverträgen und mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen.

„Die Zeche für das Versagen von Markt und Staat zahlen die Mieter“

Andrej Holm über Wohnraum-Versorgung und Wohnraum-Mangel in Deutschland

Von Patrick Schreiner

WISO-Info: Was sind die wesentlichen Gründe dafür, dass es in bestimmten Metropolen und Regionen in Deutschland heute einen Wohnraum-Mangel gibt?

Andrej Holm: Die in einigen Städte drohende Wohnungsnot hat verschiedene Ursachen. Neben demografischen Effekten, den starken Wanderungsgewinnen mancher Städte in den letzten Jahren, sind es vor allem ökonomische und politische Ursachen, die zur aktuellen Problemlage geführt haben. Es wäre zu einfach, den Mangel an Wohnungen auf das Missverhältnis zwischen starkem Bevölkerungswachstum und stagnierender oder sogar rückläufiger Bautätigkeit zu verkürzen. Eine Ursache ist offensichtlich, dass Investitionen in den Neubau für einen Großteil der privaten Marktakteure ökonomisch nicht attraktiv genug sind. Das hat weniger mit den hohen Baupreisen als mit der wachsenden Ertragsersparnis der Investoren zu tun. Solange mit Spekulationen auf starke Mietsteigerungen im Bestand eine hohe Rendite erzielt werden kann, wird es kein großes Interesse am Wohnungsneubau geben. Auch wenn von den Lobbyisten der Bauwirtschaft immer wieder auf die schwerfälligen Genehmigungsverfahren bei Bauvorhaben verwiesen wird: Das Bauen in Deutschland war nicht verboten und die geringe Neubauleistung trotz steigender Bevölkerungszahlen zeigt vor allem, dass die viel gepriesenen Marktmechanismen nicht greifen. Zu diesem Marktversagen kommt hinzu, dass sich die Kommunen fast überall aus dem Wohnungsneubau zurückgezogen haben. Anders als in früheren Dekaden wird das Marktversagen nicht durch staatliches Investieren ausgeglichen. Die Zeche für dieses doppelte Versagen von Markt und Staat zahlen die Mieterinnen und Mieter mit steigenden Mietpreisen und die Wohnungssuchenden, die gänzlich von der Wohnungsver-sorgung ausgeschlossen bleiben.

WISO-Info: Welche Art Wohnräume fehlen eigentlich genau und in welchen Städten und Regionen ist dieser Wohnraum-Mangel besonders groß?

Andrej Holm: Es fehlen vor allem leistbare Wohnungen für die Haushalte mit geringen und mittleren Einkommen. Es gibt keine Wohnungsnot im Luxuswohnbereich. Dort fallen inzwischen sogar die Preise wieder. Ganz grundsätzlich gilt: je geringer das Einkommen, desto schwieriger die Wohnungsver-sorgung. Einzelne Studien zeigen, dass Geringverdiener oft 50 oder sogar 60 Prozent des sowieso schon geringen Einkommens für die Wohnung ausgeben. Da bleibt nicht viel zum Leben. Besonders drastisch ist die Situation in den wachsenden Großstädten und in einer Reihe von Universitätsstädten. Durch die wachsenden Bevölkerungszahlen und die hohen Neuvermietungs-zahlen durch häufige Wohnungswechsel werden Monopolstellungen der Anbieter hier besonders stark ausgenutzt. Das Paradox der aktuellen Situation wird hier besonders deutlich. Gerade weil die Wohnungsmärkte überfordert sind und die Preise steigen, gibt es weniger Neubauan-



Andrej Holm ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte sind Gentrification, Wohnungspolitik im internationalen Vergleich und Europäische Stadt-politik.

Foto: Christian Ditsch

reize, weil sich im Bestand so hohe Gewinne erzielen lassen. Eine Lösung des Problems wird um substantielle Einschränkungen der zurzeit möglichen Ertragserwartungsspekulationen mit Bestandswohnungen nicht umhin kommen.

WISO-Info: Welche Rolle spielten Privatisierungen von Wohnbeständen des Bundes, der Länder und der Kommunen in der Vergangenheit, und welche Rolle könnten öffentliche Wohnungsunternehmen in der Zukunft spielen?

Andrej Holm: Die umfangreichen Privatisierungen der letzte 15 Jahre haben zu einer Marktradikalisierung beigetragen. Verkauft wurden ja meist große Portfolios, so dass die Privatisierung vor allem für institutionelle Anbieter interessant war. Es wird geschätzt, dass es inzwischen weit über zwei Millionen Wohnungen sind, die mehr oder weniger direkt von Banken, Immobilienfonds und anderen Finanzmarktakteuren bewirtschaftet werden. Die Privatisierung war der Türöffner für den wachsenden Einfluss von Finanzmarktlogiken im Bereich der Wohnungsversorgung. Für die Mieterinnen und Mieter hat das sehr unterschiedliche Konsequenzen. Während in eher entspannten Wohnungsmärkten die Gewinne durch Desinvestitionen und Einsparungen beim Personal durchgesetzt werden, wird in den Städten mit einer starken Nachfrage an der Spekulationsschraube gedreht. Schrottimmobilien und Luxusaufwertung sind letztendlich zwei Seiten ein und derselben Medaille. Für die Städte ist es besonders bitter, denn mit den wachsenden Problemen im privatisierten Bereich hat sich zugleich der kommunale Handlungsspielraum eingeeengt. Je größer die öffentlichen Bestände einer Stadt, desto größer die Versorgungsleistung und die Effekte auf den Wohnungsmarkt. Im Vergleich mit anderen wohnungspolitischen Instrumenten ist öffentliches Eigentum an Wohnungen eigentlich sehr effektiv. Wenn nicht die Wohnungsunternehmen selbst zu einer Ökonomisierung gedrängt werden, wie es leider in vielen Städten zu beobachten ist.

WISO-Info: Würde es helfen, den sozialen Wohnungsbau auszuweiten?

Andrej Holm: Ja, eine Ausweitung des sozialen Wohnungsbaus würde zumindest kurzfristig die Anzahl und den Anteil von preiswerten und belegungsgebundenen Wohnungen erhöhen. Aber die zurzeit bereitgestellten Fördermittel von Bund, Ländern und Kommunen reichen nicht einmal aus, um die Abgänge der früheren Förderperioden zu kompensieren. Obwohl die Förderausgaben steigen, wird die Zahl der verfügbaren Sozialwohnungen weiter sinken. Die Fördersystematik des Sozialen Wohnungsbaus hat drei große Probleme: Der Wohnungsbau ist sehr teuer, die planmäßige Steigerung der Mietpreise durch den Abbau der Fördermittel lässt die Mieten steigen und der Soziale Wohnungsbau ist zeitlich befristet. Ein Großteil der Fördergelder wurde in der Vergangenheit an private Wohnungsunternehmen gegeben, die dann für meist 20 Jahre Sozialwohnungen zu halbwegs günstigen Mieten bereitgestellt haben. Nach Ablauf der Förderzeiträume enden

die Sozialbindungen, und ehemalige Sozialwohnungen werden zu den ganz normalen Marktkonditionen bewirtschaftet. Das führt zu steigenden Mieten und zur Verdrängung finanzschwacher Bewohnerinnen und Bewohner. Im Kern ist der Soziale Wohnungsbau also eine Wirtschaftsförderung mit sozialer Zwischennutzung. Andere europäische Länder setzen ihre Fördermittel nachhaltiger ein. Was einmal gefördert ist, sollte auch hierzulande dauerhaft zur sozialen Wohnungsversorgung beitragen.

WISO-Info: Sie plädieren für die Wiedereinführung der Gemeinnützigkeit im Wohnungsbau. Was ist damit gemeint, und weshalb halten Sie dies für sinnvoll?

Andrej Holm: Die Gemeinnützigkeit kann ganz allgemein als eine steuerliche Begünstigung für Leistungen beschrieben werden, die dem Gemeinwohl dienen. Eine neue Wohngemeinnützigkeit hätte die dauerhafte Bereitstellung von preiswerten Wohnungen zum Ziel und die Unternehmen müssten sich einer Gewinnbeschränkung und einer Zweckbindung der Überschüsse unterwerfen. Alle Einnahmen müssten dann wieder in den sozialen Wohnungsbau investiert werden. Ein solches revolvierendes Prinzip würde auch die Probleme des Sozialen Wohnungsbaus lösen. Dass eine soziale Wohnungsversorgung im Interesse der Allgemeinheit läge, steht außer Frage. Wie beschrieben, können wir von privaten Investoren keinen nachhaltigen Beitrag für eine soziale Wohnungsversorgung erwarten. Diese soziale Blindheit des Marktes ist dabei kein böser Wille einzelner Akteure, sondern das Wesen einer gewinnorientierten Bewirtschaftungsweise. Die Wiedereinführung der Gemeinnützigkeit soll dazu dienen, den Non-Profit-Sektor im Bereich der Wohnungsversorgung zu stärken. Gerade weil der Markt versagt und der Staat die Wohnungsversorgung nicht umfassend vergesellschaftet wird, bietet sich der Ausbau eines gemeinnützigen Sektors als eine notwendige und machbare Alternative an. Es geht also um nichts weniger als den Bruch mit der Profitlogik im Bereich der Wohnungsversorgung.

Die Billigreserve

Ein Blick auf die Leiharbeit in Hessen

Von Markus Krüsemann

Es ist schon ein abstoßendes Geschäftsmodell: Ein Unternehmen stellt Mitarbeiter zu möglichst niedrigen Löhnen an, um daraus Gewinn zu ziehen, dass diese gegen satten Aufpreis in andere Unternehmen geschickt werden. Und so arbeitet die „Handelsware Mensch“ mal hier, mal dort, mal nur ein paar Tage oder ein paar Wochen, gelegentlich auch länger. Andere wiederum erleben, dass sie letztlich jahrelang beim selben Unternehmen arbeiten – neben der Stammebelegschaft, aber als Mitarbeiter zweiter Klasse.

