

Regine Geraedts

Bremen – Land der fairen Arbeit?

Zwischen Beschäftigungsrekorden und Prekarisierung

In aller Kürze:

- ▶ 2018 war ein gutes Jahr für den Arbeitsmarkt. Ende Juni 2018 waren im Land Bremen 375.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt – 330.000 in einem sozialversicherten und 45.000 in einem ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Selbst über einen langen Zeitraum betrachtet ist das ein Rekord: Seit 2003 ist das ein Plus von beachtlichen 50.000.¹
- ▶ Doch zugleich hat sich der Arbeitsmarkt auf kritische Weise gewandelt. Denn nicht die Beschäftigung in Vollzeit ist gewachsen. Sie liegt mit rund 233.000 Arbeitsstellen auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2001. Zugenommen hat dagegen die Teilzeitbeschäftigung.
- ▶ In der Phase des Beschäftigungswachstums ist es also zu erheblichen Strukturverschiebungen gekommen. Die sogenannte atypische Beschäftigung prägt mittlerweile das Arbeitsleben einer großen Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Inzwischen sind 42 Prozent der Arbeitsplätze im Land Bremen in verschiedenen Varianten von Teilzeit besetzt. Zur atypischen Beschäftigung zählen außerdem befristete Arbeitsverträge und die Leiharbeit.
- ▶ Atypische Beschäftigung unterschreitet zumeist das Einkommens-, Schutz- oder Integrationsniveau, das die Norm in einer sozialstaatlichen Arbeitsgesellschaft darstellt. Die Grenzen zur prekären Beschäftigung sind fließend. Prekär ist die Arbeit auch im Niedriglohnsektor, den der Mindestlohn nach unten begrenzt. Am Ende werden Vorschläge vorgestellt, wie Bremen als Bundesland prekäre Beschäftigung zurückdrängen und gute Arbeit unterstützen kann.

¹ Die Daten in diesem Beitrag sind, wenn nicht anders vermerkt, aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zusammengetragen, jeweils zum Juni 2018, dem letzten Stichtag, für den gesicherte Angaben vorliegen.

Normal, atypisch und prekär

→ Die klassische Form der abhängigen Beschäftigung ist das auf Dauer angelegte Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Es bietet die höchste Gewähr für rechtlichen Schutz, soziale Sicherheit und gesellschaftliche Teilhabe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Bundesverfassungsgericht definiert es deshalb als „Regelbeschäftigungsform“ und nimmt den Gesetzgeber in der Pflicht, es zu stärken.² Andere sprechen vom „Normalarbeitsverhältnis“.³ Der Begriff meint nicht etwa, es sei der Normalfall im Sinne des Üblichen oder gar des einzig Richtigen. Er reflektiert vielmehr, dass sich die sozialstaatlichen Garantie- und Schutzstandards für abhängig Beschäftigte an dieser Norm ausrichten. Das Normalarbeitsverhältnis als Leitbild guter Arbeit ist vollzeitlich und unbefristet, garantiert ein sicheres Einkommen, steht unter dem Schutz des Arbeitsrechts und der Sozialversicherungen, profitiert durch einen Tarifvertrag von Lohnsteigerungen und von mitbestimmten Arbeitsbedingungen und ist bei dem Arbeitgeber angesiedelt, mit dem auch der Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

² Vgl. BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 06. Juni 2018 – 1 BvL 7/14 – Rn. (1-90).

³ Vgl. Mückenberger (1985), S. 415 ff., 457 ff.



