

ISA

Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Projektgruppe
Prekäre Beschäftigung

September 2007

Prekäre Beschäftigung Herausforderung für die Gewerkschaften

Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion

The logo of the Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) is a red parallelogram with the white letters 'DGB' inside.

DGB

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bereich Arbeitsmarktpolitik
Postfach 110372
10833 Berlin

Verantwortlich:
Annelie Buntenbach

Nachfragen an:
Johannes Jakob
Mail: ais@dgb.de

Die Mitglieder der DGB Projektgruppe

Barbara Adamowsky, DGB-Bundesvorstand, Bereich Gesellschaftspolitik und Grundsatz
Sebastian Brandl, Hans Böckler Stiftung
Christel Degen, DGB-Bundesvorstand, Bereich Struktur- und Regionalpolitik
Ralf-Peter Hayen, DGB-Bundesvorstand Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik
Silvia Helbig, DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend
Jenny Huschke, DGB-Bundesvorstand, Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik
Johannes Jakob, DGB-Bundesvorstand, Bereich Arbeitsmarktpolitik
Martin Künkler, Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen
Helga Nielebock, DGB-Bundesvorstand, Bereich Arbeits- und Sozialrecht
Friederike Posselt, DGB-Bundesvorstand, Bereich Tarifpolitik
Heinz Stapf-Fine, DGB-Bundesvorstand, Bereich Sozialpolitik
Torsten Walter, DGB-Bundesvorstand, Bereich Arbeits- und Sozialrecht
Ralf Woelk, DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
Doro Zinke, DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg

September 2007

Druck: PrintNetwork pn GmbH

Nachbestellungen: 1 Exemplar 3,50 Euro frei Haus

Sammelbestellungen: 1,20 Euro pro Heft, (zzgl. Versandkosten)

Bestellungen: Bestellungen sind sowohl über das elektronische online-Bestellsystem
<https://www.toennes-bestellservice.de/besys2>
als auch per e-Mail an die Druckerei PrintNetwork pn GmbH möglich.

Das elektronische System erreichen Sie über den Link:
<https://www.toennes-bestellservice.de/besys2>
Registrierungskennwort für unregistrierte Benutzer: lager

Für die Mail-Bestellung verwenden Sie bitte die Adresse:
bestellservice@toennes-bestellservice.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit	10
2. Solo – Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit	16
3. Befristet Beschäftigte	22
4. Geringfügige Beschäftigung – Minijobs	26
5. Billige Praktikanten – Schein-Praktika	33
6. Unterbeschäftigung und Teilzeitarbeit	38
7. Zweiter Arbeitsmarkt und öffentlich-geförderte Beschäftigung	45

Vorwort

Zurzeit entstehen endlich wieder neue Arbeitsplätze. Das ist erfreulich, weil Arbeitslose einen neuen Job finden und von staatlicher Hilfeleistung unabhängig werden. Aber es kann nicht übersehen werden, dass viele dieser Jobs unsicher sind und sehr niedrig bezahlt werden. Die Chance, erneut arbeitslos zu werden, ist hier besonders groß. Diese Entwicklung ist kein Zufall, sondern Ergebnis politischer Entscheidungen der letzten Jahre, die auf Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gesetzt und den Niedriglohnsektor als „Beschäftigungswunder“ angesehen haben. Dass diese zunehmende Unsicherheit am Arbeitsmarkt zu zusätzlicher Beschäftigung führt, wird von Experten nachhaltig bezweifelt. Der gesellschaftliche Preis ist hoch, das Ergebnis aber dürrig.



Die Entwicklung stellt die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Zum einen gibt es das Problem, dass für gleiche Arbeit unterschiedliche Löhne gezahlt werden, zum anderen schwächt es die Interessenvertretung, wenn im Betrieb zwei oder mehrere Gruppen von Beschäftigten vertreten sind. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn eine hohe Anzahl von Leiharbeitern im Betrieb arbeitet, viele Minijobber zu unregelmäßigen Arbeitszeiten tätig sind, Hochschulabsolventen als billige Praktikanten missbraucht werden oder befristete Arbeitsverträge immer wieder verlängert werden. Vor allem in Bereichen, in denen ohnehin niedrige Löhne gezahlt werden, setzt sich dieser Trend deutlich fort.

DGB und Gewerkschaften stellen sich dieser Herausforderung und arbeiten an neuen Strategien. Insbesondere müssen wir deutlich machen, dass es Randbelegschaften nicht geben darf, sondern dass alle Beschäftigten in einem Betrieb zusammen gehören. Darüber hinaus müssen wir neue Strategien entwickeln, um auf die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zuzugehen. Sie müssen erfahren, dass die Gewerkschaften ihnen behilflich sein können, an der Verbesserung ihrer Situation zu arbeiten. Sowohl im DGB als auch in den Mitgliedsgewerkschaften gibt es erste Erfahrungen und Handlungsstrategien. Auch muss sondiert werden, ob und wie wir neue Formen der Kooperation nutzbar machen können.

Mit dieser Materialsammlung wollen wir insbesondere für die aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter Informationen zusammenstellen, um die Diskussion in den Betrieben, Betriebsräten und Gewerkschaftsgremien anzustoßen und zu intensivieren. In den einzelnen Kapiteln findet sich jeweils eine Beschreibung der Situation. Dabei werden Lösungswege aufgezeigt, die sich sowohl auf Forderungen an die Politik als auch auf das gewerkschaftliche Handeln beziehen. Die Gewerkschaften haben z. B. die Möglichkeit, im Rahmen der Tarifpolitik oder im Rahmen der Betriebspolitik Verbesserungen für prekär Beschäftigte zu erreichen. Auch für Betriebsräte stellt sich hier eine besondere Herausforderung, weil die neuen Strukturen für sie ungewohnt sind und keine eingespielten Verfahren für die Interessenvertretung vorhanden sind. Hier gilt es zu experimentieren und über gute Wege voneinander zu lernen. Der DGB wird dieses Projekt fortsetzen und die politischen Parteien weiterhin, nicht zuletzt auch im Bundestagswahlkampf 2009, mit dem Thema prekäre Beschäftigung konfrontieren.

Annelie Buntbach
Mitglied des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstandes

Einleitung

Die Prekarisierung¹ der Arbeit hat viele Ursachen. Der Druck des Marktes, hohe Arbeitslosigkeit, die Globalisierung von Arbeit, um nur einige zu nennen. Aber die Zunahme von prekärer Beschäftigung in Deutschland ist kein Zufall, sondern Ergebnis einer Politik, die in den letzten Jahren die Schutzmechanismen abgebaut hat und die Flexibilisierung als Wunderwaffe gegen Arbeitslosigkeit anpreist. Hartz IV wirkt – doch nicht in dem erwarteten Sinne, dass Arbeitslosigkeit und vor allem die Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter und die Langzeitarbeitslosigkeit zurückgeht. Hartz IV wirkt vor allem in Richtung Prekarisierung des Arbeitsmarktes. Fehlende Mindeststandards und hoher Druck auf die Arbeitssuchenden zwingen sie, Arbeit zu „fast jedem Preis und zu jeder Bedingung“ anzunehmen.

Auch der internationale Druck nimmt zu. Die Shareholder-Value-Orientierung der Unternehmen verändert die betriebliche Arbeitsorganisation. Starke Schwankungen auf den Finanzmärkten steigern die Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen. Das Management setzt darauf, dass Angebot und Nachfrage elastischer werden. Durch Personal- und Arbeitszeitpolitik werden Arbeitseinsatz und Kapazitätsauslastung optimiert, die Produktivität gesteigert und die Arbeitskosten gesenkt. Gleichzeitig werden mit dem Steigen der Leistungsanforderungen an Beschäftigte kollektive Schutz- und Sicherungsniveaus abgebaut.

Auch die interne betriebliche Flexibilität wurde in den letzten Jahren massiv ausgebaut. Nachfrageschwankungen werden heute zur Hälfte durch angepasste Arbeitszeiten ausgeglichen. In vier von fünf Betrieben sind Überstunden, Sonderschichten, Urlaub, Kurzarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle an der Tagesordnung. Deutschland hat mit 63,4 Wochenstunden eine sehr hohe Maschinenauslastung im produzierenden Gewerbe (Bauer/Groß 2006). Die interne Flexibilisierung der Arbeitszeit geht einher mit deren Ausdehnung. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt mit 42,4 Stunden weit über der tariflich vereinbarten 37,4 Stundenwoche.

Diese Entwicklung wurde von den Gewerkschaften zum Teil begleitet, um damit die Ausweitung der externen Flexibilität über Arbeitslosigkeit zu verhindern. Doch den Unternehmen reicht interne Flexibilität allein nicht. Sie nutzen die Möglichkeiten, die der Gesetzgeber ihnen eröffnete. Der Ausbau der externen Flexibilität erfolgt in Großbetrieben verstärkt über prekäre Beschäftigung (befristete Arbeitsverträge, geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit, usw.). In fragilen Konjunkturzyklen ermöglichen prekäre Beschäftigungsverhältnisse eine kostengünstige Beschäftigungsanpassung. Die sozialen Folgen(kosten) werden externalisiert, das heißt, auf die Allgemeinheit übertragen. Die prekär Beschäftigten tragen hohe Einkommensrisiken und haben einen schlechteren Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. Die sozialen Sicherungssysteme werden unterhöhlt, und der Druck auf den Niedriglohnsektor steigt.

Der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten Jahren in Folge der Ausdehnung prekärer und selbstständiger Beschäftigung, aber auch die lang anhaltende Krise auf dem Arbeitsmarkt führen zu hohen Einnahmeverlusten in den sozialen Sicherungssystemen. Die Einnahmeverluste aufgrund des Rückgangs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung betragen im Jahr 2003 nach Angaben des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung² 3,9 Mrd. Euro in der Gesetzlichen Rentenversicherung, 2,8 Mrd. Euro in der Gesetzlichen Krankenversicherung und 0,3 Mrd. Euro in der Sozialen Pflegeversiche-

¹ Definition prekärer Beschäftigung nach Klaus Dörre: „Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu Ungunsten der Beschäftigten korrigiert.“

² Jahresgutachten 2004/2005, S. 270.

Die Verluste dürften jedoch geringer ausfallen, da ein Teil der Betroffenen bspw. in die Arbeitslosigkeit wechselt und weiterhin Beiträge – wenn auch auf viel niedrigerem Niveau – abgeführt werden. Erst seit dem Aufschwung im Jahr 2006 ist eine leichte Trendwende bei der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erkennbar.

Allein die Zunahme der Mini-Jobs belastete die Sozialversicherung im Jahr 2004 mit Einnahmeverlusten von 3,19 Mrd. Euro (GRV: 1,3 Mrd., GKV: 0,5 Mrd., GPfIV: 0,29 Mrd. und ALV: 1,1 Mrd. Euro).³

Folge der Mindereinnahmen in den sozialen Sicherungssystemen sind Umverteilungseffekte zwischen den Gruppen von Erwerbstätigen. In dem Maße, in dem prekär Beschäftigte weniger zur Finanzierung der Sicherungssysteme beitragen, wird ihre soziale Sicherung (insbesondere Kranken- und Pflegeversicherung) zunehmend von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten finanziert. Die Mindereinnahmen in den sozialen Sicherungssystemen verschärfen bestehende Umverteilungseffekte zu Lasten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁴

Ein weiterer Effekt des Rückgangs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist, dass die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes in Deutschland sich verfestigt. Obwohl 48,7 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2004 weiblich waren, trugen sie mit 41 Prozent nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei. Dabei spielt der hohe Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten eine Rolle. Frauen sind zwar noch überwiegend (52 %) in regulärer Teilzeit beschäftigt, aber Teilzeitbeschäftigung wird auch immer mehr zur prekären Beschäftigung. Im Jahresdurchschnitt 2004 waren bereits ca. 54 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Mini-Jobs tätig. Deren Anteil hat seit der Neuregelung der Mini-Jobs 2003 zugenommen. Mit 63,97 % sind deutlich mehr Frauen als Männer (36,03 %) geringfügig beschäftigt. Nicht jede Form von Teilzeitarbeit kann als prekär bezeichnet werden. Vielfach ist diese Art der Beschäftigung selbst gewählt und durch andere Einkommen im Haushalt abgesichert, aber die Zahl der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten nimmt deutlich zu. Unfreiwillige Teilzeit ist eine Form von Unterbeschäftigung. Die Beschäftigung ist unsicher, die Löhne sind in vielen Fällen nicht ausreichend, so dass ergänzend Sozialleistungen in Anspruch genommen werden müssen.

Für die Beschäftigten kommt es zu einer Leistungsverdichtung. Die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Westdeutschland klagt über hohen Termin- und Leistungsdruck (Lenhardt/Priester 2005). Ergebnisorientierte Entlohnungs- und Arbeitszeitformen nehmen zu. Hinzu kommen psychisch und physisch belastende Arbeitszeiten: etwa 48 % der Beschäftigten arbeiten nachts, am Wochenende oder im Schichtbetrieb. Vor 15 Jahren lag dieser Anteil noch bei 42 %. Die höhere Leistungsintensität und belastende Arbeitszeitanforderungen lassen die Zahl der psychischen Erkrankungen steigen. Zugleich ist der Krankenstand auf einen historischen Tiefstand gesunken.

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

Die augenblickliche Belebung des Arbeitsmarkts aufgrund der konjunkturellen Situation ist noch kein Anlass zur Entwarnung. Zwar ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2006 um 450.000 angestiegen und steigt auch im Jahre 2007 weiter. Aber ein hoher Anteil der neuen Jobs sind Leiharbeitsverhältnisse, die in der Regel

³ Jahresgutachten 2004/2005, S. 272.

⁴ Vgl. Torsten Brand: Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven, in: WSI-Mitteilungen 8/2006, S. 450.

schlechter bezahlt werden und nicht auf Dauer angelegt sind. Das ist eine gravierende Veränderung gegenüber vorherigen Phasen des Beschäftigungsaufbaus. Die neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse sind häufig unsicher. Es wächst die Gefahr, dass bei nachlassender Konjunktur die Arbeitslosenzahlen wieder schnell steigen.

In der öffentlichen Diskussion wird diese Entwicklung häufig gegen die Gewerkschaften und ihre Tarifpolitik gewandt. Vereinfacht ausgedrückt lautet die Argumentation: Weil die Gewerkschaften für einen Teil der Beschäftigten („Insider“) zu starre Arbeitsbedingungen zementieren, müssen immer mehr Beschäftigte am Rande der Arbeitsgesellschaft leben („Outsider“). Als angeblich logische Schlussfolgerung führt diese Argumentation an, dass Kündigungsschutz, tarifliche Löhne und die Arbeitszeitstandards abgebaut werden müssten.