Markus Krüsemann ist Soziologe am Göttinger Institut für Regionalforschung. Unter miese-jobs.de betreibt er ein Informationsportal zu atypischer und prekärer Beschäftigung.

Entwicklung der Leiharbeit: Boom und Funktionswandel

Die heute herrschenden strukturellen Bedingungen in der Leiharbeit sind im Wesentlichen das Resultat der neoliberalen Agenda-Politik der damaligen rot-grünen Bundesregierung unter Kanzler Gerhard Schröder (SPD). 2003 wurde mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (auch Hartz I genannt) eine Entfesselung der Leiharbeit dadurch ausgelöst, dass man an drei zentralen Schutzregeln die Axt ansetzte:

1. *Wegfall der Überlassungshöchstdauer:* Zuvor war die maximale Einsatzdauer eines Leiharbeiters in einem Entleihunternehmen auf 24 Monate (vor 2002 auf 12 Monate) begrenzt.
2. *Wegfall des Synchronisationsverbots:* Zuvor durfte sich die Anstellungsdauer beim Verleihbetrieb nicht auf die Einsatzdauer beim entleihenden Unternehmen beschränken, sondern musste sie „erheblich“ (um 25 Prozent) überschreiten, auch wenn keine weitere Überlassung stattfand. Eine Ausnahme galt nur beim ersten (befristeten) Arbeitsvertrag.
3. *Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots:* Zuvor war nur einmalig die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit erneuter Wiedereinstellung erlaubt. Jede weitere Neueinstellung nach Kündigung war vor Ablauf einer Frist von drei Monaten verboten.

Die massive Liberalisierung der Leiharbeitskräftenutzung öffnete dem Prinzip „Hire and Fire“ Tür und Tor und löste einen wahren Boom im Geschäft mit der Arbeitnehmerüberlassung aus. Wurden Ende 2002, kurz vor Beginn der Reformen, noch 309.000 Leiharbeiter/innen gezählt, so stieg ihre Zahl bis Ende Dezember 2014 auf 824.000, ein enormes Plus von 267 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015b).

Mit der Deregulierung setzte aber auch ein Funktionswandel der Leiharbeit ein. Zuvor wurden Leiharbeitsbeschäftigte vorrangig eingesetzt, um Auftragsspitzen oder einen kurzfristig auftretenden Personalbedarf abzufangen. Heute greifen viele Unternehmen

auch aus anderen Motiven zur Leiharbeit: Mal dient sie ihnen als verlängerte Probezeit, mal wird sie ganz systematisch als dauerhaftes Lohndumpinginstrument ins Geschäftsmodell integriert, mit dem man auch ganz bequem Mitbestimmungsrechte umgehen kann. Das blieb nicht ohne Folgen, denn der vermehrte und längerfristige Einsatz von Leiharbeiter/innen führte zur Substitution von regulären Arbeitsplätzen und ließ flexible Rand- oder Parallelbelegschaften entstehen.

Die bundesweite Entwicklung lässt sich auch auf der Ebene der Bundesländer wiederfinden, wie im Folgenden am Beispiel Hessens erläutert werden kann.

Entwicklung der Leiharbeit in Hessen

Auch im Bundesland Hessen hat es nach der Liberalisierung eine deutliche Ausweitung der Leiharbeit gegeben. Laut Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit hat sich der Anteil der Leiharbeiter an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2003 und 2013 in Hessen mehr als verdoppelt. Lag die so genannte Leiharbeitsquote Ende 2003 noch bei 1,0 Prozent, so stieg sie bis Ende 2013 auf 2,1 Prozent (Bauer 2014:4). Nach aktuellen Zahlen stieg der Anteil im Jahr 2014 auf 2,2 Prozent, ein Wert, der auch noch Ende März 2015 ermittelt wurde.

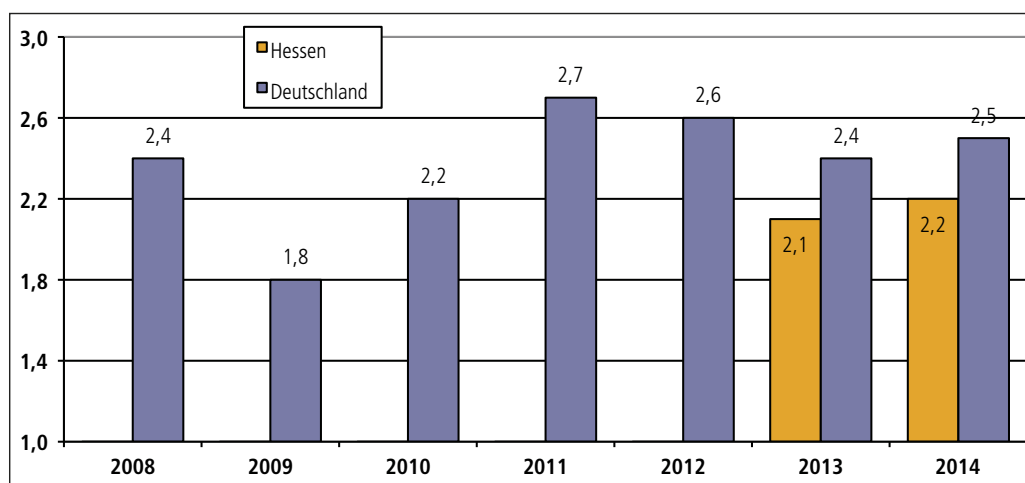


Abb. 1: Anteil der sozialversicherungspflichtig in der Leiharbeit Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Prozent).
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015a).

Die auf Bundesebene ermittelten höheren Anteile zeigen, dass die Leiharbeit in Hessen von leicht unterdurchschnittlicher Bedeutung für die Gesamtbeschäftigung im Land ist. Erfasst wurde hier nur die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Betrieben, deren Hauptzweck ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist. Hinzu kommen aber noch Betriebe, die nebenher Arbeitnehmerüberlassung betreiben, und

die geringfügig in Leiharbeit beschäftigten Minijobber. Die tatsächliche Bedeutung der Leiharbeit für den Arbeitsmarkt ist auf Bundes- wie Landesebene daher größer.

Deutlicher wird das Ausmaß der Beschäftigungszunahme in der Leiharbeit anhand von Zahlen aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. Danach stieg die Zahl der Leiharbeitnehmer/innen zwischen 2007 und 2014 um gut 21 Prozent. Im Jahresdurchschnitt 2014 gab es in Hessen mit 65.422 Leihbeschäftigten so viele wie nie zuvor.

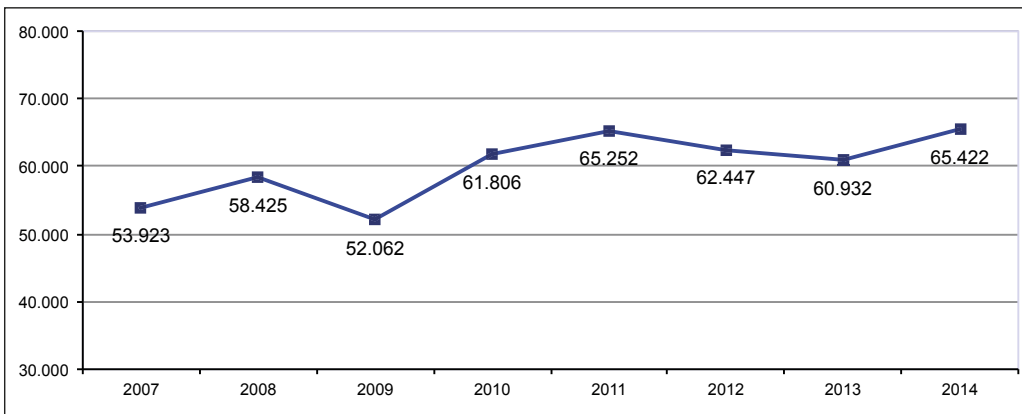


Abb. 2: Leiharbeitsbeschäftigte in Hessen.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015b).

Der Boom ist für die Branche natürlich ein großes Geschäft, wie man an der nahezu stetigen Zunahme hessischer Verleihbetriebe sehen kann. Kaum gebremst von der Finanzkrise (2009) stieg deren Zahl von 1.098 im Jahr 2007 auf zuletzt 1.469 Verleihbetriebe an. Sobald das Wachstum der Branche an Grenzen stößt, dürften sich allerdings Marktberaumigungsprozesse einstellen, in deren Folge die Zahl der Verleihbetriebe schrumpfen wird.

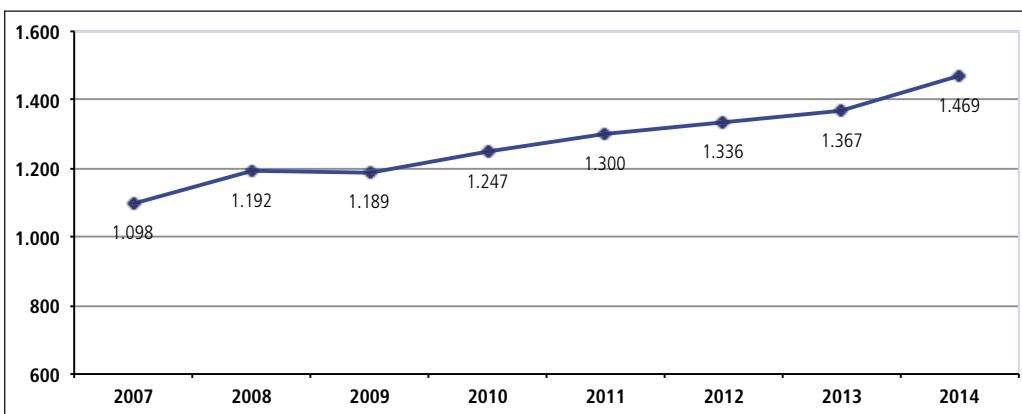


Abb. 3: Verleihbetriebe in Hessen.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015b).