Alle davon abweichenden Varianten werden als „atypische Beschäftigung“ bezeichnet. Sie weisen im Verhältnis zum Normalarbeitsverhältnis mehr oder minder ausgeprägte Nachteile, Schutzlücken und Risiken auf. Dazu gehören beispielsweise weniger Einkommen und daraus abgeleitet eine geringere Schutzwirkung durch die Sozialversicherungen, weniger Beschäftigungssicherheit, Benachteiligungen bei beruflichen Aufstiegschancen und Wettbewerbsnachteile am Arbeitsmarkt. Der Zuwachs der atypischen Beschäftigung geht einerseits auf gesellschaftliche Modernisierungsprozesse zurück. So haben unter anderem veränderte Lebensentwürfe von Frauen mit Familienverantwortung dazu geführt, dass die Teilzeitarbeit stark zugenommen hat. Andererseits haben sich

die wirtschaftspolitischen Vorstellungen seit den 1980er-Jahren radikal verändert. Regulierungen galten plötzlich als Hemmnis für die Wirtschaft. Für den Arbeitsmarkt wurden seitens der Arbeitgeber Forderungen nach Flexibilität und schneller Anpassungsfähigkeit des betrieblichen Beschäftigungsvolumens laut, die zulasten der arbeitsrechtlichen und sozialen Absicherung der Beschäftigten und ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten gingen. In der Folge haben verschiedene Bundesregierungen den Arbeitsmarkt auf eine Weise neu reguliert, die atypischen Beschäftigungsformen einen stürmischen Aufschwung bescherten, wie der nicht sozialversicherten Teilzeit – bekannter als Minijobs – oder der Leiharbeit.

Spätestens mit der Ausbreitung von Niedriglöhnen hat der Begriff der Prekarität Einzug in die Diskurse gehalten. Niedrige Einkommen, mangelnde soziale Absicherung und hohe Arbeitsplatzunsicherheit sind prägende Merkmale prekärer Arbeit, die das gesamte Leben und die Zukunft berühren und verunsichern. Atypische Beschäftigung ist nicht notwendig prekär, aber die Grenzen sind fließend. Denn jede Veränderung im Haushaltskontext – beispielsweise bei Paarbeziehungen eine Trennung – steigert die Gefahr, in eine prekäre Lebenslage zu geraten. Über den gesamten Lebensverlauf betrachtet steigen die Prekaritätsrisiken atypisch Beschäftigter etwa durch ein geringes Lebenseinkommen. Frauen sind deutlich häufiger betroffen als Männer. Die Geschlechterdimension ist deshalb bei der Risikobewertung ein wichtiges Kriterium.

Teilzeit: Number One in Sachen Vereinbarkeit und oft unfreiwillig

Teilzeitarbeit ist die mit Abstand am weitesten verbreitete atypische Beschäftigungsform. Sie beginnt da, wo die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit unterhalb der Regelarbeitszeit liegt. Dabei geht die Variationsbreite von der vollzeitnahen Teilzeit bis zur kleinen, geringfügig entlohnten Teilzeit, die im nächsten Abschnitt genauer betrachtet wird. In sozialversicherter Teilzeit waren im Land Bremen zuletzt knapp 98.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, davon waren 75 Prozent Frauen. Denn Teilzeitbeschäftigung stellt eine der Möglichkeiten dar, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Jeder und jede Beschäftigte hat grundsätzlich einen Anspruch darauf, in Teilzeit zu arbeiten – und zwar nicht nur während der Elternzeit, der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit und gänzlich unabhängig von der familiären Situation. Doch auf die Dauer ist der Preis hoch, wenn die Rückkehr in Vollzeit nicht gelingt. Denn eine eigenständige Existenzsicherung ist durch ein Teilzeiteinkommen kaum möglich, die Lohnzuwächse mit zunehmender Berufserfahrung sind ebenso unterdurchschnittlich wie die Aufstiegschancen. Langjährige Teilzeitbeschäftigung führt zudem zu keiner auskömmlichen Sicherung im Alter. Seit Januar 2019 gibt es deshalb die sogenannte Brückenteilzeit. Sie ermöglicht die Reduzierung der Arbeitszeit für bis zu fünf Jahre in Verbindung mit dem Recht, danach wieder auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren.

Teilzeitarbeit ist aber längst nicht immer selbst gewählt, sondern oft unfreiwillig. In manchen Branchen wie dem Einzelhandel oder dem Gastgewerbe werden aus Flexibilitäts- und Kostengründen vor allem Teilzeitstellen angeboten. Auch einzelne Bereiche im öffentlichen Dienst wie Kindertagesstätten sind von unfreiwilliger Teilzeit betroffen. Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer hat bestätigt: Etwa ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne Stunden aufstocken. Doch die Möglichkeiten dazu fehlen.