Die prekären Arbeitsverhältnisse am Rande würden beweisen, dass diese Flexibilität für den Erfolg der Volkswirtschaft notwendig sei.

Dieser Argumentation folgt auch die EU-Kommission in ihrem Grünbuch „Arbeitsrecht“, wenn sie meint, dass „herkömmliche Beschäftigungsmodelle“ mit regulärem unbefristetem Arbeitsvertrag und „allzu sehr auf Schutz ausgerichtete Bedingungen“ sich hemmend für die Anpassung an den Strukturwandel und Neueinstellungen auswirken könnten (ebd. S. 6). Oder noch deutlicher, wenn sie die Schlussfolgerung zieht „Angesichts des wachsenden Anteils dieser (prekärer) Vertragsformen könnte es sich als notwendig erweisen, den Flexibilitätsgrad, der von Standardarbeitsverträgen geboten wird zu überprüfen, um die Einstellung, das Verbleiben und das Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern.“ (ebd. S. 8)⁵

Der DGB hat in seiner Stellungnahme diese Auffassung klar zurückgewiesen. „Der DGB teilt die Besorgnis der Kommission über die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, weist jedoch die daraus gezogene Schlussfolgerung entschieden zurück. Die Kommission folgt mit ihrer Argumentation der interessengeleiteten Position der Arbeitgeber, wonach die Deregulierung des Arbeitsrechts und insbesondere die Lockerung des Kündigungsschutzes Voraussetzung für mehr Beschäftigung sei. Ein solcher Zusammenhang zwischen geringem Beschäftigungsschutz und Abbau der Arbeitslosigkeit ist jedoch weder empirisch zu belegen, noch erklärt er die unterschiedlichen Erfolge der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, ...“⁶

Gleichzeitig ist aber eine Debatte notwendig, wie Flexibilität mit größtmöglicher sozialer Sicherheit verbunden werden kann. Das Konzept der Flexicurity darf jedoch nicht auf die Einzelkomponente des Arbeitsrechts reduziert werden, zumal kein direkter Zusammenhang zwischen vermeintlich zu hohem Arbeitnehmerschutz und Wettbewerbsfähigkeit besteht. Vielmehr müssen alle Komponenten, wie die tarifvertragliche Gestaltung der Arbeits- und Arbeitszeitorganisation und die soziale Absicherung unterbrochener Erwerbsbiografien sowie prekärer Beschäftigungsformen Gegenstand der Debatte sein. Ziel ist die Integration in reguläre Beschäftigung, die Gewerkschaften haben hierzu das Leitbild der „guten Arbeit“ entwickelt.

An dieser Diskussion wird deutlich: Die Prekarisierung der Arbeitswelt ist nicht nur ein Problem der aktuell Betroffenen, sondern sie bedroht generell Arbeitsstandards in Deutschland und Europa. Die Entwicklung zur prekären Beschäftigung ist kein automatischer Prozess, sondern zum Teil politisch gewollt, wenn nicht gar politisch gefördert.

So sind mit dem ersten bis vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis IV)

- die Deregulierung der Zeitarbeit vollständig umgesetzt worden,
- die nicht Existenz sichernden Mini-Jobs auf 400 Euro-Basis erweitert, weiter entbürokratisiert und als Brücke in den Arbeitsmarkt angepriesen worden,

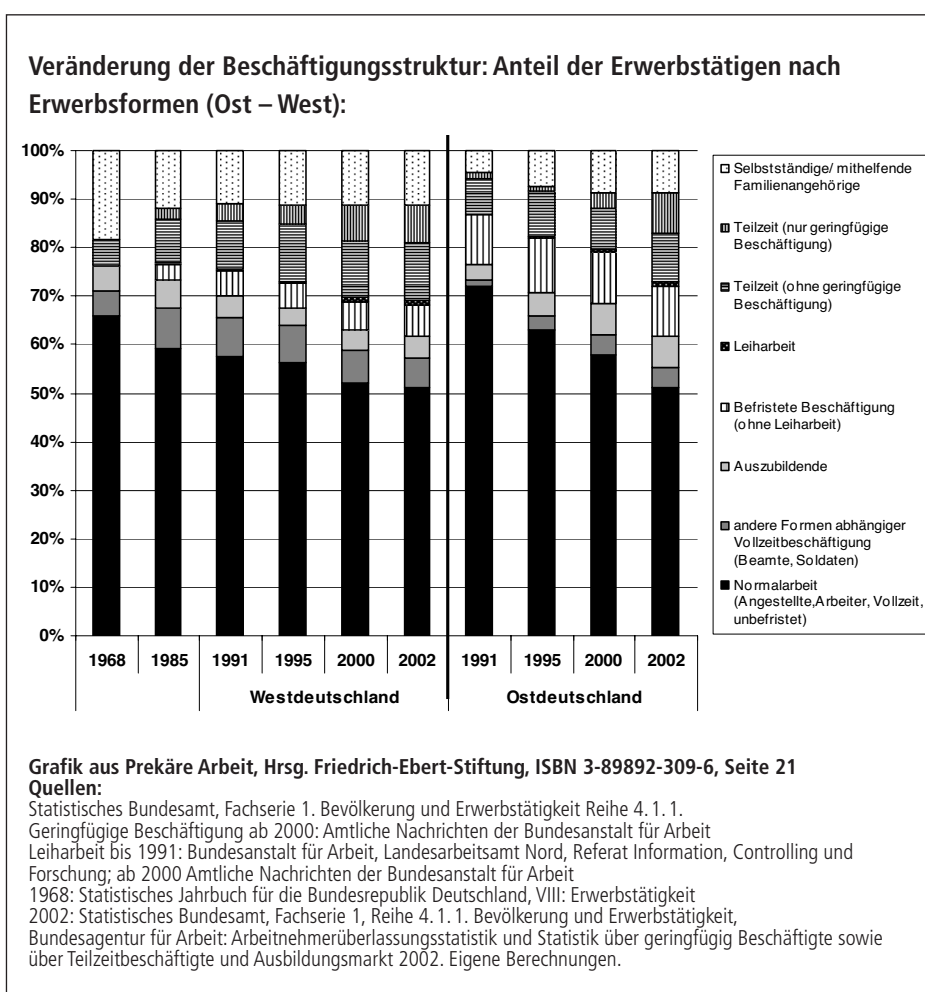
⁵ Grünbuch: Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderung des 21. Jahrhunderts vom 22. 11. 2006

⁶ Stellungnahme des DGB Bundesvorstandes vom 06.03.07.

Prekäre Beschäftigung – Herausforderung für die Gewerkschaften

- über die „Ich-AG“ die „Solo-Selbstständigkeit“ finanziell gefördert worden. In Deutschland nimmt die Zahl der so genannten „getriebenen Gründer“ zu: Letztere machen sich aus Mangel an Alternativen selbstständig, um der drohenden Arbeitslosigkeit zu entkommen,⁷
- mit dem Ein-Euro-Jobber eine neue Qualität von Beschäftigung außerhalb des Sozialversicherungssystems geschaffen worden,
- bereits zuvor gab es die erleichterte Befristung von Arbeitsverhältnissen auch ohne Sachgrund, für Ältere wurde diese Regelung noch einmal zusätzlich ausgeweitet.

Entsprechend haben die prekären Arbeitsverhältnisse in den letzten Jahren deutlich zugenommen, zum Teil ging die Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen zulasten der regulären Beschäftigung. Reguläre Beschäftigung wird durch prekäre ersetzt, bzw. neu geschaffene Arbeitsplätze sind häufig prekäre (siehe Tabelle).



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

⁷ Das geht aus einer Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB) und des Instituts für Wirtschafts- und Kulturgeografie der Leibniz Universität Hannover hervor.

Für viele ist prekäre Beschäftigung ein Dauerzustand. Manchen gelingt nach einiger Zeit der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Diejenigen, die dauerhaft prekär arbeiten, leben in ständiger Angst vor Arbeitslosigkeit. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wechseln häufig. Die Betroffenen können häufig keine feste Zeit- und Lebensplanung vornehmen, da sie immer auf Abruf bereit stehen müssen. Die prekäre Arbeitssituation geht häufig einher mit nicht Existenz sichernden Löhnen. Die Beschäftigten stehen unter einem enormen Druck, sich ständig bewähren zu müssen. Sie müssen sich immer wieder auf eine veränderte Arbeitsumgebung einstellen und fühlen sich häufig als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zweiter Klasse.

Klaus Dörre, der mit einer Arbeitsgruppe an der Universität Jena zum Thema Prekäre Beschäftigung forscht, hat dies zutreffend beschrieben: „Für die prekarierten Gruppen hat Erwerbsarbeit ihren Charakter als Basis eines stabilen Lebensplans längst verloren. Im Unterschied zu den subproletarischen Existenzen des 19. Jahrhunderts führen unsichere Beschäftigungsverhältnisse in den Arbeitsgesellschaften der Gegenwart aber nicht, jedenfalls nicht zwangsläufig, zu vollständiger Entwurzelung und Massenarmut. Vielmehr befinden sich die prekär Beschäftigten in einer eigentümlichen Schwebelage. Die modernen Prekarier müssen nicht nur alle Energien mobilisieren, um den Sprung in sichere Verhältnisse vielleicht doch noch zu schaffen. Permanente Anstrengungen sind auch nötig, um einen vollständigen Absturz zu vermeiden. Wer in seinen Anstrengungen nachlässt, dem droht der Fall in die „Zone der Entkoppelung“. Insofern besitzen die modernen Prekarier keine Reserven, kein Ruhekitzchen. Sie sind die ersten, denen in Krisenzeiten Entlassungen drohen. Ihnen werden bevorzugt die unangenehmen Arbeiten aufgebürdet. Sie sind die Lückenbüßer, die „Mädchen für alles“, deren Ressourcen mit anhaltender Dauer der Unsicherheit allmählich verschlissen werden“.⁸

In der öffentlichen Diskussion wird immer wieder behauptet, auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern würde eine größere Flexibilität in den Arbeitsverhältnissen gewünscht. So könnte persönliche Freiheit mit den Interessen der Unternehmen in Einklang gebracht werden. In der Realität ist es aber vielmehr so, dass diese persönliche Freiheit nur für einen sehr kleinen Teil der Beschäftigten gegeben ist. Häufig ist diese Gruppe gut ausgebildet, und verfügt auch bei unsteter Beschäftigung über ein hohes Einkommen. Für die Masse der Beschäftigten ist diese Freiheit jedoch eine Utopie. Tatsächlich ist es die Freiheit des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer kommen und gehen zu lassen, wie sie gerade gebraucht werden. Geringste Kosten bei größtem Einsatz und Verlagerung des wirtschaftlichen Risikos ist das Motto.

Nicht unberücksichtigt bleiben darf, dass über die prekär Beschäftigten auf die übrige Belegschaft ein Disziplinierungseffekt ausgeht, der den Beschäftigten ständig vor Augen führt: „Du bist ersetzbar“. Für die Arbeitgeber ist dieser Disziplinierungseffekt ein willkommener Nebeneffekt. Er macht die Belegschaften gefügig und verhindert Solidarisierungen im Betrieb. Betriebliche Interessenvertretung wird erschwert, die gewerkschaftlichen Durchsetzungsmöglichkeiten werden gemindert.

Auch aus diesem Grund haben Gewerkschaften das Thema inzwischen aufgegriffen. Beispiele:

- Die IG Metall hat die Arbeitsgruppe „Gute Arbeit“ gegründet und betreibt eine Internetseite für Leiharbeiter. In Berlin-Brandenburg-Sachsen wurde ein Sozialreport Zeitarbeit erstellt.
- Ver.di betreut in einem Projekt kleine Selbstständige und hilft ihnen bei der Durchsetzung ihrer Interessen. Durch eine Unternehmensberatung wurde eine Studie zu den Arbeitsbedingungen der neuen Postdienstleister erstellt.

⁸ Klaus Dörre in spw 148, März/April 2006

- Die IG BAU gründete eine Organisation, die die Interessen von Wanderarbeitern vertritt.
- In der DGB Region Oldenburg wurde eine lokale Studie erstellt, Ehrenamtliche werden geschult, um prekär Beschäftigte zu beraten.
- Die Region Hannover hat eine Beratungsstelle für Leiharbeiter eingerichtet.

Dies sind nur einige Beispiele. Das Thema ist äußerst komplex, eine einheitliche Lösung gibt es nicht. Der DGB Bundeskongress hat im Mai 2006 entschieden, das Thema „Prekäre Beschäftigung“ stärker in den Fokus der gewerkschaftlichen Arbeit zu rücken. Die beim DGB Bundesvorstand gebildete Projektgruppe hat vorläufig sieben Felder von prekärer Beschäftigung identifiziert und hierzu Arbeitspapiere entwickelt:

1. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit
2. Kleine Selbstständigkeit – Solo-Selbstständigkeit
3. Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen
4. Praktika und ungeschützte Einstiegsarbeitsverhältnisse
5. Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs
6. Teilzeitarbeit und Unterbeschäftigung durch unfreiwillige Teilzeit
7. Zweiter Arbeitsmarkt – Öffentlich geförderte Beschäftigung

Ein weiteres Arbeitspapier wurde – querschnittsartig – zu den Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen zu diesen sieben Feldern prekärer Beschäftigung im Betrieb erstellt, insbesondere zu den wesentlichen Vertretungsrechten des Betriebsrats bei Einstellung und Entlassung. Denn bei den Erscheinungsformen „prekärer Beschäftigung“ handelt es sich häufig um Sonderformen des Beschäftigungsverhältnisses oder -einsatzes (gegenüber dem „Normalarbeitsverhältnis“), die rechtlich einer jeweils gesonderten Herangehensweise bedürfen. Ihre Skizzierungen sind jeweils in den Abschnitten zu den betrieblichen Handlungsmöglichkeiten eingegangen.

Als prekär beschäftigt gelten auch diejenigen, deren Löhne nicht mehr Existenz sichernd sind bzw. die ergänzendes Arbeitslosengeld II beziehen müssen. Da die Sicherung und Anhebung der Löhne Daueraufgabe der Gewerkschaften ist, ist diese Gruppe nicht ausdrücklich in die Betrachtung einbezogen worden.

Für die Gewerkschaften ist die prekäre Beschäftigung angesichts sinkender Mitgliedszahlen und insgesamt knapper werdender Ressourcen kein einfaches Thema. Laufende Projekte und Initiativen für und mit prekär Beschäftigten müssen sich angesichts langsamer Erfolge und relativ geringer Mitgliederzuwächse immer wieder legitimieren. Gleichzeitig hat sich bei vielen Betroffenen Resignation breit gemacht. Nach dem Motto: „Uns kann keiner mehr helfen, ihr auch nicht“. Die Gewerkschaften brauchen einen langen Atem für dieses Thema.