Struktur der Leiharbeit in Hessen

Das Ausmaß der Leiharbeit wird in erster Linie von der Branchenstruktur bestimmt. Insbesondere in den Fertigungsberufen ist Leiharbeit stark verbreitet. So waren hier 2011 etwa 53 Prozent der hessischen Leiharbeitskräfte beschäftigt, obwohl nur etwa 21 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Berufsbereich tätig waren (Burkert u.a. 2014:18). In den Dienstleistungsberufen sind zwar auch zahlenmäßig viele Leiharbeiter/innen zu finden, doch spielen sie mit Blick auf die Gesamtbeschäftigung eine untergeordnete Rolle. Folgende Tabelle gibt detailliert darüber Auskunft, in welchen Berufsfeldern Leiharbeiter in Hessen bevorzugt eingesetzt werden.

Leiharbeitnehmer/innen insgesamt	Hessen		Deutschland	
	65.256	(100)	823.834	(100)
davon im Bereich:				
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	758	(1,2)	4.391	(0,5)
Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbau	5.912	(9,1)	127.198	(15,4)
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.160	(6,4)	70.657	(8,6)
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	3.938	(6,0)	48.677	(5,9)
Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	1.279	(2,0)	28.531	(3,5)
Übrige Berufe (Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung)	5.922	(9,1)	93.821	(11,4)
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	5.129	(7,9)	36.821	(4,5)
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	1.631	(2,5)	17.311	(2,1)
Verkehr, Logistik	13.844	(21,2)	169.578	(20,6)
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	2.570	(3,9)	30.472	(3,7)
Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	543	(0,8)	3.853	(0,5)
Reinigungsberufe	1.892	(2,9)	16.648	(2,0)
Kaufm. Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	3.816	(5,9)	44.841	(5,4)
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	7.241	(11,1)	70.107	(8,5)
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	5.417	(8,3)	49.792	(6,0)
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	1.204	(1,9)	11.090	(1,4)

Tab. 1: Bestand an Leiharbeitskräften nach ausgeübter Tätigkeit zum 31.12.2014.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015b); eig. Berechnungen.

Die Verteilung der Leiharbeitskräfte auf die unterschiedlichen Berufszweige im Land Hessen weicht bis auf wenige Ausnahmen nur sehr gering vom Bundesdurchschnitt ab. So werden in Hessen, wie auch im gesamten Bundesgebiet, die meisten Leiharbeiter im Bereich „Verkehr, Logistik“ eingesetzt. Mehr als jeder Fünfte findet dort vorübergehend eine Arbeit. In vielen weiteren Tätigkeitsbereichen sind die Abweichungen ebenfalls gering. Es gibt aber zwei auffällige Unterschiede.

Sie betreffen zunächst die Metallindustrie, die ebenfalls in großem Stil Leiharbeitskräfte einsetzt, wie anhand der statistisch erfassten zwei Berufshauptgruppen „Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbau“ deutlich wird. Die Zahlen für Hessen weichen hier klar vom Bundesdurchschnitt nach unten ab. Waren Ende 2014 bundesweit 15,4 Prozent der Leiharbeiter in den beiden Hauptgruppen beschäftigt, so waren es in Hessen nur 9,1 Prozent. Der umgekehrte Fall zeigt sich im Bereich „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“. Hier sind in Hessen mit einem Anteil von 11,1 Prozent deutlich mehr Leiharbeitskräfte tätig als im Bundesdurchschnitt (8,5 Prozent).

Regionale Schwerpunkte:

Leiharbeit ist in Hessen einer interaktiven Landkarte der Hans-Böckler-Stiftung (2009) zufolge regional sehr unterschiedlich verbreitet. Sie konzentriert sich auf industriell geprägte Regionen, während sie in den ländlichen Kreisen kaum eine Rolle spielt.

Mit einem Anteil von fast sieben Prozent Leiharbeitenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde 2009 in der Stadt Offenbach/M. der Höchstwert erreicht. Hier befindet sich eine Niederlassung des Atomkonzerns Areva, die in großem Stil Leiharbeiter/innen einsetzt. Ende Juni 2014 wurden in Offenbach laut Beschäftigungsstatistik 2.367 sozialversicherungspflichtig in der Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigte gezählt. Weitere Schwerpunkte sind die Stadt Kassel, unter anderem dem Sitz des VW-Werks, und der Landkreis Fulda. Hier lagen die Anteile der Leiharbeiter/innen 2009 bei 4,9 bzw. 4,7 Prozent und die Zahlen der Leiharbeitskräfte bei 5.262 bzw. 3.322 (Juni 2014). Überdurchschnittlich hohe Anteile wiesen auch der Hochtaunuskreis (3,4 Prozent) und die Stadt Darmstadt (3,3 Prozent) auf.

Eine quasi unbedeutende Rolle spielt Leiharbeit dagegen im Vogelsbergkreis (0,4 Prozent), im Werra-Meißner-Kreis (0,6 Prozent) und im Schwalm-Eder-Kreis (0,7 Prozent). In diesen drei Landkreisen wurden Ende Juni 2014 jeweils weniger als 300 Leiharbeitsbeschäftigte gezählt (vgl. Bundesregierung 2015).

Merkmale der Leiharbeitsbeschäftigten

Von den 65.256 Beschäftigten in der Leiharbeit, die Ende 2014 in Hessen gezählt wurden, waren 71 Prozent Männer (bundesweit: 70,4 Prozent) und 29 Prozent Frauen (bundesweit: 29,6 Prozent). Damit weicht das Geschlechterverhältnis in der Leiharbeit deutlich von dem aller Beschäftigten ab. Weibliche Leiharbeitskräfte arbeiten ganz überwiegend (45 Prozent) in den Bereichen „Kaufm. Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus“ und „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung“. Weitere 15 Prozent sind im Bereich „Verkehr, Logistik“ tätig. Bei den Männern ist das Einsatz-

spektrum ausgewogener gestaffelt. Die meisten arbeiten in den Bereichen „Verkehr, Logistik“ (24 Prozent), „Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbau“ (12 Prozent) und „Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik“ (11 Prozent) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015).

Geringe Verdienste

Leiharbeiter/innen verdienen erheblich weniger als ihre festangestellten Kolleg/innen, da die Bruttoarbeitsentgelte in der Leiharbeit deutlich unter den im Durchschnitt über alle Branchen erzielten Entgelten liegen.

In Hessen lag das mittlere monatliche Bruttoeinkommen (Medianentgelt) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) Ende 2013 bei 3.244 Euro, in der Branche der Arbeitnehmerüberlassung aber nur bei 1.765 Euro. Und während 15,2 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Hessen als Geringverdiener im Niedriglohnsektor (weniger als zwei Drittel des Medianentgelts) arbeiteten, verblieben die Einkommen von 64,3 Prozent der hessischen Leiharbeiter/innen unterhalb der Niedriglohnschwelle¹ von 1.973 Euro (Bundesregierung 2015). Auch wenn hier unterschiedliche Qualifikationsstrukturen eine Vergleichbarkeit der Zahlen erschweren, so sind sie doch ein deutliches Indiz für die schlechtere Entlohnung von Leiharbeitskräften.

Kein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung...

Verfechter der Leiharbeit betonen gerne, dass sie Arbeitslosen oder Arbeitssuchenden einen leichteren Einstieg in den Arbeitsmarkt gewähre, und dass diese gute Chancen hätten, später eine reguläre Beschäftigung zu finden. Die These, dass Leiharbeit hier wie ein Sprungbrett wirke, ist durch eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das Land Hessen widerlegt worden. Die Aufnahme eines Leiharbeitsverhältnisses erhöht nicht die Wahrscheinlichkeit auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis (Burkert u.a. 2014). Von einer Sprungbrettfunktion kann also keine Rede sein. Vielmehr ist ein Klebeffekt beobachtbar: Arbeitslose, die einen Job in der Arbeitnehmerüberlassung fanden, blieben später überdurchschnittlich oft in der Branche hängen – wenn sie nicht gleich wieder arbeitslos wurden.

¹ Die Niedriglohnschwelle ist eine Rechengröße, mit der das Ausmaß der Niedriglohnbeschäftigung bestimmt wird. Allgemein üblich ist es, die Grenze bei zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) zu ziehen. Beschäftigte, die weniger als diesen Medianlohn erhalten, gelten als Geringverdiener.

...stattdessen droht nach Kurzeinsätzen die erneute Arbeitslosigkeit

Viel zu oft bedeutet Leiharbeit für die Betroffenen ein Pendeln zwischen kurzen Leih-einsätzen und Arbeitslosigkeit, denn meist ist die Leiharbeitsbeschäftigung nur von kurzer Dauer, und das Risiko, danach wieder in der Arbeitslosigkeit zu landen, ist auch in Hessen überdurchschnittlich hoch. Im zweiten Halbjahr 2014 wurden in Hessen 38.815 Leiharbeitsverhältnisse beendet. 3.264 davon dauerten weniger als eine Woche, 16.636 dauerten zwischen einer Woche bis zu drei Monaten (Bundesagentur für Arbeit 2015b). Mehr als die Hälfte (51,3 Prozent) der zwischen Verleihern und Leiharbeiter/innen geschlossenen Arbeitsverhältnisse dauerten demnach nicht länger als drei Monate.

Doch nur die wenigsten Leihkräfte können danach in eine reguläre Beschäftigung wechseln. Die Gefahr ist sehr viel größer, dass sie nach einer Leiharbeitsbeschäftigung ohne Job dastehen: Bundesweit ist das Risiko, arbeitslos zu werden, in der Branche der Arbeitnehmerüberlassung fünfmal höher als in der Gesamtwirtschaft (DGB 2015:5). Das dürfte im Land Hessen kaum anders sein.