Geringfügige Teilzeit: kleine Jobs für kleines Geld mit wenig Sicherheit

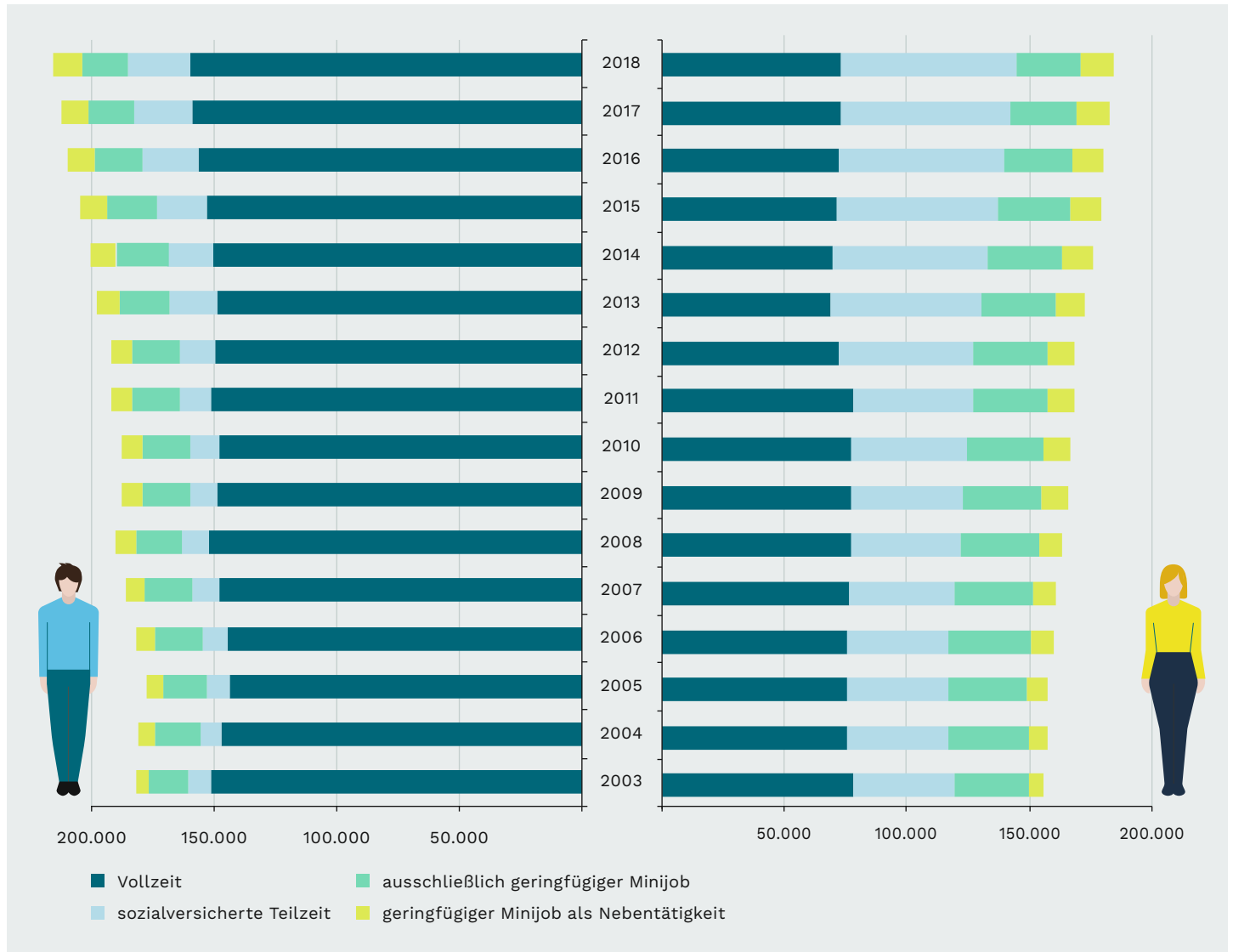
Eine besondere Variante der Teilzeit ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung, auch Minijobs genannt. Die Verdienstgrenze bei Minijobs liegt bei 450 Euro und sie genießen ein scheinbares Privileg: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind von Steuern und weitgehend von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, während die Arbeitgeber pauschale Abgaben abführen. Die Kehrseite der Medaille: Mit der geringfügigen Teilzeit ist abhängige Beschäftigung erstmals entkernt vom Schutz durch die Sozialversicherungen. Nur die Rentenversicherung ist davon ausgenommen.