Zunächst ist jedoch die Frage zu beantworten, wie DGB und Gewerkschaften mit dem Thema umgehen wollen. Die Projektgruppe „Prekäre Beschäftigung“ hat sich vorläufig auf ein Leitbild verständigt, welches mit dem Begriff „Gute Arbeit“ umschrieben wird. Dabei geht es sowohl darum, das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ im Sinne einer unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitwerbstätigkeit zu erhalten, als auch um die stärkere Absicherung der prekär Beschäftigten. Dies kann z. B. geschehen durch die Schaffung einer flexiblen Beschäftigungssicherheit, d. h. institutionelle Verankerung von Beschäftigungsbrücken zur Absicherung von Übergängen zwischen verkürzten Arbeitszeiten, Bildung, Familienarbeit, regenerierende Auszeiten, Selbstständigkeit, geringerem Einkommen oder Bürgerarbeit. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob wir die Debatte um eine verkürzte Wochenarbeitszeit für alle und damit Arbeitsumverteilung etc. neu aufnehmen wollen.

Ziel muss sein, die Lobbyarbeit in Richtung Gesetzgebung zu verstärken und die Öffentlichkeit auf die negativen Folgen der Prekarisierung der Arbeitswelt aufmerksam zu machen. Dies gilt für die sozial- und arbeitsmarktpolitische Sicherung, Tarifpolitik, betriebliche Mitbestimmung, die arbeitsrechtliche Ebene, die Frage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Weiterbildung etc.

Darüber hinaus haben die Gewerkschaften auch über ihre institutionellen Strukturen Einflussmöglichkeiten in Unternehmen. So können und müssen z. B. Betriebsräte verstärkt für die Belange der prekär Beschäftigten sensibilisiert werden. Rechtliche Grundlagen hierfür sind vorhanden: aus der Grundfunktion des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs ergibt sich, dass für die Einbeziehung eines Beschäftigten in die Betriebsverfassung auf die Betriebszugehörigkeit (Eingliederung) abzustellen ist. Von ihr hängen i. d. R. das aktive und passive Wahlrecht, die Zuständigkeit des Betriebsrats für den betreffenden Arbeitnehmer in dessen personellen Angelegenheiten, die betriebsverfassungsrechtlichen Individualrechte (§§ 81 ff. BetrVG), die Geltung einer Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer usw. ab.

Nicht zuletzt die Tarifarbeit bietet Ansätze für die Gestaltung der Arbeitswelt und die Eingrenzung von ausufernden Beschäftigungsformen. Diese Vorschläge weiter zu präzisieren, Aktionsformen und gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln, ist Aufgabe der Projektgruppe, die eng mit den Gewerkschaften zusammenarbeitet.

1. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit

1. Wie groß ist das Problem? Wie viele Personen sind betroffen?

Weitere Entwicklung

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung bzw. Zeitarbeit wächst seit Jahren stark. Lag die Zahl der Verleihbetriebe noch im Jahre 1994 bei 6.910, so verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit Mitte des Jahres 2006 erstmals eine Zahl von mehr als 15.000 am Markt tätige Unternehmen.

Gleichzeitig stieg die Zahl der beschäftigten Zeitarbeiter 1996 von 170.000 auf annähernd 450.000 im Jahre 2005 an, wobei allein in den Jahren 2004 und 2005 die Beschäftigtenzahl um rund 100.000 anstieg. Nach der neuesten Statistik der Bundesagentur für Arbeit gab es am Stichtag 30.06.2006 598.284 Zeitarbeitsbeschäftigte, wobei von Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit (BZA, iGZ) mindestens das Erreichen der 1 Millionen-Grenze noch in diesem Jahrzehnt erwartet wird.

Für einen zukünftigen Anstieg der Anzahl der Zeitarbeitsbeschäftigten spricht ein Vergleich mit anderen Industrieländern. Der Anteil der Zeitarbeitsbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt in Deutschland rund 1,7 %, in Frankreich 2,1 %, den Niederlanden 2,6 % und in Großbritannien 5 %. In Ulm beträgt der Anteil von Zeitarbeitsbeschäftigten mittlerweile 4 %. Bezogen auf die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten machen Zeitarbeitsbeschäftigte 2 % aus (Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30.06.2006).

Ein weiterer Anstieg der Zeitarbeit ist zu erwarten, wenn ab dem 1. Mai 2009 die Übergangsfristen bezogen auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit entfallen. Ab diesem Zeitpunkt könnten Beschäftigte aus den neuen Beitrittsländern auf den deutschen Zeitarbeitsmarkt entsandt werden und zu den deutlich niedrigeren Tarifentgelten ihrer Heimatländer hier arbeiten.

Vor allem die Einkommenssituation der Zeitarbeit in den unteren Entgeltgruppen ist unbefriedigend. Im Westen sehen für 2007 die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft in der untersten Entgeltgruppe 7,00 Euro (iGZ)⁹ bzw. 7,38 Euro (BZA) vor. Daneben gibt es Tarifverträge von konkurrierenden Organisationen. So liegt das unterste Entgelt des Branchentarifvertrags der Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften (CGZP) bei 5,87 Euro in den ersten Beschäftigungsmonaten und danach bei 6,90 Euro (TV BVD) bzw. 6,34 Euro in den ersten sechs Monaten und 7,00 Euro ab dem siebten Monat (AMP). Die Absenkungen in den ersten Monaten ergeben sich aus folgenden Regelungen: Der BVD-Tarifvertrag sieht in § 4 des Entgeltrahmen-Tarifvertrags vor, dass eine Entgeltabsenkung um bis zu 15 % bis maximal zum Ende der Probezeit zulässig ist. AMP-Tarifvertrag bestimmt in § 4 des Entgeltrahmentarifvertrages, dass innerhalb der ersten sechs Monate eine Absenkung um 9,5 % vorgenommen werden kann.

Des Weiteren existieren auch zahlreiche Firmentarifverträge, die die Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften abgeschlossen hat. Diese sehen Entgelte vor, die bei 5 Euro beginnen. So existiert beispielsweise ein Haustarifvertrag mit der Allbecon Personaldienstleistungen GmbH, der ein Stundenentgelt von 5,02 Euro vorsieht. Der Haustarif der GENS Personalmanagement GmbH in Wuppertal sieht 4,81 Euro vor.

Bezogen auf die Entgelte Ost sind in den Tarifverträgen der DGB-Tarifgemeinschaft 6,06 Euro (iGZ)¹⁰ bzw. 6,42 Euro (BZA) für 2007 festgelegt. Die Branchentarifverträge der Tarifgemein-

⁹ Nach dem Tarifvertrag, der bis Ende 2006 galt. Für 2007 besteht eine Verhandlungsverpflichtung.

¹⁰ Siehe Fußnote oben

schaft der Christlichen Gewerkschaften sehen hier 4,91 Euro während der ersten Monate der Beschäftigung und dann 5,78 Euro (BVD) bzw. 5,70 Euro in den ersten sechs Monaten und 5,77 Euro ab dem siebten Monat (AMP) vor. Die von den Christlichen Gewerkschaften für Ostdeutschland abgeschlossenen Haustarifverträge beginnen bereits mit Stundenentgelten von 4,83 Euro (Allbecon Personaldienstleistungen GmbH, Düsseldorf).

Hieraus ergeben sich für Westdeutschland Entgeltunterschiede von bis zu 2 Euro und für Ostdeutschland von rund 1,60 Euro. Da jedoch bei einem Stundenentgelt von beispielsweise 7 Euro ein Stundenverrechnungssatz, den der Entleiher zahlt, von 14 Euro zugrunde zu legen ist, verdoppelt sich die eben angegebene Differenz. Arbeitgeber, die Zeitarbeitsbeschäftigte in ihren Betrieben einsetzen, greifen daher für einfache Helfertätigkeiten zusehends auf Zeitarbeitsbeschäftigte zurück, die nach den Tarifverträgen der Christlichen Gewerkschaften entlohnt werden. Verschärft wird die Situation dadurch, dass nach Aussagen der Arbeitgeberverbände BZA und iGZ ca. 60 % der Zeitarbeitsbeschäftigten im Helferbereich und damit in den unteren Entgeltgruppen tätig sind.

2. Welche individuellen Probleme ergeben sich aus prekären Beschäftigungsverhältnissen?

Insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie werden zunehmend Stammelegschaften dauerhaft durch Zeitarbeitsbeschäftigte ersetzt. Ein Beispiel ist das BMW-Werk Leipzig, wo die Quote der Zeitarbeitsbeschäftigten bei über 30 % liegt. Durch die Streichung der Höchstüberlassungsdauer aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist die zeitlich unbegrenzte Überlassung erst möglich geworden. Eine dramatische Zunahme ist dabei v. a. in den Betrieben festzustellen, die ohnehin schon Zeitarbeit nutzen, sowie schwerpunktmäßig in Groß- und Mittelbetrieben hauptsächlich der Industrie.

Zudem wird berichtet, dass Zeitarbeitsbeschäftigte oft falsch eingruppiert werden, um niedrigere Entgelte zahlen zu können.

Betroffene und Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften berichten, dass Zeitarbeitsbeschäftigte oft weit entfernt liegende Einsatzbetriebe erreichen müssen, jedoch kein Fahrgeld erhalten. Da die Entgelte oft sehr niedrig sind, kommt ein Werbungskostenabzug beim Jahresteuerausgleich nur in geringem Umfang, wenn überhaupt in Betracht.

Beim Einsatz in den Betrieben werden Zeitarbeitsbeschäftigte oft wie Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt. Für sie gelten schlechtere Bedingungen als für die Stammelegschaften, beispielsweise bei Arbeitspausen und Urlaubsgewährung.

Aufgrund der niedrigen Entgelte kommt es dazu, dass jeder achte Zeitarbeitsbeschäftigte ergänzende Sozialleistungen erhält. In Betrieben mit einer hohen Anzahl von Zeitarbeitsbeschäftigten geht die Anzahl der Auszubildenden zurück.

Trotz einer für Teile der Zeitarbeitsbeschäftigten eingetretenen Verlängerung der Einsatzdauer ist das Arbeitsverhältnis nach wie vor sehr instabil. Für ca. 60 % der Beschäftigten in der Zeitarbeit beträgt die Dauer des Zeitarbeitsverhältnisses höchstens drei Monate. Die Fluktuation ist achtmal höher als in der übrigen Wirtschaft. Diese kurze Dauer der Beschäftigung erschwert das gewerkschaftliche Organisieren.

3. Wie ist die Wirkung auf den Arbeitsmarkt? Wirkung auf das soziale Sicherungssystem? Wirkung auf die Gesamtbeschäftigung?

Nach einer Statistik der FAZ vom 10. Juli 2006 haben folgende vier Zeitarbeitsunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland die meisten Einstellungen für 2006 angekündigt:

- Adecco (10.000 Neueinstellungen),
- Randstad (5.000 Neueinstellungen),
- Manpower (3.500 Neueinstellungen) und
- Persona Service (3.000 Neueinstellungen).

Von den neu geschaffenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in 2006 ist die Hälfte im Bereich Zeitarbeit entstanden. Auch nach den neuesten Zahlen der FAZ vom 16. Juli 2007 liegen wiederum zwei Zeitarbeitsunternehmen auf den ersten beiden Plätzen (Adecco: 16.000; Randstad: 7.000) bezogen auf die Anzahl der geplanten Neueinstellungen in Deutschland.

Zudem gibt es einen „Drehtüreffekt“. Vormalig Festangestellten wird gekündigt und diese werden als Zeitarbeitsbeschäftigte zu niedrigeren Entgelten wieder auf ihren alten Arbeitsplatz eingesetzt.

Zum Teil gründen die Unternehmen eigene Zeitarbeitsfirmen, um so die Tarifverträge der jeweiligen Branche zu unterlaufen. In diese neu gegründeten Unternehmen werden dann vormalig im Stammunternehmen angestellte Arbeitnehmer „transferiert“, um auf ihren alten Arbeitsplatz zu erheblich schlechteren Arbeitsbedingungen und Entgelten zurückgeliefert zu werden. Neueinstellungen erfolgen häufig ausschließlich in diesen ausgegründeten Unternehmen.

Aufgrund der geringen Entgelthöhe der Mehrzahl der Zeitarbeitsbeschäftigten werden auch die sozialen Sicherungssysteme belastet, weil ihre Beitragseinnahmen sinken. Jeder achte (12,4) Zeitarbeitsbeschäftigte in Deutschland verdient so wenig, dass er ergänzende Hartz IV Leistungen erhält. (Herbst 2006)

4. Lösungsvorschläge

a) Arbeits- und sozialrechtlicher Natur

Die Gewerkschaften sind bemüht, die Tarifsituation durch einen Mindestlohn-Tarifvertrag zu verbessern und hierdurch eine untere Haltelinie für die Entgelte einzuziehen. Nach diesem Tarifvertrag soll ein unterstes Entgelt unterteilt in West und Ost eingeführt werden, das bei 7,15 Euro (West) und bei 6,22 Euro (Ost) im Jahre 2007 liegen soll. Für 2008 ist eine Steigerung vorgesehen. Zur Realisierung ist jedoch eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die Zeitarbeit nötig sowie der Erlass einer Rechtsverordnung. Nach dem Ergebnis des Koalitionsausschusses vom 18. 7. 2007 ist nicht mit einer baldigen Umsetzung zu rechnen, sondern allenfalls wird das Arbeitnehmer-Entsendegesetz frühestens im Frühjahr/Sommer 2008 auch für die Zeitarbeit wirksam.

Zusätzlich ist an eine Abänderung der bisherigen Regelung des Grundsatzes von equal pay and equal treatment (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) zu denken. Bisher enthält diese Regelung eine Tariföffnungsklausel, durch die der Unterbindungswettbewerb durch die Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften überhaupt erst möglich

wurde. Insofern wäre die Streichung der Tariföffnungsklausel hilfreich oder aber eine Regelung, die bei einer Arbeitnehmerüberlassung über einen gewissen Zeitraum hinaus equal pay und equal treatment zur Pflicht macht.

Letztgenannte Variante fand bereits ihren Niederschlag in einem angenommenen Antrag des 18. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses 2006. Dort heißt es: „Bei Arbeitnehmerüberlassung über einen gewissen Zeitraum hinaus muss der Gleichbehandlungsgrundsatz mit den Entgelt- und Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebes uneingeschränkt gelten“ (Antrag G 004).

Ob diese Gesetzänderung unter den gegebenen Bedingungen realistisch ist, muss sich noch herausstellen. Die langwierigen und noch nicht abgeschlossenen Auseinandersetzungen um die Einführung des Mindestlohns Zeitarbeit zeigen die politische Schwierigkeit der Durchsetzung in diesem Bereich deutlich.

Weitere gesetzliche Änderungen sind denkbar.