Fazit

Die Betrachtung der Arbeitnehmerüberlassung in Hessen wirft exemplarisch ein Licht auf die prekäre Lage, in der sich Leiharbeitsbeschäftigte befinden. Sie gehören zu den am meisten benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt mit nur geringer Aussicht, in eine besser abgesicherte, reguläre Beschäftigung wechseln zu können. Unverständlich bleibt, warum sie, obwohl sie den Unternehmen ja erst die gewünschten Flexibilisierungsgewinne beschere, nicht dafür belohnt werden, sondern noch draufzahlen: mit Niedriglöhnen und unsicherer Beschäftigung. Das muss sich dringend ändern.

Literatur:

Bauer, C. (2014): Arbeitnehmerüberlassung in Hessen. In: Hessischer Konjunkturspiegel, 2. Quartal 2014, hg. v. Hess. Wirtschaftsministerium, Wiesbaden, S. 3-5.

http://www.hessen-agentur.de/mm/mm001/Hessen_Konjunkturspiegel_2Q2014.pdf.

Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg Juli 2015.

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>.

Bundesregierung (2015): Entwicklung der Leiharbeit. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Jutta Krellmann, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 18/4786 (Mai 2015).

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/047/1804786.pdf>.

Burkert, C./ Garloff, A./ Lepper, T. (2014): Arbeitnehmerüberlassung in Hessen: Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gefangen in der Leiharbeitsfalle? IAB-Regional: Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 01/2014, Nürnberg.

http://doku.iab.de/regional/H/2014/regional_h_0114.pdf.

DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hg.) (2015): Risiken und Reformbedarf in der Leiharbeit. arbeitsmarkt aktuell, Nr. 8, Oktober, Berlin.

<http://www.dgb.de/themen/++co++530ac036-789c-11e5-962b-52540023ef1a>.

Hans-Böckler-Stiftung (2009): Interaktive Landkarte – Anteil Leiharbeiter an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

http://www.boeckler.de/pdf/leiharbeit_interaktiv.swf (abgerufen am 24.11.2015).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015a): Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Hessen, 31.03.2015, Frankfurt/M.

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201503/iiia6/beschaeftigung-sozbe-qheft/qheft-06-0-201503.xls.xls>.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015b): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe, 2. Halbjahr 2014, Nürnberg.

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201412/iiia6/beschaeftigung-aueg-aueg/aueg-d-0-201412.xls.xls>.

Regionales

WISO-Info 1/2016 15

Über die Rekommunalisierung der Abfallwirtschaft in Bremen

Von Stefan Schubert

I. Einleitung

Als in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts der neo-liberale Wind der Privatisierung von öffentlichem Eigentum durch die Republik wehte, wollte die Freie Hansestadt Bremen nicht im Abseits stehen. Unter der Führung der Bürgermeister Henning Scherff (SPD) und Hartmut Perschau (CDU) beschloss die damals regierende Große Koalition, ein neues Zeitalter in der Bremer Abfallwirtschaft einzuläuten und den Bremer Entsorgungsbetrieb (BEB) zum 1. Juli 1998 in privates Eigentum übergehen zu lassen. Die Leistungsverträge mit den dann privaten Unternehmen der Bremischen Abfallwirtschaft wurden auf 20 Jahre befristet und enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zum 30. Juni 2018.

Das erfolgreiche Bieter-Konsortium – bestehend aus der heutigen swb AG und dem Nehlsen-Konzern – dividierte sich 2008 auseinander, so dass wir seitdem die heute bestehende Struktur in der Bremer Abfallwirtschaft vorfinden: Die für die Straßenreinigung und Müllabfuhr im stadtbremischen Gebiet zuständige Entsorgung Nord GmbH (ENO) ist im alleinigen Eigentum des Nehlsen-Konzerns und dies mit gravierenden und nachhaltigen Folgen für ihre Belegschaft – die ENO blutet langsam aber sicher aus, Aufträge der ENO werden an nicht tarifgebundene Töchter des Nehlsen-Konzerns weitervergeben und die gesamte abfallwirtschaftliche Kompetenz verlagert sich auf die privaten Dienstleister ENO und damit Nehlsen, so dass die Freie Hansestadt Bremen hier in eine gefährliche Abhängigkeit von der privaten Abfallwirtschaft gerät.

Diese Schiefelage könnte durch eine vollständige Rekommunalisierung der Bremischen Abfallwirtschaft korrigiert werden, aber aktuell scheint die Bremer Politik eine andere Zielrichtung verfolgen zu wollen.

II. Folgen der Privatisierung 1998

Mehr als 17 Jahre nach der Privatisierung ist festzustellen, dass von ehemals mehr als 750 Beschäftigten der BEB, die 1998 auf die neugegründete ENO übergingen, lediglich 350 übrig geblieben sind. Lücken im Personalstamm, die zwangsläufig durch Verrentungen entstanden, wurden nicht geschlossen – in den letzten 17 Jahren gab es lediglich eine Einstellung bei der ENO und dies auch nur, weil gegen Normen des Befristungsrechts verstoßen wurde.

Durch diese Entwicklung ist die ENO zwangsläufig nicht mehr in der Lage, die in den Leistungsverträgen von 1998 beschriebenen Aufgaben der Müllabfuhr eigenständig zu erbringen. Um trotzdem die geordnete Müllabfuhr zur Zufriedenheit der Bremer Bürgerin-

Stefan Schubert (41), Volljurist, ist hauptamtlicher Sekretär der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Seit 2013 ist er Leiter der Fachgruppe Abfallwirtschaft im ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen.

nen und Bürger sicherzustellen, bedient sich die Mutter der ENO, der Nehlsen-Konzern, der Möglichkeit der Untervergabe der Aufgaben der ENO an Schwesterunternehmen im Nehlsen-Konzern. Mittlerweile wird mehr als die Hälfte der Müllabfuhr im stadtbremischen Gebiet durch eben diese Schwesterunternehmen aus dem Nehlsen-Konzern durchgeführt.

Diese Schwesterunternehmen sind auf Grund der gewerkschaftsfeindlichen Grundhaltung des Vorstandes des Nehlsen-Konzerns nicht tarifgebunden. Dies führt dazu, dass in Bremen aktuell eine stark differierende Zwei-Klassen-Gesellschaft innerhalb der Müllabfuhr zu verzeichnen ist: Auf der einen Seite die Beschäftigten der tarifgebundenen ENO, die nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bezahlt werden, und auf der anderen Seite die Müllwerkerinnen und Müllwerker aus dem Nehlsen-Konzern, deren Bezahlung sich nach einer Betriebsvereinbarung richtet und letztlich vollkommen der Willkür der Geschäftsführung unterliegt.

Zwischen beiden Klassen besteht durch diese Unterscheidung ein Lohn-Delta von in der Spitze bis zu 500,- Euro brutto, und dies für die identische Tätigkeit!

Wäre diese Duldung der Zwei-Klassen-Gesellschaft durch die Bremer Politik nicht skandalös genug, so wird die Struktur des „System Nehlsen“ endgültig perfide, wenn man bedenkt, wie die Bremer Müllgebühren berechnet werden: Ausgehend von der Unterstellung, dass alle Müllwerkerinnen und Müllwerker nach dem TVöD entlohnt werden, wird die notwendige Gebührenehöhe bestimmt und die entsprechenden Gebühreneinnahmen an die ENO ausgekehrt. Tatsächlich aber sind die wirklichen Lohnkosten durch die Zwei-Klassen-Gesellschaft innerhalb der Bremer Müllabfuhr und des Nehlsen-Konzerns deutlich geringer und diese Differenz bedeutet nichts anderes als einen weiteren Gewinn in einem hohen einstelligen Millionenbetrag für den Nehlsen-Konzern.

Aber nicht nur die Etablierung einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Bremer Müllabfuhr ist eine direkte Folge der Privatisierung 1998, sondern auch der Verlust von Know-How innerhalb der Bremer Verwaltung. Die Fortführung der Kenntnisse, wie ein Abfallwirtschaftsbetrieb zu führen ist, ist seit 17 Jahren nicht notwendig, denn der private Partner kümmert sich um das operative Geschäft – daher wurden diese Kenntnisse auf Seite der Verwaltung nicht weiter gepflegt und auch nicht fortentwickelt. Dementsprechend wurde ein Wissenstransfer durch ausscheidende an neue Mitarbeiter der Verwaltung unterlassen. Heute ist zu konstatieren, dass die Bremer Verwaltung sich offenbar die Führung eines Abfallwirtschaftsbetriebes nicht mehr zutraut.

Auch wenn dieser Verlust abfallwirtschaftlicher Kompetenz unter Umständen keine beabsichtigte Folge der Entscheidung zur Privatisierung der Bremischen Abfallwirtschaft

war, so zementiert diese schleichende Entwicklung des Know-How-Verlustes die privaten Strukturen. Allerdings bedeutet eine derartige Entwicklung auch – und zwar unabhängig von der Frage, ob rekommunalisiert werden sollte oder nicht – eine immer stärker werdende Abhängigkeit von privaten Unternehmen, die die Stadt Bremen mangels eigener Kompetenz nicht oder nicht in ausreichendem Maße zu kontrollieren vermag. Dies stellt eine Abwärtsspirale dar, die in keinem Falle im Interesse der Bremer Bürgerinnen und Bürger liegt.

III. Vorteile einer Rekommunalisierung 2018

Neben den sich direkt aus den Folgen der Privatisierung ergebenden Vorteilen einer Rekommunalisierung von Müllabfuhr und Straßenreinigung, namentlich die Schaffung von abfallwirtschaftlicher Kompetenz in der Bremer Verwaltung und der daraus resultierenden Lösung der Abhängigkeit von privaten Unternehmen sowie die Aufhebung der Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Bremer Müllabfuhr, ergeben sich weitere Vorteile aus der Schaffung einer kommunalen abfallwirtschaftlichen Daseinsvorsorge.