Die geringfügige Teilzeit hat seit ihrer Reform 2003 eine stürmische Entwicklung erlebt, die erst mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 an Dynamik verloren hat. Ihre bedeutende Rolle auf dem Arbeitsmarkt ist aber geblieben: Im Land Bremen haben knapp 70.000 Beschäftigte einen Minijob. Das ist bald jeder fünfte Arbeitsplatz (17 Prozent). Minijobs prägen das Gesicht ganzer Branchen – beispielsweise der Gastronomie, des Reinigungsgewerbes oder des Einzelhandels. Für etwa zwei Drittel der Minijobber ist die gering entlohnte Beschäftigung die einzige Einkommensquelle, bei einem Drittel ist sie ein Zuverdienst.

Abbildung 1:

Atypische Arbeitsverhältnisse nehmen zu. Frauen sind besonders betroffen

Entwicklung von Vollzeit, sozialversicherter Teilzeit und Minijobs nach Geschlecht



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik

Als Brücke zu guter Arbeit haben sich die Minijobs nicht erwiesen. Ganz im Gegenteil: Zwei Studien im Auftrag der Landesregierung in Nordrhein-Westfalen haben nachgewiesen, dass die Stundenlöhne oft sehr niedrig und die Verstöße gegen geltendes Arbeitsrecht eklatant sind – beispielsweise bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, beim Anspruch auf bezahlten Urlaub oder beim Kündigungsschutz.⁴

Ein Beschäftigungsverhältnis, das zentrale Schutzrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aushöhlt und untergräbt, ist sehr kritisch zu bewerten – auch wenn es auf der individuellen Ebene nur zu verständlich ist, dass eingeräumte Vorteile genutzt werden. Die immer wieder geforderte Dynamisierung oder Ausweitung der Geringfügigkeitsgrenze ist deshalb indiskutabel. Stattdessen ist über Vorschläge nachzudenken, wie die Minijobs in regulär besteuerte und versicherte Arbeitsverhältnisse überführt werden können.

⁴ Vgl. RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2016).

Mehrfachbeschäftigung: nach Feierabend ist noch lange nicht Schluss

Knapp 35.000 Menschen gehen im Land Bremen mehr als einer Beschäftigung nach. Der Trend zum Nebenjob verbindet sich eng mit der beschriebenen Expansion der (unfreiwilligen) Teilzeit und der Geburt der Minijobs: Freie Arbeitszeitkapazitäten und finanzielle Beschränkungen sind die wichtigsten Gründe für einen Zweitjob. Dabei ist Nebenjobneigung bei den unteren Einkommensgruppen besonders hoch.⁵ Mehrfachbeschäftigte arbeiten in der Summe mit 45 Stunden pro Woche überdurchschnittlich viel. Fast die Hälfte erreicht sogar 48 Stunden oder mehr. Das bedeutet eine hohe Belastung und Risiken für die Gesundheit.⁶

Die steigende Zahl der Mehrfachbeschäftigten unterstreicht den Wunsch vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach mehr bezahlten Arbeitsstunden. Der zusätzliche Minijob ist jedoch nicht nur kontraproduktiv für die berufliche Entwicklung und nachhaltige Alterssicherung der Betroffenen, er entzieht auch dem Steuer- und Sozialversicherungssystem Ressourcen. Statt der Besserstellung von Minijobs als Nebenbeschäftigung sollte umgesteuert und die Arbeit in der Hauptbeschäftigung gestärkt werden.