- Ein gesetzlicher Anspruch auf Festanstellung im Entleihunternehmen nach einer gewissen Zeit der Tätigkeit für dieses Entleihunternehmen könnte eine Brücke aus dem Zeitarbeitsunternehmen in die Strukturen des Entleihunternehmens hinsichtlich Arbeitsentgelt und -bedingungen bauen. Allerdings besteht das Risiko, dass die Entleihbetriebe kurz vor Eintritt des Anspruchs den Zeitarbeitnehmer abberufen und einen anderen Arbeitnehmer entsenden. Dennoch werden die Gewerkschaften an dieser Forderung festhalten, vor allem vor dem Hintergrund, dass dadurch der dauerhafte Verleih aus eigenen Tochterunternehmen unterbunden werden kann.
- Auch die Einführung eines Vorrechts für Zeitarbeitsbeschäftigte auf Berücksichtigung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze im Entleihbetrieb könnte eine Variante sein.
- Die Einführung eines Weiterbildungsfonds verspricht nur auf gesetzlicher Ebene und bei Verpflichtung sämtlicher Zeitarbeitsfirmen Erfolg. Würden beispielsweise durch Tarifvertrag nur diejenigen Arbeitgeber eingebunden, die Mitglieder in den Arbeitgeberverbänden iGZ und BZA sind, welche mit der DGB-Tarifgemeinschaft Tarifverträge abgeschlossen haben, würde sich Zeitarbeit für diese Unternehmen verteuern und Zeitarbeitsfirmen zum Wechsel zu Konkurrenztarifverträgen bewegen.

b) Gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten

Die IG Metall hat bereits eine eigene Internetseite für Zeitarbeitnehmer geschaffen. Unter www.igmetall-zoom.de können diese aktuelle Informationen sowie Tarifverträge abrufen. Ver.di plant für das Jahr 2007, in jedem Bezirk einen Verantwortlichen für Zeitarbeit zu benennen. Dadurch soll eine schnelle Reaktion auf zunehmende Zeitarbeit im Organisationsbereich ermöglicht werden.

In den Entleihbetrieben sollten Aufsichträte stärker für das Thema Zeitarbeit sensibilisiert werden.

Die Gewerkschaften sind bemüht, auch die Zeitarbeitsbeschäftigten stärker zu organisieren, um so die Durchsetzungsbedingungen beim Abschluss von Tarifverträgen zu erhöhen. Dies Bemühen ist allerdings dadurch erschwert, dass die durchschnittliche Dauer des Zeitarbeitsverhältnisses überwiegend (60 % der Fälle) höchstens drei Monate beträgt. Die Tatsache, dass Zeitarbeitsbeschäftigte nicht im Zeitarbeitsunternehmen selbst örtlich anwesend sind, sowie der Umstand, dass sie meist in wechselnden Einsatzbetrieben arbeiten, erschweren die Möglichkeit, sie gewerkschaftlich zu erreichen.

Flankierend könnte auch durch öffentlichkeitswirksame Aktionen auf die Situation in der Zeitarbeit aufmerksam gemacht werden. Zum Beispiel könnten Stammarbeitnehmer und Zeitarbeiter mit der gleichen Tätigkeit unter Nennung der Arbeitsbedingungen auf Plakaten gegenüber gestellt werden, um die enorme Diskrepanz deutlich zu machen

Die Bundesagentur für Arbeit muss als Kooperationspartner gewonnen werden. Die Agenturen könnten verstärkt auf die Entgelthöhen achten, die für Tätigkeiten in der Zeitarbeit gezahlt werden.

c) Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Entscheidend wird aber sein, das Bewusstsein für Zeitarbeit in den eigenen Strukturen – den Betriebsräten – zu schärfen bzw. durch die Gründung von Betriebsräten in Entleih- und Verleihbetrieben Einflussmöglichkeiten zu erweitern. Direkt in den Entleihbetrieben muss die Kontrolle erfolgen, welcher Tarifvertrag angewandt wird, ob dieser eingehalten wird und welche Quote von Zeitarbeitsbeschäftigten im Entleihbetrieb zugelassen werden soll.

Die Gewerkschaften werden ihre Arbeit in den Betrieben der Zeitarbeit weiter ausbauen. In Zeitarbeitsunternehmen bestehen heute bis auf wenige Ausnahmen (z. B. Firma Randstad) kaum Betriebsräte. Hierbei ist sowohl an die Tätigkeit von Betriebsräten in den Zeitarbeitsunternehmen selbst als auch und vor allem in den Entleihbetrieben zu denken.

Das Leiharbeitsverhältnis ist ein Sonderfall des mittelbaren Arbeitsverhältnisses (Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen) und unterteilt sich in echte und unechte Leiharbeitsverhältnisse. Bei dem im vorliegenden Zusammenhang interessierenden unechten Leiharbeitsverhältnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) lässt sich folgender Grundsatz für die betriebsverfassungsrechtliche Einordnung sowie Zuständigkeits-/Kompetenzverteilung auf die beteiligten Betriebsräte im Betrieb des Verleihers (Vertragsarbeitgeber) und des Entleihers (Ausübung der wesentlichen Arbeitgeberbefugnisse in Bezug auf die Arbeitsleistung) formulieren:

Der Verleihbetriebsrat ist zuständig, wenn Rechte eine arbeitsvertragliche Beziehung voraussetzen, denn diese besteht nur zwischen Zeitarbeitnehmer und Verleiher.

Der Entleihbetriebsrat (Einsatzbetrieb) ist zuständig, soweit die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten an die Eingliederung des Zeitarbeitnehmers in den Entleihbetrieb anknüpft, die Art und Weise der Arbeit im Entleihbetrieb betrifft oder es um die dort einzuhaltende Betriebsordnung geht.

Im Rahmen des Beteiligungsrechtes des Betriebsrats bei Einstellung/Übernahme des Zeitarbeitnehmers in den Entleihbetrieb (§ 99 BetrVG i. V. m. § 14 Abs. 3 AÜG) sind dem Betriebsrat des Entleihbetriebs der mit dem Verleiher abgeschlossene Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (§ 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG) vorzulegen sowie zahlreiche Informationen im Zusammenhang mit Qualifikation, Einstellungstermin, Einsatzdauer, vorgesehenem Arbeitsplatz, vorgesehener Tätigkeit, Arbeitszeit und Auswirkungen auf die im Entleihbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer mitzuteilen.

Der Betriebsrat des Entleihbetriebs kann der Einstellung des Zeitarbeitnehmers die Zustimmung verweigern (Katalog von Gründen in § 99 Abs. 2 BetrVG), etwa wenn „die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist“ (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).

Wendet der Verleiher einen Tarifvertrag an, hat der Betriebsrat des Entleihbetriebs kein Zustimmungsverweigerungsrecht in Bezug auf Eingruppierung/Umgruppierung des Leiharbeit-

nehmers i. S. einer Rechtskontrolle (da hierfür der – soweit vorhanden – Betriebsrat des Verleihbetriebs zuständig wäre). Ebenso wenig kann er seine Zustimmung wegen Verstoßes gegen das Gleichstellungsgebot des § 9 Nr. 2, § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG verweigern (BAG v. 25.01.2005).

Darüber hinaus kann der Betriebsrat des Entleihbetriebs im laufenden Arbeitsverhältnis zahlreiche Mitbestimmungs-, Unterrichts- und Beratungsrechte zum Schutz der Stammebeschäftigten, aber auch der Zeitarbeitnehmer geltend machen, deren Einzeldarstellung den Umfang dieser Darstellung sprengen würde.¹¹

Da der Überlassungsvertrag die Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers von vorneherein festlegt und eine Kündigung durch den Entleiher nicht erforderlich ist, scheidet eine Anhörung des Betriebsrats im Entleihbetrieb nach § 102 BetrVG (Mitbestimmung bei Kündigungen) bei der Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses aus.

¹¹ Weitergehende Literaturhinweise zu den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Entleihbetrieb: Hayen, Zeitarbeit als neues Mittel der Personalarbeit, AiB Heft 9/2003, S. 526 ff. mit Checkliste, S. 535.

2. Solo – Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit

Mit Umsetzung der Hartz-Gesetze hat die Förderung der Existenzgründung als Ausweg aus Arbeitslosigkeit einen neuen Stellenwert bekommen. Neben der klassischen Existenzgründerförderung mit dem sogenannten Überbrückungsgeld wurde eine neue Form der Förderung eingeführt, die speziell auf kleine (Solo-)Selbstständigkeit abzielt: der Existenzgründerzuschuss, kurz: Ich-AG. Inzwischen wurde dieses Instrument erneut überarbeitet und durch ein einheitliches Förderinstrument ersetzt: den Gründungszuschuss.

Welche Dynamik die Existenzgründung seitdem bekommen hat, ist an den Zahlen ersichtlich. Im Jahre 2003 waren mehr als 55 % der Existenzgründungen durch die Arbeitsagenturen gefördert, im Jahre 1995 waren es noch 6 %. Dies zeigt, dass Selbstständigkeit von vielen Arbeitslosen als Ausweg aus Arbeitslosigkeit angesehen wird.

Förderung von Existenzgründern durch die Bundesagentur für Arbeit

	Gesamt	davon Ich-AG	
2003	256.000	97 000	
2004	355.000	171 000	
2005	239.000	88 000	
2006	179.000	42 000	Gründungszuschuss 10 000

Der Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen hat sich seit den 80er Jahren von 7,5 % auf jetzt 10 % erhöht. Damit verbunden ist ein stetiger Zuwachs von „Neuer Selbstständigkeit“, d. h. von Erwerbsformen, die in hohem Maße darauf abzielen, die eigene Arbeitskraft zu verkaufen. Inzwischen beschäftigt jeder zweite Selbstständige keine weiteren Arbeitnehmer/innen, sie sind also Solo-Selbstständige. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit noch am Ende der Skala. Es ist also damit zu rechnen, dass die Entwicklung anderer Länder auch hier nachvollzogen wird. Die neuen Selbstständigen verzeichnen den höchsten Anstieg im Sektor der unternehmerorientierten Dienstleistungen. Dies deutet darauf hin, dass Arbeit, die zuvor von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erledigt wurde, ausgegründet wurde.

Erste Untersuchungen belegen, dass gerade die geförderte Existenzgründung häufig aus „der Not geboren“ ist. Ohne die Förderung hätte nur ein sehr geringer Teil der Existenzgründer diesen Schritt gewagt. So sind auch nur 40 % der neuen Selbstständigen mehr als vier Jahre ununterbrochen selbstständig. Bei den übrigen gibt es häufig Wechsel in Arbeitslosigkeit, aber auch in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Arbeitsmarktpolitisch problematisch ist der oft fließende Übergang zur Schein-Selbstständigkeit. Während noch im Jahr 1998 versucht wurde, die Schein-Selbstständigkeit durch präzise Regelungen einzugrenzen, wurde bei der geförderten Ich-AG praktisch auf jede Prüfung verzichtet. Ergebnis ist, dass es zu Verdrängungseffekten kommt und die Selbstständigkeit zu Lasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgebaut wird. Die Schein-Selbstständigkeit verlagert nicht nur das unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmer, sondern führt auch zu Einnahme-Ausfällen in der Sozialversicherung.

Auch die Einkommenssituation ist häufig prekär. Verschiedene nationale Analysen kommen zu dem Schluss, dass die Einkommen Selbstständiger im Vergleich zu abhängig Beschäftigten in der

Regel breiter streuen: einerseits sind viele sehr niedrige und andererseits viele sehr hohe Einkommen zu verzeichnen.

Eine Untersuchung des Münchener Berufswerks Existenzgründungen ergibt, dass nur 17 % der Ich-AGs ein Einkommen erreichen, das zum Lebensunterhalt ausreicht. Häufiger erfolgt der Einkommensausgleich durch Angehörige.

Zur Tragfähigkeit der Ich-AG gibt es erst wenige Untersuchungen. Aber nach 28 Monaten sind immerhin noch zwischen 70 (Männer West) bis 80 % (Männer Ost) selbstständig¹². Zu vermuten ist aber, dass die Ich-AGs deutlich instabiler sind als die übrigen Unternehmensgründungen. Dies kann jedoch erst untersucht werden, wenn der Förderzeitraum vollständig beendet ist. Unstrittig ist, dass die geförderte Existenzgründung zum Strukturwandel hin zur kleinen Selbstständigkeit beigetragen hat. Insbesondere daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Gründer sozialrechtlich abzusichern und zu einer fairen Risikoverteilung zu kommen.

Soziale Sicherung – Ist-Situation

Im Europäischen Vergleich ist die soziale Sicherung für Selbstständige in Deutschland eher unterdurchschnittlich. Vor allem ist die Sicherung der Selbstständigen sehr uneinheitlich, weil verschiedene Gruppen in Sondersystemen versichert sind. EU-weit im Vorteil sind natürlich Länder, die staatliche Grundsicherungs-Systeme haben, die in der Regel steuerfinanziert sind. Dies ist in den meisten europäischen Ländern der Fall. Deutschland bildet hier eine Ausnahme. Deswegen ist die Lösung des Problems schwierig. Eine allein auf Selbstständige bezogene Steuerfinanzierung der sozialen Sicherung ist keine Lösung, weil hierdurch Wettbewerbsverzerrungen eintreten und dadurch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch mehr ins Hintertreffen gerät bzw. der Druck zur Auslagerung von Arbeit auf Selbstständige weiter zunimmt. Regelungen, die den Wettbewerb von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten weiter verzerren, müssen in jedem Fall vermieden werden.

Rentenversicherung:

Zurzeit sind etwa ein Viertel der Selbstständigen in verpflichtenden Sondersystemen der Altersvorsorge. Das sind z. B. Landwirte, Hebammen, Binnen- und Küstenschiffer usw. Für einige Gruppen gibt es weitere Sondersysteme, wie z. B. die Künstlersozialversicherung. Die meisten Selbstständigen, vor allem die Soloselbstständigen, sind in der Regel nicht pflichtversichert. Aber gerade für diese Gruppe ergibt sich erhöhter Schutzbedarf, weil ihre Einkommen häufig sehr niedrig sind und oft Wechsel stattfinden zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung.

Für die Ich-AG-Gründer bestand Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Allerdings nur solange, wie der Existenzgründungszuschuss gezahlt wird. Mit der Reform der Existenzgründerförderung zum 01.08.2006 wurde die Pflicht zur Rentenversicherung aufgehoben. Es besteht aber weiterhin die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung. Wie für andere Existenzgründer gilt in den ersten drei Jahren nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit ein pauschaler Beitrag auf der Basis eines Arbeitseinkommens entsprechend der halben monatlichen Bezugsgröße. Das entspricht zurzeit einem Beitrag von 230,- € im Westen und 195,- € im Osten. Nach der Gründungsphase entfallen die Sonderregelungen, die Aufwendungen für die soziale Sicherung steigen deutlich.