Zunächst ist hier der deutlich erhöhte kommunale Einfluss zu nennen. Neuerungen in der Abfallwirtschaft oder Neuausrichtungen in der Umweltpolitik sind einfacher in kommunalen Eigenbetrieben umzusetzen als im Zusammenspiel mit privaten Unternehmen, bei denen im Zweifelsfall der Leistungsvertrag anzupassen wäre – ein Umstand, der wiederum im Regelfall zu einer Erhöhung der Leistungsvergütung führt.

Weiterhin unterliegt eine kommunale Abfallwirtschaft der direkten demokratischen Kontrolle durch das Parlament und damit mittelbar einer Kontrolle durch die Bürgerinnen und Bürger Bremens. Die Möglichkeit des Bremer Senats, sich hinter Leistungsverträgen zu verstecken und die Bekanntgabe von Details aus ihnen mit dem Hinweis, der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen verpflichtet zu sein, verweigern zu können, wäre damit ebenfalls ausgeschlossen. Diese Form der notwendigen Transparenz wiederum ist nur im Umfeld einer kommunalen Abfallwirtschaft möglich und schafft so das wichtige Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger.

Des Weiteren unterliegt eine kommunale Abfallwirtschaft keinerlei Gewinnerzielungsabsichten – Ziel ist die Deckung der laufenden Kosten. Dies bedeutet, dass Effizienzsteigerungen direkt an die Bürgerinnen und Bürger in Form von Gebührensenkungen zurückgegeben werden können und nicht – wie es am Beispiel Bremen deutlich zu sehen ist – zu einer Steigerung der Rendite eines privaten Unternehmens führen.

Eine kommunale Abfallwirtschaft führt damit zu guten und tarifgebundenen Arbeitsplätzen, löst sachlich nicht begründbare Ungleichbehandlungen auf, erhöht den kommunalen

Einfluss, schärft dadurch das ökologische Profil und ist den Bürgerinnen und Bürgern verpflichtet.

Wie wenig diese Verpflichtung aktuell in Bremen vom Nehlsen-Konzern gelebt wird, zeigt ein kleines Beispiel: Durch die notwendige Einpreisung der Mehrwertsteuer in die Bremer Gebühren sowie dem ebenfalls eingepreisten Gewinn der ENO bezahlen die Bremer Bürgerinnen und Bürger jedes Jahr mehr als 10 Millionen Euro an Gebühren ohne dafür eine Gegenleistung zu erhalten.

Allein dieses Beispiel zeigt aber auch, dass eine Rekommunalisierung der Bremischen Müllabfuhr, Straßenreinigung und Recyclinghöfe finanziell durchführbar ist. Die eingesparten Kosten für Mehrwertsteuer und der nicht mehr zu erwirtschaftende Gewinn würden zur Refinanzierung der notwendigen Investitionskosten einer Rekommunalisierung in Höhe von bis zu 60 Millionen Euro herangezogen werden.

Sicherlich müssten die Anfangsinvestitionen durch Kredite finanziert werden, aber hierbei handelt es sich um rentierliche Schulden. Dadurch würden für die Bremer Bürgerinnen und Bürger Vermögenswerte geschaffen werden, die langfristig die Finanzen der Freien Hansestadt Bremen entlasten, die Stabilität der Müllgebühren sicherstellen und unter Umständen auch zu Gebührensenkungen führen können.

IV. Die Sichtweise der Bremer Politik

Bezogen auf diese Überlegungen können die momentanen Stellungnahmen der Bremer Politik nicht überzeugen. Im Dezember 2014 beschloss der rot-grüne Bremer Senat unter Bürgermeister Jens Böhrnsen (SPD) zeitnah eine kommunale Anstalt öffentlichen (AöR) Rechts zu gründen, in der zukünftig die Aufgaben der Bremischen Abfallwirtschaft zusammengefasst werden sollen. Im Rahmen dieser AöR sollen 2018 die Bremer Recyclinghöfe rekommunalisiert werden, die Straßenreinigung unter Umständen bis 2023 folgen und bei der Müllabfuhr soll bis 2028 spätestens über eine Rekommunalisierung entschieden werden.

Bis zu einer eventuell ab 2023 stattfindenden Rekommunalisierung der Straßenreinigung und Müllabfuhr sollen diese Aufgaben im Rahmen eines Projektes einer öffentlich-privaten Partnerschaft von einem privaten Unternehmen mit Anteilseignerschaft erledigt werden. Weder ist in den offiziellen Stellungnahmen des Bremer Senats geklärt, in welchem Verhältnis öffentliche Hand und privater Partner zueinander stehen, noch wie mit dieser Konstruktion eine mögliche vollständige Rekommunalisierung vorbereitet und der weitere Verlust von verwaltungsinternem Know-How verhindert werden soll. Des Weiteren mangelt es insbesondere an einer klaren Festlegung des Senats auf eine Tarifierung der

Bremischen Abfallwirtschaft nach TVöD, um der bestehenden Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Bremer Müllabfuhr effektiv begegnen zu können.

Die Position des Senats und der SPD als führender Bremer Partei ist enttäuschend und geht inhaltlich nicht weit genug. Anstatt die Möglichkeiten, die eine Rekommunalisierung der Bremer Abfallwirtschaft für die Beschäftigten und nicht zuletzt für die Bürgerinnen und Bürger Bremens bietet, offensiv zu fördern, überwiegt in der Bremer Parteienlandschaft die Angst des Scheiterns – lediglich die Partei „Die Linke“ verfolgt konsequent eine vollständige Rekommunalisierung für das Jahr 2018.

IV. Zusammenfassung

Eine vollständige Rekommunalisierung der Bremischen Müllabfuhr, Straßenreinigung und Recyclinghöfe bietet im Ergebnis mehr Chancen als Risiken. Sie stellt die einzige Möglichkeit dar, den kommunalen Einfluss auf die Abfallwirtschaft wirksam zu erhöhen, die notwendige Transparenz und ökologische Innovationskraft für die Bürgerinnen und Bürger Bremen herzustellen und die bestehende Zwei-Klassen-Gesellschaft bei der Bremischen Müllabfuhr zu überwinden.

Außer einem diffusen „Dies ist nicht zu schaffen“-Gefühl gibt es keine gewichtigen Gründe, die Rekommunalisierung der Bremischen Abfallwirtschaft abzulehnen – und auch dieses Gefühl basiert nicht auf Fakten, denn ein Blick über die Grenzen des Bundeslandes Bremen hinaus zeigt, dass so gut wie alle großen Ballungskommunen in Deutschland über eine kommunal aufgestellte Abfallwirtschaft verfügen. Dort könnte man das notwendige Know-How, das vermeintlich oder auch tatsächlich in Bremen fehlt, erwerben, aber dies muss schnell erfolgen.

Bis zum Sommer 2018 ist es nicht mehr weit, um Bremen wieder eine kommunale Abfallwirtschaft zu geben. Es sind noch viele Vorarbeiten für eine vollständige Rekommunalisierung zu tätigen und die Zeit hierfür wird langsam aber sicher knapp – aber der richtige Schritt für eine bessere Abfallwirtschaft im Sinne einer vollständigen Daseinsvorsorge ist es.

Rot-Grünes Niedersachsen ist Vorreiter beim Aufweichen des Landesvergabegesetzes

Von Patrick Schreiner

Die Vergabe öffentlicher Aufträge (vom Straßen- und Gebäudebau über Leistungen im Öffentlichen Personennahverkehr bis hin zu Wach- und Cateringdienstleistungen und vielem anderem) ist volkswirtschaftlich und arbeitsmarktpolitisch von enormer Bedeutung. Umso wichtiger ist es, dass die Ausführung öffentlicher Aufträge an gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen geknüpft wird. Hierzu dienen „Tariftreue- und Vergabegesetze“, auch in den Bundesländern. So hatte die rot-grüne niedersächsische Landesregierung nach ihrem Amtsantritt 2013 die Überarbeitung des Landesvergabegesetzes als eines der ersten Gesetzesvorhaben angepackt. Seit dem 1. Januar 2014 hatte Niedersachsen damit ein ordentliches Landes-„Tariftreue- und Vergabegesetz“. An dieses aber legt die gleiche Landesregierung nun wieder die Axt an.

Schon länger war er angekündigt, im Spätsommer 2015 schließlich wurde er vorgelegt: der Gesetzentwurf zur Überarbeitung des Landesvergabegesetzes. Die wenigen Verbesserungen, die darin vorgesehen sind, lassen sich rasch aufzählen. So werden einige Begrifflichkeiten genauer und klarer gefasst, etwa die Definition bzw. Verpflichtungen von Nachunternehmern. Das Gesetz sah bisher schon vor, dass diejenigen Unternehmen, die für den direkten Auftragnehmer einen Teil des Auftrags ausführen, an die gleichen Bedingungen bei Arbeit und Entlohnung gebunden sind wie dieser Auftragnehmer selbst. Künftig wird klargestellt, dass auch Leiharbeitsunternehmen als solche Nachunternehmer zu verstehen sind. Eine wichtige und gute Klarstellung gibt es auch im Bereich des ÖPNV, wo fortan die eben genannte Regelung gleichfalls gelten soll. Bisher war dies in der Gesetzesauslegung umstritten, weil missverständlich formuliert.

Soweit das Gute am Gesetzentwurf. Die meisten, wichtigsten und schlechtesten Änderungen, die der Entwurf vorsieht, werden seitens der Landesregierung mit dem Anfang 2015 eingeführten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn begründet. Dieser sieht nicht nur vor, dass in Deutschland (mit wenigen, aber ärgerlichen Ausnahmen) niemand schlechter als mit 8,50 Euro pro Stunde bezahlt werden darf, sondern er ist zugleich auch mit entsprechenden Kontrollmechanismen verbunden. So soll auch das Personal bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit aufgestockt werden, um Mindestlohnbetrug schneller und besser aufklären zu können. Auch ist vorgesehen, dass Arbeitgeber, die gegen den Mindestlohn verstoßen, dafür bestraft werden.