Arbeit auf Abruf

Die Arbeit auf Abruf ist durch einen eigenen Paragraphen im Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht worden. Im Arbeitsvertrag wird dabei lediglich der Stundenumfang, nicht aber die Lage der Arbeitszeit vereinbart. Die Stundenzahl darf innerhalb gewisser Grenzen vom Arbeitgeber je nach Arbeitsanfall auch noch unter- oder überschritten werden. Dadurch kann der Betrieb sein Personal kapazitätsorientiert und variabel einsetzen. Der oder die Beschäftigte muss sich hingegen weitreichend verfügbar halten.

Bundesweit leisten etwa 4,5 Prozent der Beschäftigten Arbeit auf Abruf. Besonders weitverbreitet ist sie im Gastgewerbe, das mit elf Prozent einen sehr hohen Anteil aufweist. Aber auch im Handel, in der Sicherheitsbranche und in der Logistik wird Arbeit auf Abruf überdurchschnittlich eingesetzt.⁷ Für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet diese Vertragsform kaum planbare Arbeitszeiten, dadurch ebenso wenig planbare Erholungszeiten und eine beständig schwankende und unsichere Einkommenssituation. Die Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Abrufbeschäftigten ist entsprechend gering. Auch ihre eigene Gesundheit schätzen sie tendenziell schlechter ein als der Durchschnitt.⁸ Arbeit auf Abruf bleibt weit hinter den Garantiestandards von Normalarbeit zurück. Es muss deshalb möglichst zügig eine politische Exit-Strategie gefunden werden.

Befristungen: in der Endlosschleife

Befristete Arbeitsverträge sind auf ein Rekordhoch angestiegen. Nach Selbstauskunft der Betriebe wird inzwischen fast jeder zweite neue Arbeitsvertrag auf Zeit abgeschlossen. Bundesweit waren insgesamt 8,3 Prozent der Beschäftigten befristet eingestellt, im Land Bremen sogar 9,6 Prozent.⁹ Die repräsentativen Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer ergaben mit 11,8 Prozent etwas höhere Werte. Nach Branchen spielen Verträge auf Zeit im Bereich Erziehung und Unterricht und den unternehmensnahen Dienstleistungen mit der Leiharbeit eine große Rolle. Auch wenn sich 70 Prozent der befristeten Verträge der Privatwirtschaft zuordnen lassen, ist in Relation zur Beschäftigung eine überproportionale Häufung im gemeinnützigen Sektor und im öffentlichen Dienst zu beobachten.

Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer hat auch gezeigt, dass befristete Beschäftigte von Sorgen um eine unsichere Zukunft umgetrieben werden. 42 Prozent fühlten sich durch den Vertrag auf Zeit in hohem oder sehr hohem Maß belastet. Andere Studien zeigen, dass die unsicheren Beschäftigungsperspektiven Wirkungen bis weit in ihre Lebensplanung hinein entwickeln, schon gar, wenn sich die befristeten Verträge aneinanderreihen. Denn mit gewissen Beschränkungen sind auch sogenannte Kettenbefristungen möglich.

5 Vgl. Klinger/Weber (2017).

6 Vgl. BAuA (2014).

7 Vgl. Hank/Stegmaier (2018).

8 Vgl. BAuA (2016).

9 Vgl. IAB (2018).

Manchmal gibt es einen triftigen sachlichen Grund für eine Befristung wie eine Elternzeit- oder Krankheitsvertretung. Arbeitgeber nutzen jedoch die gesetzliche Möglichkeit ausgiebig, Verträge auch ohne jeden Sachgrund zu befristen, beispielsweise um die Probezeit zu verlängern oder ohne Kündigungsschutz schnelle Anpassungen des Stellenvolumens zu realisieren. Fast die Hälfte der Befristungen wird ohne Sachgrund vorgenommen. Das Bundesverfassungsgericht hat unlängst an den eigentlichen Ausnahmecharakter von Befristungen erinnert¹⁰ und damit den dringenden Reformbedarf des Befristungsrechts unterstrichen.

Arbeitnehmerüberlassung: verliehen, verraten und verkauft?