¹² DIW Wochenbericht 3/07

Krankenversicherung:

Auch in der gesetzlichen **Kranken- und Pflegeversicherung** besteht in der Gründungsphase die Möglichkeit der freiwilligen Mitgliedschaft zu besonderen Konditionen. Es wird der Beitrag auf der Basis $\frac{1}{60}$ der monatlichen Bezugsgröße zu Grunde gelegt. Dies entspricht bei einem durchschnittlichen Beitragssatz von 14 % einem Beitrag von 167,- €. Mit der Gesundheitsreform wurden die Möglichkeiten für Selbstständige verbessert, vor allem besteht jetzt ein Rückkehrrecht, wenn zu einem früheren Zeitpunkt eine Versicherung bestanden hat. 2009 werden weitere Verbesserungen in Kraft treten.

Für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht ebenfalls die Pflicht zur Pflegeversicherung. Hier beträgt der Beitragssatz rund 20,- €.

Arbeitslosenversicherung:

In der Arbeitslosenversicherung besteht seit dem 01.02.2006 die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung. Die Beiträge sind ebenfalls relativ günstig. Allerdings können sich die Selbstständigen nur dann versichern, wenn vorher eine Versicherungspflicht bestanden hat. Nachgewiesen werden muss eine Arbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden.

Fazit: Das Sozialversicherungssystem stützt zumindest in der Gründerphase die Soziale Sicherung der Selbstständigen in erheblichem Maße, weil in der Regel die Beiträge nicht kostendeckend sein dürften. Danach müssen Selbstständige ihre soziale Sicherung vollständig selbst bezahlen. Dies dürfte aber für viele, die z. B. aus Arbeitslosigkeit eine kleine Existenz aufbauen, zu finanziellen Problemen führen. Auch die Risiken bei Unfällen, Erwerbsunfähigkeit und Schwangerschaft sind nur unzureichend gesichert.

Soziale Probleme und Handlungsnotwendigkeiten

1. Vielfach ist die Existenzgründung aus der Not geboren, also unfreiwillig. Wegen Arbeitslosigkeit besteht keine Wahl, sondern die Selbstständigkeit wird als letzter Ausweg angesehen.
2. Die Übergänge zur Scheinselbstständigkeit sind fließend. Scheinselbstständigkeit ist oftmals unfreiwillig bzw. wird vom Arbeitgeber erzwungen. Scheinselbstständigkeit bedroht andere Arbeitsverhältnisse und unterläuft die Sozialkassen.
3. Gerade bei Solo-Selbstständigen ist die Einkommenssituation häufig prekär. Wegen der häufig niedrigen Einkommen besteht die Gefahr der Selbstaussbeutung vor allem durch extrem lange Arbeitszeiten. Bezüglich der Arbeitszeit gelten für Selbstständige keinerlei Schutzbestimmungen.
4. Die soziale Sicherung ist häufig unzureichend. Nur während der Gründerphase bestehen besondere Regelungen in der Krankenversicherung. Die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung ist ein erster Schritt zur Einbeziehung in das soziale Sicherungssystem.
5. Die kleinen Selbstständigen müssen ihre Sozialversicherungsbeiträge selbstständig aufbringen und aus dem gezahlten Honorar erwirtschaften. Arbeitgeberbeiträge sind nur in Ausnahmefällen vorgesehen, z. B. in der Künstlersozialversicherung.

Bisherige Initiativen:

Mit der sozialen Sicherung der Selbstständigen hat sich auch der letzte DGB Bundeskongress befasst. Gefordert wurde, dass

- für selbstständige Tätigkeiten eine angemessene Vergütung gezahlt wird. (Dies kann zum Beispiel durch Tarifempfehlungen oder Rahmenvereinbarungen erreicht werden.)
- für alle Formen der Erwerbstätigkeit eine einheitliche, ununterbrochen bezahlbare Versicherungsbiografie sichergestellt wird,
- für die Finanzierung der sozialen Sicherung auch die Auftraggeber herangezogen werden,
- scheinselfständige Arbeitsverhältnisse wirksam bekämpft werden und
- für Solo-Selbstständige bezahlbare Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden sind.

Sozialpolitische Forderungen:

Die Zunahme unsteter Erwerbsverläufe führt ohne Gegensteuern zu einem Anstieg von Altersarmut. Zudem droht durch den Strukturwandel in der Arbeitswelt die Aushöhlung der Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung. Deshalb muss die gesetzliche Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung fortentwickelt werden. Die Versicherungspflicht sollte zunächst auf diejenigen Erwerbstätigen ausgedehnt werden, die derzeit noch keinem obligatorischen Alterssicherungssystem angehören und ein besonderes Schutzbedürfnis aufweisen. Das betrifft insbesondere schätzungsweise 3 Mio. Selbstständige sowie die rund 6,5 Mio. geringfügig Erwerbstätigen. Das Modell von DGB und Sozialverbänden sieht eine Versicherungspflicht für die gesetzliche Rentenversicherung für alle Erwerbstätigen vor. Dabei soll nur für Einkommen bis 100 Euro eine Bagatellgrenze gelten, die beitragsrechtliche Sonderbehandlung von Mini-Jobs würde damit aufgehoben.

Die Finanzierungsbasis der gesetzlichen Krankenversicherung wird durch eine doppelte Entsolidarisierung geschwächt. Zur Finanzierung werden nur Löhne und Gehälter sowie Renten herangezogen. Andere Einkommensquellen, insbesondere Zins- und Kapitaleinkünfte sowie Einkommen aus selbstständiger Arbeit werden nicht oder nur marginal herangezogen. Zudem nehmen ausgerechnet die sozial Stärksten am System nicht teil, weil sie sich aus dem Solidarsystem entfernen und privat versichern können. Daher setzt sich der DGB für eine solidarische Bürgerversicherung ein, in welche die gesamte Bevölkerung einbezogen ist und Beiträge gemäß ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zahlt.

Die Erwerbstätigenversicherung Rente und die Bürgerversicherung Gesundheit sind eine gute Antwort auf die Herausforderungen der Arbeitswelt, denn sie verbessern die Absicherung von Menschen mit Wechseln zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung.

Die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige wurde schon seit längerer Zeit von den Gewerkschaften gefordert. Mit der Einführung am 01.02.2006 wurde eine wichtige Sicherungslücke geschlossen. Die neu eingeführte freiwillige Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung ist für diesen Versicherungszweig ein gangbarer Weg. Ein Teil der Risiken wird durch die Solidargemeinschaft finanziert. Allerdings muss abgewartet werden, ob dies dauerhaft tragbar ist. Wenn das Verhältnis von eingezahlten Beiträgen und entnommenen Leistungen zu sehr differiert, wird die Versicherung politisch nur schwer zu halten sein.

Möglichkeiten der Betriebs- und Personalräte:

Vom Rechtsverhältnis eines Selbstständigen i. S. etwa eines freien Mitarbeiters (mit Werkvertrag) unterscheidet sich das Arbeitsverhältnis durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit.

Danach sind Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes Arbeiter und Angestellte, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Ausgenommen

vom arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff sind für die Betriebsverfassung die leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 BetrVG).

Nach der BAG-Rechtsprechung ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen (Arbeitgeber) zur Leistung fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (st. Rspr. des BAG, vgl. etwa BAG v. 30. 11. 1994). Entscheidendes Merkmal ist die persönliche Abhängigkeit. Persönlich abhängig ist derjenige Mitarbeiter, der seine Arbeit (Dienste) im Rahmen einer von Dritten (Arbeitgeber) bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt von Umfang und Ausgestaltung des Weisungsrechts (Direktionsrechts) des Arbeitgebers ab, aber auch von der Eigenart und der Organisation der zu leistenden Tätigkeit.

Selbstständig ist dem gegenüber nach allgemeiner gesetzgeberischer Wertung, wer seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB). Diese allgemeine gesetzgeberische Wertung zur Abgrenzungsfrage spiegelt auch § 7 Abs. 1 SGB IV wider. Er nennt als typische Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation.

Allerdings sind diese Abgrenzungskriterien der Rechtsprechung bei den vielfältigen Formen der sog. neuen und abhängigen Selbstständigkeit (wie Absatzmittlern, Freiberuflern, ehemaligen Verkaufsfahrern als Ein-Mann-Unternehmen) häufig untauglich.

Bei diesen Formen der Tätigkeit handelt es sich oft um Scheinselbstständigkeit, mit der Beschäftigungsformen bezeichnet werden, in denen mittels vorgetäuschter Selbstständigkeit unter formaler Bezeichnung als selbstständige oder freie Mitarbeiter versucht wird, das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, einschließlich des Betriebsverfassungsrechts, zu unterlaufen oder einzuschränken.

Daher werden schutzbedürftige Erwerbstätige („Scheinselbstständige“), zu denen auch Franchisenehmer gehören, ähnlich wie die Kategorie der „arbeitnehmerähnlichen Personen“ (§ 12 a TVG) in arbeits- und sozialrechtlichen Schutz einbezogen, wenn

- a) ihre Tätigkeit auf Dauer angelegt ist,
- b) die Arbeit nur für einen Auftraggeber (entsprechend § 92 a Abs. 1 HBG für Handelsvertreter),
- c) die Arbeit mit eigener Person ohne Mitarbeit,
- d) die Arbeit im Wesentlichen ohne eigene Organisation geleistet wird.

Obwohl das Arbeitsrecht nicht grundsätzlich auf „arbeitnehmerähnliche Personen“ und „Scheinselbstständige“ Anwendung findet, sind diese in das Betriebsverfassungsgesetz einbezogen bzw. unterliegen der Zuständigkeit des Betriebsrats, wenn sie persönlich abhängig sind. Der Betriebsrat ist aber nach § 80 Abs. 2 BetrVG auf sein Verlangen hin auch über die Beschäftigung freier Mitarbeiter (bzw. nicht arbeitsvertraglich mit dem Betriebsinhaber verbundenen Personen) zu unterrichten. Diese Informationen sollen ihm die Prüfung ermöglichen, ob die angeblich freien Mitarbeiter nicht wegen ihrer Eingliederung in den Betrieb als Arbeitnehmer anzusehen sind.

Andere Klärungsmöglichkeiten ergeben sich aus der Amtsermittlungspflicht in Bezug auf sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung durch die Sozialversicherungsträger (§ 7 Abs. 4 SGB IV) oder durch eine arbeitsgerichtliche „Statusklage“ der/des Betroffenen.

Eine Sondersituation liegt aber bei den in der Form der Ich-AG tätigen Personen vor: Sie sind sozialversicherungsrechtlich selbstständig (§ 7 Abs. 4 SGB IV), bei Eingliederung in einen Betrieb sind sie aber arbeitsrechtlich Arbeitnehmer.

Initiativen der Gewerkschaften:

Bei ver.di gibt es ein Projekt, in dem gezielt Selbstständige angesprochen werden. Den Selbstständigen ist die Mitgliedschaft eröffnet, im Gegenzug erhalten sie Service-Leistungen. Die Erfahrungen müssen konkret ausgewertet werden. Zu überlegen ist, ob diese Struktur auch für andere Berufsgruppen geöffnet werden kann oder als gemeinsame Servicestelle betrieben werden kann. Dabei muss auch berücksichtigt werden, welches Leistungsspektrum sinnvoll ist und welche Bedürfnisse bei Selbstständigen vorliegen.

3. Befristet Beschäftigte

1. Wie groß ist das Problem? Wie viele Personen sind betroffen?

Tendenz der weiteren Entwicklung

Von 31,45 Mio. Beschäftigten (ohne Auszubildende) sind 2,249 Mio. oder 8,1 % befristet beschäftigt (Grundlage Mikrozensus, Statistisches Bundesamt 2004). Die Befristung ist leicht ansteigend. Seit dem Jahr 2000 sind Frauen häufiger als Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden.

Eine Auswertung einer Befragung des IAB-Betriebspanels zeigt, dass die Befristungen mit sachlichem Grund häufiger sind als ohne. In Westdeutschland erfolgten ca. 7,3 % aller Befristungen aufgrund öffentlicher Förderung, 48,6 % der befristeten Verträge wurden auf Basis eines sachlichen Grundes abgeschlossen und 44,3 % ohne sachlichen Grund. In Ostdeutschland haben dagegen die Befristungen ohne sachlichen Grund mit 18,9 % einen geringen Anteil, während es 36,2 % aufgrund öffentlicher Förderungen und 44,7 % auf Basis eines sachlichen Grundes erfolgen. Die Betriebe nutzen anscheinend die Befristungsmöglichkeiten mit Sachgrund oder ohne Sachgrund alternativ: nur 5 % der Betriebe verwenden beide Gestaltungsformen.

Junge Arbeitnehmer sind überproportional häufig von Befristung betroffen. Einmal wegen ihres jugendlichen Alters – mit jungen Leuten werden eher befristete Verträge geschlossen – und dann, weil sie häufig Berufseinsteiger sind.

Es zeigt sich ein deutlicher – aber nicht linearer – Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und individuellem Befristungsniveau. Arbeitnehmer mit mittleren **beruflichen** Ausbildungsabschlüssen sind unterdurchschnittlich häufig in einer befristeten Stelle beschäftigt, während niedrig qualifizierte Arbeitnehmer mit einer überdurchschnittlichen Häufigkeit befristet eingestellt werden. Aber auch diejenigen Beschäftigten, mit mittlerem **allgemeinen** oder hohem Qualifikationsniveau weisen überdurchschnittliche Befristungsquoten auf, die teilweise sogar über denen der Niedrigqualifizierten liegen.

Die Einstellung als Befristeter erfolgt vorwiegend bei Vorliegen einer Behinderung, bei Ausländern, in Fällen von vorheriger Nichterwerbstätigkeit und in Phasen konjunktureller Schwäche. Bei Schwerbehinderten und Ausländern ist die Wahrscheinlichkeit der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nicht kleiner, als bei dem Durchschnitt der Beschäftigten. Die Chancen Geringqualifizierter scheint befristete Beschäftigung dagegen nicht zu verbessern.

2. Welche individuellen Probleme ergeben sich aus prekärer Beschäftigung?

Die erhöhten Mobilitätsanforderungen befristeter Arbeitsverhältnisse werden von den Betroffenen als negativ empfunden. Die Entlohnung, die Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die soziale Situation im Betrieb sind in den meisten Fällen schlechter als in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Insofern kann man von innerbetrieblicher Segmentierung sprechen oder sogar von Arbeitsverhältnissen zweiter Klasse.

3. Wie ist die Wirkung auf den Arbeitsmarkt? Wirkung auf das soziale Sicherungssystem? Wirkung auf die Gesamtbeschäftigung?