Weil damit aber nun ein Mindestlohn auf Bundesebene eingeführt ist, argumentiert die Landesregierung, sei auf Landesebene ein Mindestlohn bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht mehr notwendig. (Bisher gibt es ihn, seine Höhe beträgt ebenfalls 8,50 Euro). Das gleiche gelte für entsprechende Kontrollen und Sanktionen, die im niedersächsischen Vergabegesetz bislang schon nicht ausreichend vorgesehen waren, nun aber noch weiter

Patrick Schreiner leitet die Abteilung Wirtschaft-Umwelt-Europa beim DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt.

reduziert werden sollen. Den Mindestlohn bei öffentlichen Aufträgen (auch „vergabespezifischer Mindestlohn“ genannt) will sie gänzlich abschaffen.

Dies ist aus mehreren Gründen ein schwerer Fehler. Ein vergabespezifischer Mindestlohn stellt eine gute und angemessene Ergänzung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns dar, der seit Jahresbeginn in Kraft ist. So tritt der allgemeine Mindestlohn vollständig erst mit Ablauf der Übergangsregelungen zum 1. Januar 2017 in Kraft, eine Abschaffung des vergabespezifischen Mindestlohnes zum jetzigen Zeitpunkt ist daher mindestens verfrüht.

Hinzu kommt aber vor allem, dass ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn einen vergabespezifischen schon deshalb nicht ersetzen kann, weil er eine andere Zielsetzung verfolgt. Intention des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes ist es, eine absolute Untergrenze bei den Löhnen einzuziehen. Der vergabespezifische Mindestlohn hingegen dient nicht nur dem Ziel des Arbeitnehmerschutzes, sondern er soll insbesondere auch faire Wettbewerbsbedingungen sicherstellen, um Lohnkonkurrenz bei der Ausführung öffentlicher Aufträge einzudämmen. Dazu ist es notwendig und sinnvoll, die Lücke zwischen dem Mindestlohn und den für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer geltenden, deutlich höheren Tariflöhnen zumindest bei öffentlichen Aufträgen zu schließen.

Ein Tariftreue- und Vergabegesetz auf Landesebene ist darüber hinaus aber auch deshalb wichtig, weil es Landesinstitutionen und Kommunen nach der Vergabe öffentlicher Aufträge dazu anhält, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten auch zu kontrollieren. Doch die ohnehin schon unzureichende Kontrollpflicht im bestehenden Gesetz soll nun noch weiter aufgeweicht werden. Damit gibt das Land Niedersachsen eines der besonders wichtigen Handlungsfelder preis, die im Vergaberecht überhaupt bestehen. Das Argument dafür ist laut Gesetzesbegründung, dass dank Bundes-Mindestlohngesetz nun Bundesbehörden die Einhaltung des Mindestlohns kontrollieren. Doch dies kann nicht überzeugen: Je mehr Institutionen Anlass zur Prüfung haben und diese auch durchführen, desto effektiver ist der Kampf gegen Lohndumping und für faire Wettbewerbsbedingungen. Eine wie auch immer geartete Prüfpflicht der Kommunen schließt zudem nicht aus, dass diese mit den zuständigen Bundesbehörden bzw. dem Zoll eng zusammenarbeiten und hierdurch entlastet werden.

Aufgeweicht werden sollen auch die Regelungen zur Verhinderung von Lohndumping bei der Vergabe von Unteraufträgen an Nachunternehmer. Bisher mussten die Nachunternehmer bei der Angebotsabgabe selbst namentlich benannt werden, zukünftig soll dies aber nur noch für die Leistungen gelten, die an Nachunternehmern vergeben werden. Es bleibt der ausschreibenden Stelle überlassen, ob sie darüber hinaus verlangen möchte, dass auch die Nachunternehmer selbst schon vorab benannt werden. Was laut Geset-

zesbegründung eine Vereinfachung sein soll, begünstigt Lohndumping und unsaubere Geschäftspraktiken. Angesichts der zahlreichen Probleme, die es in vielen Branchen mit dem um sich greifenden Missbrauch von Werkverträgen gibt, erscheint diese Lockerung der gesetzlichen Regelung absurd.

Schon im Sommer 2015 hat sich die Landesregierung gemeinsam mit der Arbeitgeberseite geweigert, der Forderung der Gewerkschaften nach einer Erhöhung des vergabespezifischen Mindestlohns von 8,50 Euro auf 8,75 Euro nachzukommen. Damit wird er mindestens zwei Jahre lang unverändert bleiben, vom 1. Januar 2014 bis zu seiner geplanten Abschaffung in 2016. Ein schlechtes Omen, wie man rückblickend feststellen muss.

Die rot-grüne Landesregierung in Niedersachsen ist mit ihrem Gesetzentwurf Vorreiter, wenn es darum geht, die in 14 von 16 Bundesländern in den letzten Jahren entwickelten, recht fortschrittlichen Tariftreue- und Vergabegesetze wieder zu verschlechtern.

Neue Einwanderung, alte Fehler?

Wie können Geflüchtete vor Ausgrenzung, Ausbeutung und Armut geschützt werden?

Von Sinem Dogan

Sinem Dogan ist Studentin an der Universität Bremen.

Deutschland hat sich zu einem der attraktivsten Einwanderungsländer entwickelt. Der europäische Integrationsprozess mit dem Inkrafttreten der vier Grundfreiheiten – und im besonderen Maße mit der fast uneingeschränkt gültigen Arbeitnehmerfreizügigkeit für Menschen aus anderen EU-Staaten – hat den Zugang erheblich erleichtert. Immer mehr Arbeitswillige aus strukturschwachen Gebieten sind in der Hoffnung auf ein besseres Leben nach Deutschland ausgewandert. Ihre oft unzureichenden Sprach- und Rechtskenntnisse jedoch haben viele dieser Menschen in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt.

Doch auch schon in den zurückliegenden Jahrzehnten wurde politisch und wirtschaftlich versäumt, auf die schlechteren Teilhabechancen von Migrantinnen und Migranten in Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu reagieren. Als Folge dieser Ignoranz haben sich die als überwunden geglaubten gesellschaftlichen Klassengrenzen erneut verstärkt. Soziale Ungleichheiten, Armutsgefährdung und das Gefühl, „nie so richtig dazu zu gehören“, haben sich bei vielen gefestigt.

Aktuell sieht sich Europa einer großen Zahl hierher flüchtender Menschen gegenüber. Staatsversagen, Kriege, politische Verfolgung, Umweltkatastrophen und wirtschaftliches Elend sind nur die wichtigsten Gründe, die diese Fluchtbewegung ausgelöst haben. Die Reaktionen darauf und die Bereitschaft, diese Menschen aufzunehmen, sind in den einzelnen EU-Ländern unterschiedlich. Die Haupt-Zielländer Deutschland, Österreich und Schweden haben eine große Zahl Flüchtlinge aufgenommen, führen aber nach und nach schärfere Maßnahmen zur Begrenzung der Einwanderung ein. Andere Länder, vor allem Ungarn, haben ihre Grenzen von Beginn an weitgehend dicht gemacht. Insgesamt sind die Tendenzen einer europäischen Abschottungspolitik deutlich erkennbar.

Neben der Frage, wie mit den aktuellen Fluchtbewegungen umzugehen wäre, stellt sich insbesondere auch die Frage der Integration. Viele der Geflüchteten werden über eine längere Zeit hier bleiben. Daher ist es von großer Bedeutung, ihnen schnellstmöglich einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung und Arbeit zu verschaffen. Die Öffnung des Arbeitsmarktes für diese Menschen darf aber nicht dazu missbraucht werden, um illegale Beschäftigungsformen, Ausbeutung, Lohndumping und Menschenhandel zu fördern.

Ein Rückblick: Migrationsentwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg

Einwanderung und die damit einhergehenden Herausforderungen sind keine neu zu beobachtenden Phänomene. Ein kleiner Rückblick auf die Migrationsentwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg, wie in Abbildung 1 veranschaulicht, verdeutlicht die Dynamiken.

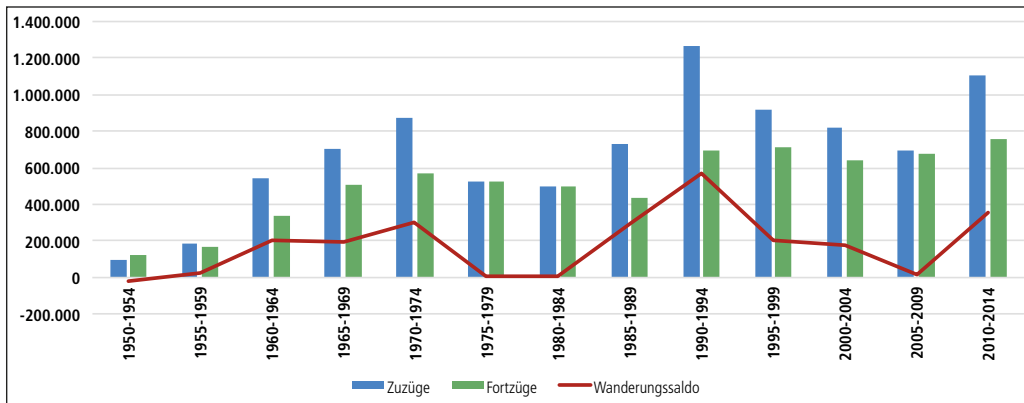


Abb.1: Migrationsentwicklung in Deutschland in Jahresdurchschnitten von Fünf-Jahres-Zeiträumen. Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung.