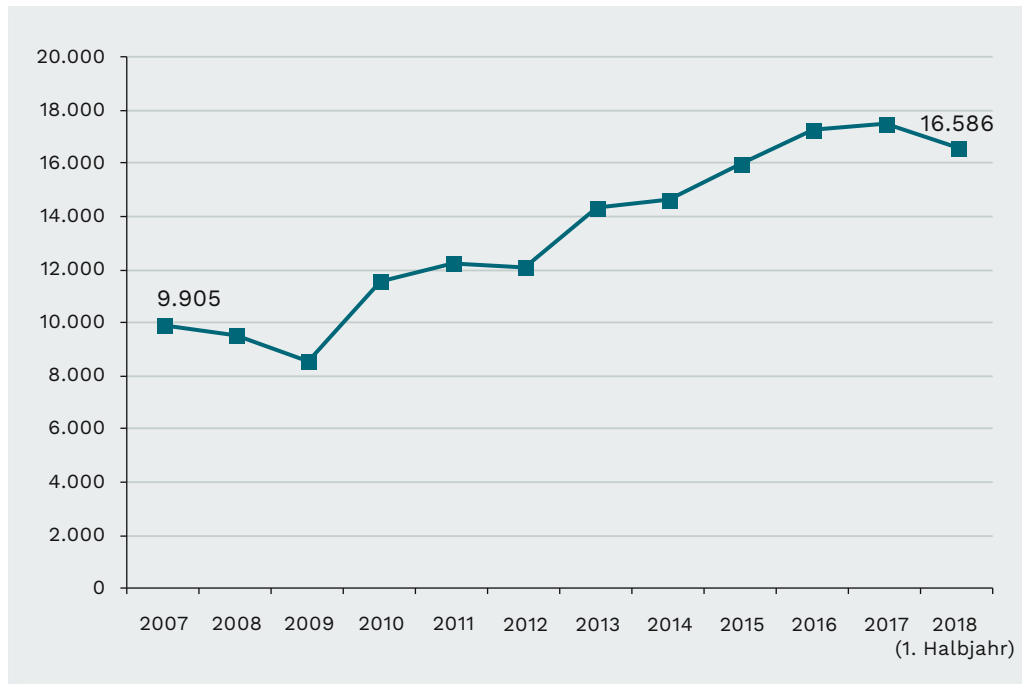
Im April 2017 sind Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Kraft getreten. Sie sollten den Einsatz von Leiharbeit wieder auf das Abfangen unvorhersehbarer Personalengpässe durch den vorübergehenden Einsatz externer Beschäftigter orientieren und eindämmen. Für die Beurteilung der Wirkungen der Reform ist es wegen der langen Übergangsfristen noch zu früh. Eine Evaluierung ist für das Jahr 2020 geplant. Die Leiharbeitsquote liegt bundesweit seit der Reform stabil bei 2,7 Prozent.¹¹

Das Land Bremen bleibt mit einer Leiharbeitsquote von 4,5 Prozent eine Hochburg der Leiharbeit. Dabei waren im Juni 2018 mit 16.700 Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern rund 1.000 Menschen weniger in der Verleihbranche beschäftigt als noch im Vorjahr. Die Beschäftigung von entliehenen Arbeitskräften konzentriert sich stark auf einzelne Branchen. In absoluter Betrachtung ist die Logistik mit 4.800 Leiharbeitsbeschäftigten führend. Die relative Betrachtung zeigt, dass die Leiharbeit in einigen Branchen weiterhin fest in Personalplanung und Arbeitsorganisation verankert und auf Dauer angelegt ist. So liegt in der Metallbearbeitung der Anteil der Leiharbeitskräfte an den Beschäftigten bei knapp 40 Prozent.