Ob die Einrichtung befristeter Stellen tatsächlich die Arbeitslosenquote senkt, wie die Anhänger der Befristung behaupten, ist ungewiss. Das wäre nur dann der Fall, wenn Unternehmen Befristungen tatsächlich dazu verwenden würden, ihre Produktion auf andere Maßnahmen auszuweiten, für diesen Zweck auf Überstunden verzichten und keine unbefristete Stelle eingerichtet hätten, wäre eine Befristungsmöglichkeit nicht gegeben gewesen.

Eine Langzeitbetrachtung der Entwicklung der Befristungsquoten weist darauf hin, dass die Nutzung befristeter Beschäftigungen prozyklisch ist: In Zeiten guter Konjunktur werden besonders viele befristete Stellen geschaffen, die wieder verloren gehen, wenn die Konjunktur nachlässt. Die Forscher sehen das Risiko, dass es immer dieselben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, die zwischen Arbeitslosigkeit und befristeter Beschäftigung hin und her wechseln. Für diese würde sich also der prekäre Status verfestigen.

Befristete Beschäftigungen bringen ein Risiko der Arbeitslosigkeit mit sich: Zwischen 10 und 15 % der befristet Beschäftigten stehen ein Jahr später ohne Arbeit da bzw. sind nicht erwerbstätig. In der Gruppe der unbefristet Beschäftigten liegt dieser Anteil nur bei 5 %. Die langfristige Beschäftigungswahrscheinlichkeit befristet Beschäftigter ist jedoch gegenüber unbefristet Beschäftigten nicht signifikant schlechter: Nach drei Jahren ist das Risiko, arbeitslos zu sein, laut einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung für beide Gruppen – befristet und unbefristet beschäftigt – gleich groß.

Zwar trägt Befristung zur Steigerung der individuellen künftigen Beschäftigungswahrscheinlichkeiten bei und mindert das Risiko, keine Beschäftigung mehr zu finden. Andererseits schützt befristete Beschäftigung nicht vor künftiger Arbeitslosigkeit. Befristet Beschäftigte haben das gleiche Risiko, sich nach zwei oder drei Jahren in diesem Zustand wiederzufinden wie solche Arbeitslose, die keine befristete Beschäftigung annehmen.

4. Lösungsvorschläge

a) Anspruch auf bevorzugte Einstellung:

§ 18 TzBfG (Teilzeit und Befristungsgesetz) sollte dahingehend ergänzt werden, dass der Arbeitgeber nicht nur verpflichtet ist, den Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen, sondern dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer auch einen Anspruch darauf haben, bevorzugt bei der Besetzung der unbefristeten Arbeitsplätze berücksichtigt zu werden. Dies könnte durch eine an § 9 TzBfG angelehnte Regelung erfolgen, wonach der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, der/die seinen/ihren Wunsch auf einen unbefristeten Arbeitsplatz angezeigt hat, Anspruch auf bevorzugte Einstellung hat, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Zum Umfang des auf Erhöhung der Arbeitszeit gerichteten Anspruchs gibt es eine differenzierte Rechtsprechung.

b) Schriftformerfordernis ausdrücklich auch für Sachgrund:

Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sollte § 14 Abs. 4 TzBfG dahingehend ergänzt werden, dass die Schriftform auch den Befristungsgrund mit umfasst. Es muss ausdrücklich klar gestellt werden, dass sowohl der Befristungszeitraum als auch der Zweck der Befristung schriftlich fixiert werden muss, und zwar nicht in allgemeiner, sondern konkret auf

den Arbeitsplatz bezogener Form. Dies entspräche im Übrigen auch der neuesten Rechtsprechung zum Schriftformerfordernis.

c) Aufhebung der Sonderregelung für Existenzgründer:

Bislang gibt es keine Statistik darüber, dass die Sonderregelung für sog. Existenzgründer zu positiven Effekten auf dem Arbeitsmarkt geführt hat. Mit dieser Begründung ist aber seinerzeit die Regelung eingeführt worden. Es sollte Existenzgründern (sachgrundlose Befristung für die Dauer von vier Jahren, unbegrenzte Verlängerungsmöglichkeit) erleichtert werden, Arbeitnehmer einzustellen, um in den Anfangsschwierigkeiten nicht mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis belastet zu sein. Dies sollte mehr Arbeitsplätze insgesamt schaffen.

Tatsache ist aber, dass es für die Belastung durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis keinerlei Anhaltspunkte gibt. Im Gegenteil: Es sollten gerade Existenzgründer daran interessiert sein, möglichst engagierte und interessierte Arbeitnehmer einzustellen. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitsplatz auch sicher ist. Ohne diese Sicherheit muss gerade der Existenzgründer damit rechnen, dass seine Arbeitnehmer ständig auf der Suche nach einem sicheren Arbeitsplatz sind und im Zweifel einen Arbeitsplatzwechsel vornehmen. Deshalb liegt diese Regelung weder im Interesse der Arbeitnehmer noch der Existenzgründer.

d) Aufhebung des Sachgrundes Befristung wegen befristeter Haushaltsmittel:

Der Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG (Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind), sollte aufgehoben werden, da es sich hierbei um eine ausschließlich auf den öffentlichen Dienst bezogene Regelung handelt. Für eine solche Bevorzugung des öffentlichen Dienstes gibt es keinerlei Notwendigkeit. Gerade der öffentliche Arbeitgeber sollte beispielhaft in der Gestaltung seiner Arbeitsverhältnisse sein und die fortschreitende Tendenz zu unsicheren Arbeitsverhältnissen stoppen, und nicht noch durch Sonderregelungen fördern. Gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes und insbesondere im Bildungs- und Hochschulbereich sind inzwischen kaum noch unbefristete Arbeitsverhältnisse zu finden.

5. Gewerkschaftliche und betriebliche Handlungsansätze

Der Hauptansatzpunkt liegt im Betrieb. Hier gilt es, durch den Betriebsrat Einfluss auf die betriebliche Personalpolitik (ggf. in Ergänzung zur Arbeitszeitpolitik) zu bekommen. Natürlich könnten auch die Tarifvertragsparteien einschränkende Regelungen vereinbaren oder einen Rahmen für die betriebliche Personalpolitik stecken. Werbeargumente für den Einzelnen gibt es im Hinblick auf die rechtliche Überprüfung seiner Befristung und das Engagement für seine Übernahme.

Diese Sonderform der Beschäftigung ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Befristet Beschäftigte sind Arbeitnehmer i. S. d. BetrVG, sodass sich im Hinblick auf Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats im laufenden Arbeitsverhältnis keine Besonderheiten gegenüber den in einem „Normalarbeitsverhältnis“ stehenden Beschäftigten ergeben.

Da der Arbeitsvertrag von befristet Beschäftigten gemäß § 3 Abs. 1 TzBfG aber auf „bestimmte Zeit“ (kalendermäßig oder zweckbefristet) geschlossen ist, genießen die befristet Beschäftigten nicht den üblichen Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber entscheidet grundsätzlich allein, ob er den Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung weiterbeschäftigen will (vergleichbar dem befristeten Ausbildungsvertrag). Mangels Kündigungserfordernis scheidet auch eine Beteili-

gung des Betriebsrats bei Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses gemäß § 102 BetrVG aus.

Neben dem Schutz der befristet Beschäftigten vor Diskriminierungen (§ 4 Abs. 2 TzBfG) ordnet § 20 TzBfG an, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebs zu informieren hat. Dadurch soll es dem Betriebsrat ermöglicht werden, Einfluss auf die betriebliche Einstellungspraxis zu nehmen. Zum anderen wird ein indirekter Schutz dieses Personenkreises dadurch erreicht, dass der Betriebsrat mittels des Zahlenmaterials darauf hinweisen kann, den Anteil von Befristungen und deren Umwandlungen in Festanstellungen abzubauen und insoweit seine Beteiligungsrechte insbesondere nach §§ 92 ff. BetrVG (Personalplanung) sowie § 99 Abs. 2 und 3 BetrVG zu nutzen.

§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG regelt die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats bei Einstellungen in Bezug auf die Gefahr von Kündigung / Nachteilen bereits im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer (s. o. zu Leiharbeitnehmerverhältnissen). Ein Nachteil für bereits Beschäftigte kann es sein, wenn ein Arbeitnehmer befristet eingesetzt wird, obwohl es sich um einen Dauerarbeitsplatz handelt und dadurch bereits Beschäftigte Nachteile erfahren. Als Nachteil gilt auch, wenn bei unbefristeter Einstellung gleich geeignete befristet Beschäftigte übergangen wurden. Gleich geeignete befristet Beschäftigte haben bei der Absicht des Arbeitgebers, eine unbefristete Neueinstellung vorzunehmen, Vorrang. Dieses mit der Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 eingefügte Recht des Betriebsrats läuft jedoch leer, wenn der Arbeitgeber lediglich eine befristete Neueinstellung vornimmt.¹³

¹³ Weitergehende Literaturhinweise zu den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei befristeter Beschäftigung: Körner, Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 164, S. 35–44 (Kollektivrechtliche Reaktionsmöglichkeiten).

4. Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs

1. Daten, Fakten & Tendenz

Im ersten Quartal 2007 waren in Deutschland insgesamt 6.319.102 geringfügig Beschäftigte gemeldet. Dabei ist grundsätzlich zwischen geringfügig Beschäftigten in der Wirtschaft und denen in Privathaushalten zu unterscheiden¹⁴.

	West	Ost	Gesamt
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	5.416.130	765.297	6.181.427
Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten	126.677	10.998	137.675
Geringfügig Beschäftigte	5.542.807	776.295	6.319.102

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale (Hg.):
Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, 1. Quartal 2007.

1.1. Von den *geringfügig Beschäftigten* sind 87,60 % in den alten und 12,40 % in den neuen Bundesländern tätig. Die Anzahl dieser Beschäftigungsverhältnisse ist im Zeitraum von Juni 2003 bis September 2004 stark gestiegen, von September 2004 bis Dezember 2006 sank sie nur leicht, um ca. 140.000 im Jahr 2006. 64 % der geringfügig Beschäftigten sind Frauen.

Die meisten Mini-JobberInnen sind dabei in den Branchen Reinigung, Gesundheitswesen, Gastronomie, Einzelhandel, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung und Erbringung sonstiger Dienstleistungen tätig. Bezogen auf die Altersgruppen dominieren die Beschäftigten im Alter zwischen 40 und 45, gefolgt von denen im Alter von „65+“. Die drittstärkste Gruppe ist die Generation, 45 bis unter 50', dann die 35- bis 40jährigen. Diese Reihenfolge schwankt, im ersten Quartal 2007 verzeichnete die Gruppe ‚65 und älter‘ den höchsten Zuwachs.

1.2. Die Zahl der *geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten* stieg seit September 2003 kontinuierlich, von 38.495 im Dezember 2003 auf 137.675 im März 2007. Gegenüber dem Vorjahreswert ist ein Anstieg um 17,2 % zu verzeichnen. 92 % der Beschäftigungsverhältnisse wurden 2006 in den alten und 8 % in den neuen Bundesländern angeboten. In diesem Sektor sind 93,2 % der Beschäftigten Frauen und nur 6,8 % Männer! Hier dominiert die Altersgruppe der 45- bis 50jährigen vor den Gruppen „40 bis 45“, „50 bis 55“ und „55 bis 60“. In beiden Bereichen sind die Beschäftigten zum überwiegenden Teil deutsche StaatsbürgerInnen.

2. Problemlagen

Für die Gewerkschaften sind die Mini-Jobs in mehrfacher Hinsicht problematisch. Zum einen ist die soziale Absicherung der Beschäftigten völlig unzureichend. Der Boom der Mini-Jobs hat aber

¹⁴ Die Anzahl der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse lag zum 31.03.2007 bei 6.555.647. Die Differenz zur Zahl der Beschäftigten entsteht durch Mehrfachbeschäftigung. Hierbei gibt es grundsätzlich drei Möglichkeiten: 1. Kombination zweier sv-pflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, 2. die Kombination einer sv-pflichtigen mit einer geringfügigen Beschäftigung und 3. die Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen. Die Mehrfachbeschäftigungsquote betrug 2004 für Frauen 5,5 % und für Männer 3,9 %.

auch Auswirkungen auf Beschäftigte und deren Arbeitsbedingungen in Normalarbeitsverhältnissen und letztlich auf die Konzeption des Wohlfahrtsstaates – mit der grundlegenden Frage, ob man von Arbeit leben und eine ausreichende soziale Sicherung erwerben kann.

2.1. individuelle Problemlagen

Grundsätzlich sind vor allem die soziale (Nicht)Absicherung der Beschäftigten und die Durchsetzung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche problematisch. Durch eine geringfügige Beschäftigung entstehen nur geringe oder keine Ansprüche auf Sozialleistungen¹⁵. Dabei ist allerdings die Betonung des Unterschiedes zwischen

1. ausschließlich geringfügigen Beschäftigungen
2. hierbei insbesondere die Mini-Jobs in Privathaushalten
3. und Mini-Jobs als Nebenerwerbstätigkeit

notwendig, denn bei letztgenannter Gruppe wird ja ein Anspruch auf Sozialleistungen durch die sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung erworben¹⁶:

Ansprüche an die Sozialversicherung ...	aus einem einzelnen Mini-Job:	in der Gleitzone (Midi-Job) ¹⁷ :
Rentenversicherung:	geringe Ansprüche in Bezug auf Wartezeiten und Guthaben und keine Ansprüche auf Reha-Leistungen oder Renten aufgrund von Erwerbsunfähigkeit. Nur bei individueller Aufstockung entstehen volle Ansprüche. (die jedoch finanziell marginal sind! ¹⁸)	volle Ansprüche, wenn der/die Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber erklärt, nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt Beiträge zahlen zu wollen.
Krankenversicherung:	keine, weil die Abgaben keine Pflichtbeiträge sind und keine eigene Mitgliedschaft begründet wird	eigener voller Versicherungsschutz
Arbeitslosenversicherung:	keine ... zu einer Hauptbeschäftigung werden Mini-Jobs in der Arbeitslosenversicherung nicht hinzugezählt, auch nicht mehrere	alle Leistungen, ... sofern mehr als 15 Std./Woche gearbeitet wird
Pflegeversicherung:	keine, ... da keine Mitgliedschaft in der Krankenversicherung besteht	volle Ansprüche
Unfallversicherung:	volle Ansprüche, ... denn Arbeitgeber muss die Mini-Jobs versichern	volle Ansprüche ... denn Arbeitgeber muss die Mini-Jobs versichern

Es gibt für geringfügig Beschäftigte keine Aussicht auf Aufstieg und Qualifizierung im Beruf, was ihren Ausschluss von betrieblichen Ressourcen bedeutet. Außerdem sind MiniJobberInnen überdurchschnittlich oft von niedrig(st)en Stundenlöhnen betroffen, unabhängig von ihrer Qualifikation. Diese Tendenz ist durch die Aufhebung der Höchstarbeitszeit von ehemals 15 Wochen-

¹⁵ Arbeitgeber zahlen für Mini-JobberInnen eine Sozialversicherungs- und Steuerpauschale von insgesamt 30 % des individuellen Verdienstes (15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung, 2 % Steuerpauschale). Eine Aufstockung der Rentenbeitragszahlung durch die Beschäftigten ist möglich.