Zu beobachten sind zwei Zeiträume mit positivem Wanderungssaldo, nämlich die 1960er und 1970er Jahre und dann wieder von den 1980er Jahren bis in die frühen 2000er. Der erste hatte seine Ursache im Wirtschaftsaufschwung nach dem Zweiten Weltkrieg, als der Bedarf an Arbeitskräften angestiegen war. Um ihn zu befriedigen, wurden ab 1960 bilaterale Anwerbeabkommen mit süd- und südosteuropäischen Staaten geschlossen. Die sogenannten „Gastarbeiter“ wurden dabei für vermeintlich temporäre Beschäftigungen in deutschen Unternehmen eingestellt und sollten nach Ablauf ihres Arbeitsvertrages in ihre Heimatstaaten zurückkehren.

Obwohl viele nach Ablauf ihrer Verträge zurückkehrten, nutzen andere ausländische Arbeitskräfte die Möglichkeit der Vertragsverlängerung oder der Aufnahme einer Neuebeschäftigung in anderen Unternehmen. So konnten sie ihren Aufenthalt verlängern. Auch war es im Interesse der Unternehmen, ihre angelernten kostengünstigen Arbeitskräfte zu behalten. Die logische und verständliche Reaktion auf Seiten der ausländischen ArbeitnehmerInnen war der Nachzug ihrer Familienangehörigen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt war deutlich erkennbar, dass diese Menschen sich dauerhaft niederlassen würden. Trotzdem gab es noch kein Bestreben der politischen Akteure, auf diese Entwicklung zu reagieren. Das Einleiten einer umfangreichen Integrationspolitik unterblieb, da diese Menschen weder dauerhaft bleiben sollten noch als Einwanderer angesehen wurden. Bei der Wohnungssuche, dem Zugang zu Bildung bis hin zu sozialstaatlichen Leistungen wurden diese Familien vorerst sich selbst überlassen. Nicht einmal der Spracherwerb wurde gefördert. Über die prekären Beschäftigungsverhältnisse der „Gastarbeiter“ herrschte ebenso Stillschweigen. Es war nicht relevant, ob sie unbezahlte Überstunden leisten mussten oder für die gleiche Arbeit deutlich geringer entlohnt wurden als ihre deutschen Kollegen. Auch in Eigeninitiative durchgeführten Streiks für gleiche Entlohnung und Arbeitnehmerrechte fanden kaum politisches Gehör. Statt der erhofften Lohnerhöhung antworteten viele Arbeitgeber mit dem Rauswurf.

Mit dem Aufkommen der Ölkrise und dem Nachfragerückgang schlug die damalige Bundesregierung den Weg einer radikalen Abschottungspolitik ein: Durch die Beendigung der Abkommen, dem sogenannten „Anwerbestopp“, sollte der weitere Zuzug von ausländischen Arbeitskräften und ihrer Familien verringert werden. Zudem trat 1983 das „Gesetz zur befristeten Förderung der Rückkehrbereitschaft von Ausländern“ in Kraft. Innerhalb eines Jahres ausreisende „Gastarbeiter“ hatten demzufolge ein Recht auf eine einmalige finanzielle Entschädigung. Auch Arbeitslose konnten diese „Heimkehrprämie“ beantragen. Die einjährige Gültigkeit des Gesetzes sollte zusätzlichen Druck schaffen und zur schnelleren Ausreise anregen. Die entstandenen Zuwanderungsbeschränkungen und die Bemühungen, Rückwanderungen voranzutreiben, verdeutlichten einmal mehr, dass den ausländischen Arbeitskräften nur eine wirtschaftliche Pufferfunktion zugeschrieben war.

Erst 1978 ernannte die damalige Bundesregierung einen „Beauftragten zur Förderung der Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen“. Dieses Amt wurde bis zur Wiedervereinigung jedoch nur mit einer Handvoll AmtsinhaberInnen besetzt, die keine direkten Befugnisse hatten. Sie erfüllten nur eine formale Beratungsfunktion und blieben bei entscheidenden Debatten außen vor. Zwar gab es immer wieder vereinzelte Bestrebungen, Integration voranzutreiben. Das politische Interesse daran war aber nicht wirklich vorhanden.

Mit der Flucht aus dem zerfallenden Jugoslawien und der Einwanderung aus der ehemaligen Sowjetunion stiegen die Einwanderungszahlen ab 1990 wieder stark an. Zugleich wurde das Thema Integration politisch deutlich stärker thematisiert. Die wirtschaftliche und soziale Schlechterstellung der eingewanderten Arbeitskräfte hatte sich aber längst auf das gesellschaftliche Zusammenleben niedergeschlagen, sodass schwer überwindbare räumliche und soziale Segregierungen entstanden sind. Die zunehmende innereuropäische Verflechtung, die ihren Höhepunkt mit der weitgehenden Arbeitnehmer-Freizügigkeit im Europäischen Binnenmarkt erreichte, ermöglichte einen weiteren Anstieg der Einwanderung von Arbeitskräften. Die Regelungen im nationalen und europäischen Arbeitsrecht jedoch bieten vielen Unternehmen eine Grundlage zur Ausbeutung dieser sogenannten mobilen Beschäftigten.

Mittlerweile besitzt fast jede fünfte Person in Deutschland einen Migrationshintergrund. Im Produzierenden Gewerbe, im Handel und im Gastgewerbe sind diese Menschen überdurchschnittlich häufig tätig: Hier sind 62,8 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt, aber nur 51,6 Prozent der Menschen ohne (Mikrozensus 2014). Die Arbeiterklasse ist heute in weiten Teilen migrantisch. Über quasi alle Branchen hinweg gilt, dass wer ausländische Wurzeln hat, immer noch anfälliger für schlechtere Bezahlung, Arbeitsausbeutung und Armutsgefährdung ist. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ wird zu Gunsten der Profitmaximierung regelmäßig ignoriert.

Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt

Die Position des Individuums am Arbeitsmarkt hat starken Einfluss auf seine gesellschaftliche Position und die gesellschaftliche Anerkennung.

Ausgrenzung aufgrund des Aufenthaltsstatus und der Herkunft: Der Zugang zu Arbeit wird schon allein durch den Aufenthaltsstatus begrenzt. Während die ausländischen Staatsangehörigen mit dauerhaftem Aufenthaltsrecht weitgehend dieselben Rechte wie die deutschen StaatsbürgerInnen besitzen, werden Menschen mit befristetem oder keinem Aufenthaltsrecht in ihrem Zugang zu Arbeit beschränkt. Die Rechtslage stellt dabei ein maßgebliches Hindernis dar. So dürfen beispielsweise Personen mit einer Residenzpflicht einen Ausbildungsplatz in einem anderen Bundesland nicht ohne eine Sondergenehmigung aufnehmen. Auch Betriebe scheuen sich vor der Einstellung von Menschen ohne dauerhaften Aufenthaltsstatus, da die Kosten beim Verlust der angelernten Arbeitskräfte zu hoch sind. Außerdem werden Einstellungen nicht selten aufgrund rassistischer Überzeugungen und Einstellungen verweigert. Zusätzlich sind Menschen mit ausländischen Wurzeln in Krisenzeiten am schnellsten vom Stellenabbau betroffen. Hinzu kommt noch ein Weiteres: Unabhängig vom ausgeübten Beruf fühlen sich MigrantInnen im Arbeitsleben öfter überfordert. Nach eigenen Angaben machen MigrantInnen überdurchschnittlich häufig unbezahlte und nicht ausgeglichene Überstunden. Jugendliche mit Migrationshintergrund äußern in Umfragen doppelt so häufig die Einschätzung, in der Ausbildung benachteiligt zu werden. Auszubildende mit Migrationshintergrund haben zudem häufiger das Gefühl, ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben zu müssen.

Ausgrenzung aufgrund des Bildungsstatus: Bildung ist die elementare Voraussetzung für eine dauerhafte Beschäftigung und Integration. Eine Studie der OECD hat gezeigt, dass der Bildungsstatus in Deutschland häufiger als in anderen Industrienationen von der sozialen und ethnischen Herkunft abhängig ist. Dies wird auch durch die Daten des Mikrozensus aus dem Jahr 2014 bestätigt. Demnach haben 38 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Jugendliche ohne Migrationshintergrund sind hingegen „nur“ mit 14,5 Prozent betroffen. Entsprechend höher fällt dann auch die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund aus.

Ausgrenzung durch Armut: Beschäftigung alleine schützt nicht vor Armut. Niedriglöhne, Ausbeutung und Langzeitarbeitslosigkeit betreffen MigrantInnen stärker als den Rest der Bevölkerung. Die arbeitenden Armen im Niedriglohnsektor haben nur geringe Möglichkeiten, dieser misslichen Lage zu entkommen. In Deutschland liegt die Armutsgefährdungsquote insgesamt bei 15,4 Prozent. Dabei sind MigrantInnen laut Statistischem Bundesamt dreimal häufiger von Armut betroffen. Selbst MigrantInnen, die einen Realschulabschluss oder Abitur haben, sind mehr als doppelt so oft armutsgefährdet, verglichen mit Personen

ohne Migrationshintergrund (20 Prozent gegenüber 8 Prozent). – Neben diesen Entwicklungen ist in vielen armutsgefährdeten migrantischen Familien folgendes Phänomen zu beobachten: Ihre Kinder entscheiden sich häufiger als andere gegen eine schulische oder akademische Aus- oder Weiterbildung. Sie bevorzugen den schnellsten Zugang zur Erwerbstätigkeit, um ihre armutsgefährdeten Familien finanziell zu unterstützen. Zudem fühlen sich viele demotiviert. Um ihre Zugangschancen zu besseren Arbeitsplätzen minimal zu verbessern, müssten sie nämlich einen deutlich höheren Aufwand betreiben als ihre AltersgenossInnen ohne Migrationshintergrund. In den öffentlichen Debatten jedoch geraten diese subjektiv nachvollziehbaren Gründe häufig in den Hintergrund, wenn diese Jugendlichen als „bildungsfern“ oder gar als angeblich selbstverschuldete Integrationsverweigerer abgestempelt werden.