Trotz hoher Flexibilitätsanforderungen erzielen Leiharbeitskräfte mehrheitlich nur einen Niedriglohn. Die von der Politik immer wieder in Aussicht gestellten Klebeeffekte sind dagegen nicht eingetreten. Stattdessen bleibt die hohe Arbeitsplatzunsicherheit prägend für die Leiharbeit. Kurze Beschäftigungsdauern dominieren. Im Land Bremen enden 70 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse, bevor ein Jahr vergangen ist. Viele Beschäftigte wechseln immer wieder zwischen Leiharbeit, Phasen der Arbeitslosigkeit und erneuter Leiharbeit.

¹⁰ Vgl. BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14.

¹¹ Kern der Reform von 2017 war die Stärkung des Equal-Pay-Grundsatzes und die Einführung einer gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten beim selben Entleihunternehmen. Wegen der Übergangsregelung griff der Equal-Pay-Grundsatz (tritt nach frühestens neun Monaten ein) erstmals am 1. Januar 2018, die Überlassungshöchstdauer erstmals am 1. Oktober 2018. Die Überlassungshöchstdauer ist zudem durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung relativierbar. Die Regelung stand zudem von Anfang an in der Kritik, weil sie personenbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen ist. Es besteht deshalb weiter die Möglichkeit zum legalen Dauereinsatz von Leiharbeit auf Stammarbeitsplätzen. Dafür muss lediglich eine einzelne Leiharbeitskraft gegen eine andere ausgetauscht werden. Auch wiederholte Einsätze derselben Leiharbeitskraft beim selben Entleiher sind möglich, wenn dazwischen eine Karenz von drei Monaten liegt.

Abbildung 2:**Das Land Bremen bleibt eine Hochburg der Leiharbeit**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik

Niedriglohn: wenn das Geld nicht reicht

Nicht einmal die Vollzeitarbeit garantiert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern heute ein Einkommen, das eine Teilhabe ermöglicht, wie sie für die Mehrheit der Bevölkerung selbstverständlich ist. Im Jahr 2017 arbeitete in Deutschland etwa jeder fünfte Vollzeitbeschäftigte für einen Niedriglohn, im Land Bremen waren es mit knapp 18 Prozent etwas weniger. Der 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn hat den Niedriglohnsektor nicht verkleinert. Immerhin ist nun eine rote Haltelinie eingezogen, die das Ausfransen der Stundenlöhne nach unten stoppt.

Das Problem einer wachsenden Zahl von sogenannten „working poor“ ist damit aber nicht gelöst. Tatsächlich ist die überwiegende Mehrheit der von Armut betroffenen Menschen in Deutschland erwerbstätig. Beinahe jede/jeder Zehnte ist betroffen, 40 Prozent davon sind voll erwerbstätig.¹² Für Bremen garantiert der gesetzliche Mindestlohn von aktuell 9,19 Euro nicht einmal für Alleinstehende mit einer Vollzeitstelle ein Monatseinkommen oberhalb von Grundsicherungsansprüchen. Den steigenden Lebenshaltungskosten und Mietbelastungen läuft der gesetzliche Mindestlohn mit seinen kleinschrittigen Erhöhungen zu langsam hinterher. Deshalb müssen die viel zu niedrigen Löhne mit steuerfinanzierten Sozialleistungen aufgestockt werden.

Diese Entwicklungen haben in den Bundesländern die Debatten um höhere Landesmindestlöhne wieder aufleben lassen. Im Land Bremen hat das zur Reaktivierung des landeseigenen Mindestlohns geführt, um wenigstens überall da existenzsichernde Löhne sicherzustellen, wo die öffentliche Hand beteiligt ist.