Bei einem Mini-Job neben einer sv-pflichtigen Beschäftigung werden von den Beschäftigten weder Beiträge an die SV noch Steuern entrichtet. Bei der Zusammenrechnung mehrerer Mini-Jobs neben einer sv-pflichtigen Hauptbeschäftigung scheidet der zeitlich erste aufgenommene Mini-Job aus der Berechnung aus, alle weiteren werden mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Mehrere Mini-Jobs werden dann sv-pflichtig, wenn sie die 400,-€-Verdienstgrenze überschreiten.

¹⁷ Im September 2006 betrug die Anzahl der Mini-JobberInnen im Nebenjob 1.923.600. Das heißt, für 4.458.157 Beschäftigte waren Mini-Jobs die einzige anhängige Beschäftigung.

¹⁸ Zusammenzählung versch. Beschäftigungsverhältnisse mit über 400,00 € und/oder von 400,01 – 800,00 € Verdienst.

¹⁹ So entsteht nach 10 Jahren voller Beitragszahlung in einem Mini-Job ein Rentenanspruch von ca. 40 €. (vgl. Brandt, Thorsten (2005): Mini- und Midi-Jobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. WSI-Diskussionspapier Nr. 142, S. 24).

stunden, wodurch sich die Arbeitszeit verlängert hat, und eine daraus folgende Absenkung der Stundenlöhne noch verschärft worden. Und die Chancen, aus dem Niedriglohnsektor in eine besser bezahlte Tätigkeit aufzusteigen, stehen schlecht¹⁹.

Eine geringfügige Beschäftigung ist ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis und unterliegt damit den normalen arbeitsrechtlichen Regelungen und insbesondere dem Verbot der Benachteiligung gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf alle Arbeitsentgelte mindestens in dem Umfang, der ihrer Arbeitszeit entspricht. Das ist leider selten bekannt und die Einforderung dieser Rechte ist oft schwierig. Dies bezieht sich auch auf Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

2.2. Wirkung auf den Arbeitsmarkt und auf die sozialen Sicherungssysteme

Wirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die 2003 erfolgte Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 € hat eine deutliche Verschiebung der Beschäftigtenstruktur zur Konsequenz: der Boom der Mini-Jobs ging mit dem Abbau voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einher. Für einige Dienstleistungsbranchen ist dies untersucht. So wurden beispielsweise im Handel in den Jahren 2003 und 2004 einhunderttausend sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze abgebaut, während 86.000 Mini-Jobs „neu“ geschaffen wurden²⁰.

Die erwünschte Eindämmung der Schwarzarbeit bei den haushaltsnahen Dienstleistungen über das Haushaltsscheckverfahren konnte bisher nicht erzielt werden. Von den geschätzten ca. 3,8 Mio. Privathaushalten, die eine Haushaltshilfe beschäftigen, haben nur knapp 140.000 dieses Beschäftigungsverhältnis gemeldet.

Mini-Jobs rechnen sich in erster Linie für Arbeitgeber. Auch wenn sich die zu leistenden Abgaben prozentual immer mehr denen für sv-pflichtige Beschäftigung annähern, bleiben die gesamten Arbeitskosten hinter denen von Normalarbeitsverhältnissen weit zurück²¹. Außerdem verfügen die Arbeitgeber über ein billiges, hoch flexibles Potential an Arbeitskräften, mit denen Spitzenzeiten abgefangen werden können. Die Zunahme dieser Beschäftigungen übt aber auch Druck auf die ‚normalen‘ Arbeitsverhältnisse aus²².

Insbesondere das Ziel, mit diesem Instrument eine Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen, wurde klar verfehlt²³. Es ist fraglich, ob bei zum Teil stagnierender Beschäftigung und einem gleichbleibendem Anteil von Mini-Jobs an der Gesamtbeschäftigung die Mini-JobberInnen begründete Aussichten auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben. Zu kritisieren ist auch die klischeehafte Vorstellung „geringfügig beschäftigt ist gleich gering qualifiziert“, denn gut zwei Drittel der Mini-JobberInnen verfügen über einen Berufsabschluss. Es steht zu befürchten, dass auch zukünftig sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigung abgebaut bzw. in Mini-Jobs zerteilt wird. Durch die Aufhebung der Arbeitszeitbegrenzung sind Mini-Jobs quasi ein „Einfallstor“ für Niedrigstlöhne.

Auch das Thema Schwarzarbeit bleibt aktuell, da Erfahrungen zeigen, dass hinter der Fassade eines Mini-Jobs Vollzeitarbeit unter Barzahlung des Lohnes stattfindet.

19 Vgl. Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? In: IAT-Report 2006-03.

20 vgl. IG Metall Vorstand (Hg.) (2006). Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung. Arbeitsmappe des Projektes „Gute Arbeit“. S. 14 ff.

21 vgl. Brandt, Thorsten (2005): Mini- und Midi-Jobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. WSI-Diskussionspapier Nr. 142.

22 vgl. u. a.: Dörre, Peter (2005): Prekariat – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI Mitteilungen 5/2005, S.250-257, Im September 2006 waren in Deutschland 26.563.100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gemeldet. Bei 6,4 Millionen MiniJobberInnen entsteht ein Verhältnis von ca. 1:5.

23 vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2004): Mini- und Midijobs in Deutschland. Sonderbericht 2004, S. 14f.

3. Kosten bzw. Einnahmeausfälle für die sozialen Sicherungs- und Steuersysteme

Geringfügige Beschäftigung sichert keine eigenständige Existenz. Da sie keine ausreichenden Ansprüche in den sozialen Sicherungssystemen ermöglicht, bedeutet sie Abhängigkeit vom Einkommen eines Partners/einer Partnerin oder vom Staat im Alter, im Pflegefall oder bei Arbeitslosigkeit; kurz: sie birgt ein enormes Armutsrisiko.

Durch den Verzicht auf die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung und auf Steuern werden Mini-Jobs gesellschaftlich subventioniert. Die finanziellen Folgen für die sozialen Sicherungssysteme sind enorm.

Rechenbeispiel (eigene Berechnungen):

Der durchschnittliche Stundenverdienst bei den Mini-Jobs liegt (höchstens) bei 7,50 bis 8 €. Bei 400 € Monatseinkommen arbeiten diese Personen 53 Stunden im Monat. Auf eine Vollzeitstelle von 160 Stunden im Monat gerechnet bedeutet das: 3 Minijobs sind für den Arbeitgeber weitaus preiswerter als eine Vollzeitstelle.

3 x 400 € = 1.200 € plus AG-Pauschale (30 %)	= 1.560 €
1 x 1.207 € netto = 1.840 € brutto plus AG-Beitrag (467 €)	= 2.367 €

Sollten die Mini-Jobs sv-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse *mit dem gleichen Bruttoentgelt* in vollem Umfang verdrängt haben, so beziffert der Sachverständigenrat den Einnahmeverlust der gesetzlichen Rentenversicherung für 2004 mit 1,3 Mrd. Euro. Der Einnahmeverlust unter diesen extremen Annahmen für die GKV wird auf 0,5 Mrd. Euro geschätzt, für die gesetzliche Pflegeversicherung auf 0,29 Mrd. Euro und für die Arbeitslosenversicherung auf 1,1 Mrd. Euro.²⁴

Wenn die gesamte Lohnsumme der Mini-Jobs von gegenwärtig rund 14 Mrd. € auf reguläre steuerpflichtige Beschäftigung mit einem Eingangsteuersatz von 15 %²⁵ umgelegt würde, so entsteht im Vergleich zu den derzeitigen Steuereinnahmen ein Plus in Höhe von rund 1,7 Mrd. Euro. Gesamtwirtschaftlich beläuft sich die Subvention der Mini-Jobs nach DGB-eigenen Berechnungen auf mindestens 4 Mrd. Euro.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Subventionspraxis in Bezug auf geringfügige Beschäftigung ein widersprüchliches Ergebnis hat: die Schaffung günstiger Hinzuverdienstmöglichkeiten privilegiert einerseits bereits Beschäftigte, andererseits bedeutet sie die Substitution sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in prekäre Jobs, was die Aussichten von ausschließlich geringfügig Beschäftigten und Arbeitslosen auf eine solche Beschäftigung und damit auf die Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt erheblich schmälert.

4. Frauenpolitische Perspektiven

Zwei Drittel der gesamten geringfügig Beschäftigten sind Frauen. In den Mini-Jobs im Nebenberuf waren im Juni 2004 56 % der Beschäftigten weiblich, im Bereich der ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren es 67 %²⁶. Damit sind Frauen von der Tatsache, dass durch

24 Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland. Jahresgutachten 2004/2005.

25 Da ca. drei Viertel der Mini-JobberInnen verheiratet sind und damit unter die Steuerprogression fallen, ist dies eher die untere Grenze der tatsächlichen Ausfälle.

26 vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2005): Erwerbspersonenpotenzial, Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung. Entwicklung und Struktur 2000-2005. S. 21 f.

Mini-Jobs nur unzureichende eigenständige Ansprüche an Sozialleistungen erworben werden, überproportional betroffen. Insbesondere im Sektor der privaten Haushalte, wo die Arbeitgeberpauschale nur 5 % beträgt, müssen die Beschäftigten aus eigener Tasche 14,9 % aufstocken, wenn sie volle eigene Rentenansprüche erwerben wollen.

Durch die Überpräsenz in diesem Arbeitsmarktsegment mit überdurchschnittlich hohen Niedriglohnanteilen werden Frauen zunehmend auf den Niedriglohnsektor bzw. auf die Rolle der „Zuverdienerin“ festgelegt. Mit der Analyse der Altersgruppen kann eindeutig widerlegt werden, dass es sich um spezielle Angebote für StudentInnen oder RentnerInnen handelt.

Bei näherer Betrachtung der Verteilung der Geschlechter in den dominierenden Altersgruppen, also im Alter zwischen 35 und 45, in denen Frauen zu fast $\frac{3}{4}$ vertreten sind, liegt die Vermutung nahe, dass insbesondere Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen bzw. Berufsrückkehrerinnen in diese Form der Beschäftigung abgedrängt werden. Keinerlei Anhaltspunkte gibt es für die Behauptung, viele Frauen wollten nur geringfügig arbeiten. Der Boom der geringfügigen Beschäftigungen, vor allem nach der Reform im Jahr 2003, hat die Chancen von Frauen auf Integration in den regulären Arbeitsmarkt erheblich geschmälert.

5. Handlungsoptionen

a) Position des DGB

Mit dem Titel „Von Arbeit muss man leben können“ hat der DGB auf seinem Kongress im Mai 2006 gefordert, alle Arbeitsverhältnisse oberhalb einer Bagatellgrenze – von beispielsweise 100 € – gleichzusetzen. Er hat damit Beschlüsse der letzten Bundesfrauenkonferenzen und vergangener Bundeskongresse bestätigt.

Der Gewerkschaftstag hat gefordert, entsprechend auf den Gesetzgeber einzuwirken. Im ersten Schritt müssen sowohl neben einer Hauptbeschäftigung ausgeführte Nebentätigkeiten als auch Midi-Jobs in voller Höhe steuer- und sozialversicherungspflichtig werden. Auch muss die Abwälzung der Steuerlast auf die Beschäftigten unterbunden werden. Langfristiges Ziel ist die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung. Beschlüsse mit einer klaren Ablehnung von Minijobs liegen bei der NGG, bei der IG BAU, bei ver.di und der IG Metall vor. Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn muss sich auch auf diese Beschäftigungsverhältnisse beziehen.

b) Handlungsmöglichkeiten

langfristig:

Um diese Forderung umzusetzen, braucht es eine konsequente Lobbyarbeit der Gesamtorganisation. Grundlage dafür ist eine klare Position, die durch Aufklärung und übergreifende Diskussion unterstützt wird. Als Beitrag hierfür ist ein Papier in der Reihe „Positionen und Hintergründe“ speziell zum Thema Mini-Jobs in Arbeit.

Ein weiterer wichtiger Schritt auf diesem Weg ist die Diskussion um die (Neu)Gestaltung des Niedriglohnsektors. Dazu muss eine Auseinandersetzung mit vorhandenen Vorschlägen und Konzepten (wie beispielsweise dem sogenannten Bofinger-Modell) verstärkt werden.

In diesem Zusammenhang müssen auch Regelungen wie das Ehegattensplitting oder die beitragsfreie Mitversicherung von EhepartnerInnen in der GKV thematisiert werden, da sie die Struktur der geringfügigen Beschäftigung begünstigen. Die Rahmenbedingungen schaffen falsche Anreize, nicht zutreffend ist es hingegen, dass Frauen diese Beschäftigungsform wollen und dass sie eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

Mittel- und kurzfristig:

Zunächst ist die Darstellung der konkreten Problemlagen und die Sensibilisierung und Information von AkteurInnen wie BetriebsrätInnen das Ziel. Darüber hinaus sind die Bündelung verschiedener Standpunkte und die Formulierung gemeinsamer Interessen (u. a. besonders betroffener Einzelgewerkschaften) wichtig.

Auch muss es (weiterhin) ein Angebot für Beschäftigte in diesen Arbeitsverhältnissen geben. Dazu sind Veröffentlichungen und Ratgeber ein Weg. Zu überlegen sind weiterhin gezielte Organizing-Konzepte, sprich die Ansprache der Betroffenen (beispielsweise über Beratung oder Hotline). Darüber hinaus müssen die regionalen und geschlechtsspezifischen Unterschiede in diesem Arbeitsmarktsegment transparent werden. Da es starke regionale Unterschiede in der Verteilung der geringfügigen Beschäftigung gibt, ist eine verstärkte Einbindung besonders betroffener DGB-Regionen zu überlegen.

Ein Schwerpunkt kann auch die verstärkte Betonung der zweiseitigen Wirkung der Mini-Jobs (also nicht nur Personenbezogen, sondern auch mit Blick auf die Entwicklung der sozialen Sicherungssysteme; vgl. 2. 2.) sein; auch mit klarem Bezug zu Stellungnahmen/Kritik an den vorliegenden Ergebnissen der Hartz-Evaluation.