Flüchtlingsintegration

Deutschland steht heute und in den nächsten Jahren vor der Aufgabe, viele hunderttausend, wenn nicht Millionen Geflüchtete in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu integrieren. Dabei müssen jene Fehler vermieden werden, die in der Vergangenheit zur Ausgrenzung und Verarmung weiter Teile der migrantischen Bevölkerung geführt haben. Eine echte Integration erfordert gleiche Rechte und gleiche Bedingungen in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt für alle.

Rechtliche Absicherung

Das Recht auf Asyl ist ein Individualrecht. Deshalb muss jeder individuellen Begründung nachgegangen werden – Stichwort Einzelfallprüfung. Pauschalisierungen nach Herkunftsländern widersprechen diesem Prinzip. Über die Dauer des Aufenthalts bestimmen die Ausländerbehörden nach deutschem Recht in komplizierten und intransparenten Verfahren. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen mehreren Aufenthaltstiteln und -möglichkeiten. Ein klar geregelter, dauerhafter Aufenthaltsstatus ist wichtig, damit Integration gelingen kann.

In einer besonders schwierigen Situation befinden sich statuslose Personen, die oft abschätzig „Illegale“ genannt werden. Sie sind besonders gefährdet, von Arbeitsausbeutung, Menschenhandel und Zwangsprostitution betroffen zu werden. Die Angst vor Abschiebung und der schwierigere Zugang zu Behörden und Bildungseinrichtungen machen sie überdurchschnittlich gefährdet für Arbeitsausbeutung. Ein Weg, ihre Rechtslage gegenüber Arbeitgebern zu stärken, könnte darin bestehen, bei Auseinandersetzungen vor Arbeitsgerichten die Abschiebung auszusetzen. Eine Abschiebung kann nach derzeitiger Rechtslage zwar um maximal 6 Monate ausgesetzt werden. Dazu müssen aber gemäß § 60a AufenthG rechtliche oder tatsächliche Gründe vorliegen. Das Gesetz

gestattet die Aussetzung der Abschiebung unter anderem auch dann, wenn es im öffentlichen Interesse ist. Dies zielt aber vorwiegend auf Strafverfahren oder Zeugenschutzprogramme. Es sollte mindestens geprüft werden, inwiefern auch für jene ausländischen ausreisepflichtigen Arbeitnehmer, die ihre Rechte vor einem deutschen Arbeitsgericht einklagen, der Aufenthalt bis zum Ausgang des Prozesses gestattet werden kann.

Integration auf dem Arbeitsmarkt

Da die meisten der Geflüchteten über einen längeren Zeitraum oder für immer in Deutschland bleiben werden, rückt die Frage nach dem Zugang zum Arbeitsmarkt zu Recht in den Vordergrund der öffentlichen Debatte. Die meisten der eingewanderten Menschen sind mit den Arbeitsmarktstrukturen nicht vertraut. Hier ist eine enge Kooperation von allen relevanten Akteuren notwendig – seien es Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Kammern und Kirchen, Wohlfahrtsverbände und Behörden. Es braucht umfassende Beratungsangebote, die nicht nur über Wege in den Arbeitsmarkt, sondern auch über die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland aufklären.

Zeitnah durchgeführte Potenzialanalysen und Kompetenzfeststellungsverfahren erleichtern das Finden einer angemessenen, zur Qualifikation der Flüchtlinge passenden Beschäftigung. Betriebs- und Personalräten können dabei Vermittlungsfunktionen übernehmen und bei der Durchsetzung von schützenden Arbeitnehmerrechten eine entscheidende Rolle spielen.

Gerade mit Blick auf die derzeitige Einwanderung von Flüchtlingen braucht es weitere Verbesserungen bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack verweist zu Recht auf das große Potenzial der Anerkennungsinteressierten, das heute nicht ausgeschöpft werde: „Insbesondere die Kosten des Verfahrens und der damit verbundenen Nachschulungen und Zeugnisprüfungen sind für die meisten betroffenen Beschäftigten eine Hürde. Schon allein die Übersetzung der heimischen Zeugnisse kostet einen Antragsteller oft bis zu 1.000 Euro. Da aber gerade Einwanderer, deren Zeugnisse in Deutschland nicht anerkannt wurden, im Niedriglohnsektor arbeiten, ist wichtig, dass die Anerkennung und eventuell notwendige Nachqualifizierungen kostenfrei sind.“

Die Beschäftigung von Flüchtlingen darf nicht dazu genutzt werden, illegale Beschäftigungsformen zu wählen und Lohndumping zu betreiben. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die gleichen Rechte. Flüchtlinge vom Mindestlohn oder von tariflich vereinbarten Entgelten auszuschließen, würde nicht nur sie einem Dumpingwettbewerb unterwerfen, sondern alle Menschen des betreffenden Arbeitsmarktsegments. Es würde

rassistische Vorurteile bedienen und gesellschaftspolitisch falsche Signale setzen. Ähnliches gilt auch für Überlegungen, Leiharbeit stärker als bisher für Flüchtlinge zu öffnen. Sie stellt per se prekäre und unstete Beschäftigung dar – der Eingliederung in den Arbeitsmarkt dient sie nachgewiesenermaßen nicht.

Integration durch Bildung und Sprachlernförderung

Bildung, Spracherwerb und Qualifizierung stellen wesentliche Bausteine für eine erfolgreiche Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt dar. Beratungen und Bildungsangebote können aber nur dann erfolgreich sein, wenn flächendeckend ausreichend Personal für Bildung, Verdolmetschung und Sozialarbeit für alle Altersgruppen eingesetzt wird. Der in den letzten Jahrzehnten betriebene Stellenabbau im öffentlichen Dienst und bei öffentlich geförderten Trägern erschwert aber auch hier eine flächendeckende Umsetzung.

Die häufig anzutreffende Unterscheidung zwischen angeblich „nützlichen“ und angeblich „unnützen“ Flüchtlingen ist gefährlich, droht aber im Zuge der Debatte um einen vermeintlichen „Fachkräftemangel“ weiter angeheizt zu werden. Gefährlich ist sie, weil sie dazu führen kann, dass nur die gefördert werden, die eine Bedarfslücke decken könnten. Dies darf nicht passieren: Jeder Flüchtling, der dauerhaft in Deutschland bleibt, muss das gleiche Recht auf Bildung, Spracherwerb und Qualifikation haben.

Schlussbemerkungen

Deutschland kann in den kommenden Jahren die Fehler vermeiden, die ganz offensichtlich beim Umgang mit den so genannten „Gastarbeitern“ und den Einwanderern aus dem ehemaligen Jugoslawien und der ehemaligen Sowjetunion gemacht wurden. Dazu sind deutlich mehr Anstrengungen vonnöten, als sie sich heute abzeichnen.

Werkverträge und Leiharbeit – Was tun gegen prekäre Beschäftigung?

Veranstaltungshinweis

26. Januar 2016, 10:00 bis 15:30 Uhr
Veranstaltungs- und Tagungsbereich Rotation, Gosseriede 10, Hannover

Der Missbrauch von Werkverträgen und sehr oft auch der Einsatz von Leiharbeit sind wesentliche Instrumente prekärer Beschäftigung. Zwar ist es in vielen Bereichen und Branchen gelungen, Leiharbeit stärker zu regulieren. Nach wie vor aber gibt es Regelungsbedarf. Zudem werden immer häufiger Werkverträge missbräuchlich eingesetzt, um die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu schwächen und unternehmerische Risiken an die Beschäftigten weiterzugeben. Nicht zuletzt deshalb hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zur stärkeren Regulierung von Werkverträgen und Leiharbeit vorgelegt.

Ziel der Betriebs- und Personalrätekonferenz ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern notwendige Kenntnisse für den Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen zu vermitteln und Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen aufzuzeigen.

Programm

- 10:00 Uhr Begrüßung
- 10:10 Uhr Werkverträge im betrieblichen Alltag und der Gesetzentwurf gegen den Missbrauch von Werkverträgen: Prof. Christiane Brors, Professorin für Arbeitsrecht, Universität Oldenburg
- 10:50 Uhr Werkverträge und ihr Missbrauch – eine gewerkschaftliche Perspektive: Hartmut Meine, Bezirksleiter IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
- 11:30 Uhr Leiharbeit & Werkverträge – Betriebliche Erfahrungen und Strategien. Diskussion mit Betriebsräten
- 13:00 Uhr Mittagspause mit Imbiss
- 13:45 Uhr Leiharbeit & Werkverträge regulieren – aber wie? Diskussion mit Bundestagsabgeordneten aller Fraktionen
- 15:20 Uhr Ausblick: Hartmut Tölle, Vorsitzender DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
- 15:30 Uhr Ende der Veranstaltung

Verbindliche Anmeldung

bitte per E-Mail an silvia.bohlinger@aul-nds.de

Tagungsgebühr: 69,00 EUR pro Person

Die Veranstaltung vermittelt Kenntnisse, die für Interessenvertretungen erforderlich sind. Für BR/PR, MAV und SBV besteht die Möglichkeit der Freistellung nach § 37 Abs. 6 i.V.m. § 40 Abs. 1 BetrVG, § 40 i.V.m. § 37 Abs. 1 NPersVG, § 46 Abs. 6 i.V.m. § 44 Abs. 1 BPersVG, § 19 i.V.m. § 30 MVG sowie vgl. Regelungen MAVO, § 96 Abs. 4 und § 8 SGB IX.



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.

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

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

Satz: S:DESIGN, Rüdiger Schubert

Fotos auf der Titelseite: depositphotos.com (4), freeimages.com (4)

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

WISO-Info bei Facebook: <https://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.