12 Vgl. Der Paritätische Gesamtverband (2018).

Bremen und Bremerhaven zu Vorzeigestädten guter Arbeit machen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind der Garant für Wohlstand und wirtschaftlichen Erfolg. In modernen und demokratischen Arbeitsgesellschaften ist „gute Arbeit“ – gemessen an den Garantiestandards des Normalarbeitsverhältnisses – ein Leitbild für die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen. Ein Bundesland, das sich als Standort für „gute Arbeit“ profiliert, profitiert dreifach: Es ist gut für die Beschäftigten, vorteilhaft für die Unternehmen, die ihr Personal halten und neues rekrutieren wollen, und stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Als größter Arbeitgeber im Land Bremen trägt der Konzern Bremen eine besondere Verantwortung für die Gestaltung guter Arbeit. Ein vorbildlicher Wegweiser ist die vom Bürgermeister und seiner Stellvertreterin zusammen mit dem Gesamtpersonalrat unterzeichnete „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen“. Im nächsten Schritt sollen von der Landesregierung konkrete und verbindliche Schritte zur Reduzierung atypischer Beschäftigung in der Kernverwaltung und in den landeseigenen Gesellschaften festgelegt werden, um die Ziele der Vereinbarung zu erreichen: Minijobs grundsätzlich nicht zu nutzen, unfreiwillige Teilzeit durch passende Arbeitszeiten zu ersetzen, auf sachgrundlose Befristungen zu verzichten, Befristungen mit Sachgrund auf ein Minimum zu reduzieren und schließlich Leiharbeit nur noch zu nutzen, um überraschende und kurzfristige Personalengpässe zu überbrücken.

Als Auftraggeber kann die öffentliche Hand ihre Marktmacht nutzen, um gute Arbeit zu gestalten: Öffentliche Mittel sollen keine prekäre Beschäftigung protegieren. Bei der Auftragsvergabe sollen deshalb die Potenziale des Tariftreue- und Vergabegesetzes umfassend genutzt werden, um fairen Wettbewerb und faire Löhne zu fördern und soziale Aspekte zu stützen. Bei Zuwendungs- oder Leistungsverträgen nach den Sozialgesetzbüchern sollen künftig Tariflöhne und auch andere Kosten für gute Arbeit eingepreist werden. Den Landesmindestlohn zu reaktivieren und ihn zugleich in der Höhe an die unterste Lohngruppe des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst zu koppeln, war deshalb ein guter Schritt. Dadurch würde eine der Landesverfassung angemessene Lohnuntergrenze geschaffen und zugleich für fairen Wettbewerb zwischen öffentlichem und privatem Sektor gesorgt.

Die Unterschiede zwischen den Branchen sind groß: In manchen sind atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse weitverbreitet. Um die spezifischen Arbeitsbedingungen in einem Wirtschaftszweig zu verbessern, sind Branchendialoge ein geeignetes Instrument. Sie sollen zu einem stadtpolitischen Standard werden mit dem dezidierten politischen Ziel, eine faire Arbeitswelt im Land Bremen zu gestalten. Zu prüfen ist auch, ob bei allen politischen Entscheidungen ein „Check gute Arbeit“ eingeführt wird, um – analog zur Mittelstandsprüfung – die zu beschließenden Maßnahmen so zu justieren, dass sie gute Arbeit fördern und prekäre Beschäftigung zurückdrängen.

Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen sind eine strukturell wenig durchsetzungsfähige und besonders verletzte Gruppe am Arbeitsmarkt. Sie brauchen deshalb bei der Durchsetzung ihres Rechts stärkere Unterstützung. Deshalb soll eine unbürokratische Hotline eingerichtet werden, bei der – auch anonym – mögliche Gesetzesverstöße gemeldet werden können. Die landeseigenen Kontrollbehörden müssen personell gut ausgestattet werden und bei Bedarf eingreifen.

Literatur

BAuA [= Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin] (2014): Nach Feierabend in den Zweitjob!? Mehrfachbeschäftigung abhängig Beschäftigter, Mai 2014.

BAuA [= Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin] (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016.

Der Paritätische Gesamtverband (2018): Wer die Armen sind. Der Paritätische Armutsbericht 2018, 1. Auflage, Dezember 2018.

Hank, Eva/Stegmaier, Jens (2018): Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst: Wenn die Arbeit ruft; IAB-Kurzbericht Nr. 14/2018.

IAB [= Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung] (2018): Befristete Beschäftigung in Deutschland. Aktuelle Daten und Indikatoren, 3. Juli 2018.

Klinger, Sabine/Weber, Enzo (2017): Zweitbeschäftigungen in Deutschland. Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob, IAB-Kurzbericht Nr. 22, 17.10.2017.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform 1985.

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2016): Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, November 2016.