■ *in Bezug auf Gewerkschaften:*

Berücksichtigt werden müssen die großen Branchenunterschiede beim Einsatz der Minijobs. Solange es Tarifverträge gibt, in denen Mini-Jobs ausgenommen sind, ist es ein Ziel, die tariflichen Regelungen so zu verändern, dass geringfügige Beschäftigung ebenfalls erfasst ist.

Es ist auch die Frage zu diskutieren, ob ein Bündnis ähnlich dem von 2004²⁷ sinnvoll ist und mit wem es neu entstehen kann. Strategisch ist eine Thematisierung verschiedener prekärer Sektoren evtl. sinnvoller, da dann Kräfte gebündelt werden können.

Gleichzeitig müssen die gegenwärtig geringfügig Beschäftigten konkret angesprochen werden, zum Beispiel in Form von Projekten oder gezielten Angeboten, um diese (mehr) zu organisieren. Dies betreffe vor allem die NGG und ver.di, die IG BAU und die IG Metall.

Ein Schritt auf dem Weg zur Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse und zur Abschaffung der Mini-Job-Regelungen kann ihre Integration in ein Gesamtkonzept für die Gestaltung des Niedriglohnssektors sein. Die Diskussion hierüber wird im politischen Raum geführt, die Gewerkschaften werden sich in diese Diskussion einbringen.

■ *in Bezug auf Betriebe:*

BetriebsrätInnen sind aufgefordert, sich in den Betrieben stärker gegen den Ausbau von Mini-Jobs bzw. Abbau dieser Regelungen zu positionieren, da sie auch als Interessenvertretung der Mini-JobberInnen fungieren. Dazu muss inhaltliche und strategische Unterstützung zur Verfügung gestellt werden.

Sowohl in Hinsicht auf die Einzelgewerkschaften als auch auf die Betriebe muss deutlicher der Auswirkung des Mini-Job-Booms auf die sog. Stammbeschafteten bzw. auf die Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen betont, also eine eher mehrdimensionale Perspektive aufgezeigt werden. Mit eben diesem Blickwinkel muss die Forderung nach Abschaffung geringfügiger Beschäftigungen an Betriebs- und Personalräte herangetragen werden. Für die betrieblichen Akteure müssen geeignete Materialien entwickelt werden.

²⁷ PartnerInnen waren: IG Metall, IG BAU, NGG, ver.di und verschiedene Mitgliedsverbände des Deutschen Frauenrates.

■ *in Bezug auf einzelne Beschäftigte:*

Aufgabe der Gewerkschaften ist, ein geeignetes Organizing-Konzept für diese Zielgruppe zu entwickeln. Die Gewerkschaften können diesbezüglich auf Erfahrungen aus anderen Ländern zurückgreifen bzw. Wege und Modelle, die andere Gewerkschaften entwickelt haben, zu Rate ziehen und diskutieren. Als Beispiel können Erfahrungen der italienischen Gewerkschaften dienen. Dort wurde u. a. Netzwerken von prekär Beschäftigten, die (noch) nicht organisiert waren, strukturelle Unterstützung (Räume, Kommunikationsmedien, Beratung) angeboten. Den ArbeitnehmerInnen in diesen Beschäftigungsverhältnissen wurden Service-Pakete (u. a. Beratung, Versicherung) angeboten und ihre Anliegen wurden aufgegriffen²⁸.

Der DGB-Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik hat Anfang 2007 die Broschüre „Was Sie über Mini-Jobs und die Gleitzone wissen sollten“ neu herausgebracht, die ein geeignetes Mittel für die Ansprache individuell Betroffener ist.

Zu überlegen ist auch eine Herangehensweise, die die Thematik der prekären Beschäftigung nicht ausschließlich aus der Perspektive der Beschäftigungsverhältnisse, sondern aus der Perspektive der Menschen – also „lebenslaufbezogen“ bzw. in Bezug auf individuelle Erwerbsbiographien – angeht. Dies könnte die Grundlage für ein sektorenübergreifendes Organizing sein und bietet auch die Möglichkeit, Probleme wie Altersarmut zu thematisieren.

²⁸ Dieser Ansatz hatte großen Erfolg in Bezug auf die Gewinnung neuer Mitglieder.

5. Billige Praktikanten – Schein-Praktika

1. Wie groß ist das Problem?

Tendenz der weiteren Entwicklung

In den letzten Jahren hat ein **Paradigmenwechsel** vom Praktikum als Lernverhältnis zum Praktikum als verdeckte Beschäftigung stattgefunden. Nach unseren Beobachtungen ersetzen höchstwahrscheinlich immer mehr „Schein-Praktikanten“ reguläre Stellen.

Besonders Hochschulabsolventen werden offenbar gerne und zunehmend als Hochqualifizierte zum Null- oder Billigtarif eingesetzt. Aber auch für Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, werden Praktika als vorgelagerte, unbezahlte Probezeit immer selbstverständlicher. Der Berufseinstieg von jungen Menschen wird insgesamt prekärer (unsicher, unterbezahlt).

Zu einem Stichtag Mitte 2006 gab es **600.000 Praktikanten bundesweit** laut IAB Betriebspanel. Da Praktikanten monatsweise im Unternehmen verbleiben, dürfte die Gesamtzahl der Praktikanten pro Jahr um ein Vielfaches höher liegen.

Die Ergebnisse einer DGB-Jugend-Studie in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Februar 2007 zeigen, dass die Zahl der **Hochschulabsolventen**, die nach dem Studium Praktika absolvieren, deutlich zugenommen hat. Gegenüber dem Absolventenjahrgang 2000 stieg der Anteil der Absolventen, die nach dem Studium noch ein Praktikum absolvieren, um 16 Prozentpunkte von 25 Prozent auf 41 Prozent.

Bei diesen Praktika handelt es sich oftmals um „verdeckte reguläre Beschäftigung“. Denn die Mehrheit der Praktika ist weniger ein Ausbildungs- als ein Arbeitsverhältnis: Nur 32 Prozent geben an, dass das Lernen bei den Praktika im Vordergrund stand. Und die Hälfte der Absolventenpraktikanten (49 Prozent) gibt an, dass die Ergebnisse ihrer Arbeit während des Praktikums fest in den Betriebsablauf eingeplant waren.²⁹

Hinzu kommen Praktika-Stellen, die mit Studierenden oder Schulabgängern besetzt werden. Auch hier besteht die Tendenz, reguläre Stellen mit un- oder unterbezahlten jungen Menschen zu substituieren.

So ist der Anteil der Praktikaausschreibungen der DAX-Unternehmen kontinuierlich hoch. Im September 2006 waren 36,7 Prozent der Online-Stellenausschreibungen der DAX-Unternehmen **Praktika und Studentenjobs** – der Höchststand 2006 (Quelle: www.worldwidejobs.de). Nicht alle Praktika von Studierenden sind verdeckte, unterbezahlte Arbeitsverhältnisse. Angesichts der großen Bemühungen der Unternehmen, Studierende als Praktikanten regelrecht zu „rekrutieren“, besteht jedoch auch hier der Verdacht, dass der Nutzen für die Unternehmen hoch ist und reguläre Arbeit kostengünstig von Praktikanten verrichtet wird.

Für **Schulabgänger** hat die Bundesregierung im Rahmen des Ausbildungspaktes ein staatliches Praktika-Programm eingerichtet, die sogenannten Einstiegsqualifizierungsjahre (EQJ). Als Brücke in die Berufsausbildung werden seit Oktober 2004 sechs- bis zwölfmonatige Praktika mit 294 Euro pro Praktikum (inkl. 102 Euro Pauschale für die Sozialversicherung) gefördert. Der Gesamtbetrag geht an die Arbeitgeber, die Praktikanten sollen 192 Euro erhalten. In einem Bericht des Bundesrechnungshofes wird bemängelt, dass die Evaluation der EQJ von der BDA durchgeführt wird. Dementsprechend glänzt das Programm mit einer Vermittlungsquote von nahezu 70 Prozent. Der Bundesrechnungshof kam mit Stichproben zu deutlich geringeren Erfolgsquoten. Die BA spricht von 42 Prozent.

²⁹ Befragt wurde der Absolventenjahrgang des Wintersemesters 2002/03 der FU Berlin und der Universität Köln. Die gesamte Studie findet sich unter www.dgb-jugend.de.

Außerdem wurden laut Rechnungshof bei rund 2.000 der bisher ca. 30.000 Praktikanten trotz des Zuschusses keine Sozialabgaben gezahlt und auch die 192 Euro Vergütung werden nicht automatisch an die Praktikanten ausgezahlt.

Weiterhin ist der Anteil der eigentlichen Zielgruppe – gering qualifizierte Bewerber/Hauptschüler – sehr niedrig. Im EQJ befinden sich rund 50 Prozent Jugendliche mit Realschul- oder höheren Abschlüssen, die eigentlich schon einen Ausbildungsplatz haben sollten, ohne eine extra Praktikumsschleife drehen zu müssen. Die Möglichkeit, das Praktikum bei Übernahme in eine Ausbildung auf die Ausbildungszeit anrechnen zu lassen, wird von den Arbeitgebern in weniger als der Hälfte der Fälle genutzt.

Im Zeitraum Oktober 2005 bis Oktober 2006 nahmen 32.000 Jugendliche an einem sogenannten EQJ teil. Zum 1. Oktober 2006 hat die Bundesregierung die Zahl der EQJ auf 40.000 erhöht.

Das Praktikum vor dem Ausbildungsplatz wird immer mehr zum Normalfall. Auch bei diesen Praktika gibt es die Tendenz, dass reguläre Arbeit verrichtet wird. Im Falle der EQJ profitieren Arbeitgeber doppelt, von der Arbeitskraft des Praktikanten und den öffentlichen Geldern.

Neben den EQJ gibt es weitere Praktika, die von den Arbeitsagenturen u. a. im Rahmen von „Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen“ – auch an ältere AN – vermittelt werden.

Zahlen über den Gesamtumfang oder die Qualität dieser Maßnahmen gibt es nicht. Allerdings ist zu beobachten, dass bei der Vermittlung in solche Maßnahmen keinerlei verbindliche Qualitätskriterien angelegt werden, d. h. es wird alles vermittelt, was von den Arbeitgebern angeboten wird. Diese können so zum Teil zwar wechselnde, aber immer noch billige Arbeitskräfte rekrutieren. Der „Klebeffekt“ solcher Maßnahmen ist gering. Laut einer Betriebsbefragung des IAB ging in den Jahren 2004/2005 nur 2,3 Prozent (ca. 150.000 pro Jahr) aller sozialversicherungspflichtigen Einstellungen ein Praktikum im Unternehmen voraus.

Leider ist das Skandalisierungspotenzial für diese Situation auch eher gering. Angesichts der Probleme am (Ausbildungs-) Stellenmarkt tendiert die Politik dazu, gering oder gar nicht bezahlte Einstiegsprogramme von jungen und älteren AN als Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt zu sehen, wobei prekäre Lern- und Arbeitsbedingungen in Kauf genommen werden.

2. Welche individuellen Probleme ergeben sich aus der prekären Beschäftigung:

Die von den Arbeitgebern eingesparte Vergütung regulär geleisteter Arbeit bedeutet:

- kein existenzsicherndes Einkommen für die Betroffenen
- keine Anwartschaften der Betroffenen in der Sozial- und Rentenversicherung
- schwierige Zukunfts- und Familienplanung bei den Betroffenen
- Fehlende Konsumkraft

3. Wie ist die Wirkung auf den Arbeitsmarkt, die sozialen Sicherungssysteme und die Gesamtbeschäftigung?

Neben dem Missbrauch der Arbeitskraft von jungen Menschen bedeutet die Zunahme von Schein-Lernverhältnissen auch die Verdrängung und Vernichtung regulärer, sozialversicherungspflichtiger Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse. Die Praktikanten sind oft fest im täglichen

Ablauf eingeplant und diese Stellen werden regelmäßig mit Praktikanten besetzt, was eindeutig der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichtes widerspricht.³⁰

Die von den Arbeitgebern eingesparte Vergütung bedeutet Ausfälle in den Sozialversicherungssystemen und Mehrausgaben bei ALG II für den Staat sowie fehlende Konsumkraft.

4. Lösungsvorschläge:

a) Arbeits- und sozialrechtliche Möglichkeiten:

Bisher fallen Praktikanten und Volontäre unter § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Vorschrift erfasst Personen, mit denen kein Arbeitsverhältnis vereinbart ist. Laut BBiG steht bei ihrer Tätigkeit der Lernzweck im Vordergrund. Es ist eine angemessene Vergütung zu zahlen. Praktika können von beliebiger Dauer sein. Praktika von Studierenden und Schülern werden lt. BAG-Urteil vom BBiG ausgeschlossen.

Der Praktikant könnte laut BBiG auf angemessene Vergütung klagen, wenn es sich um ein unbezahltes Lernverhältnis handelt. Handelt es sich um verdeckte Beschäftigung, kann der Betroffene auf eine angemessene Vergütung laut § 138 II BGB (Tatbestand Lohnwucher) klagen. Hier zeigt sich allerdings das Problem, dass eine Klage eine zu hohe Schwelle für junge Menschen ist, die auf einen Einstieg im Unternehmen hoffen.

Deshalb muss es eine ausführlichere und klare Definition von Praktika u. ä. Lernverhältnissen im BBiG geben. Dazu gehören die Festlegung einer Maximaldauer auf drei Monate, ein Ausbildungsvertrag mit Ausbildungsinhalten und –zielen sowie eine Mindestvergütung von 300 Euro pro Monat. Die Mindestvergütung für Volontariate u. ä. Berufseinstiegsprogramme muss 7,50 Euro pro Stunde betragen (falls keine tarifvertragliche Regelung greift).

b) Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte

Praktikanten unterfallen grundsätzlich dem § 5 BetrVG als Arbeitnehmer bzw. „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“, unabhängig davon, ob – da nicht zu ihrer Berufsausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes (§ 1 Abs. 3 BBiG) eingestellt – ein „anderes Vertragsverhältnis“ (§ 26 BBiG) als Arbeitsverhältnis oder „besonderes Ausbildungsverhältnis“ vereinbart ist, „um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben“.

Die Arbeitnehmereigenschaft fehlt aber, wenn für das Praktikantenverhältnis der Schüler- oder Studentenstatus maßgebend bleibt. Denn § 26 BBiG findet nach der Rechtsprechung des BAG keine Anwendung – etwa – auf Studenten, die innerhalb ihres Studiums oder während der Schulzeit und als dessen Bestandteil ein Praktikum absolvieren. Denn nach Ansicht des BAG (Entscheidung vom 19.06.1974) sind auch solche Personen keine zum Zwecke der Berufsausbildung Beschäftigten, die im Rahmen einer Schul- und Hochschulausbildung praktische Zeiten in Betrieben absolvieren, welche als Bestandteile der schulischen Ausbildung in den einschlägigen Gesetzen der Länder geregelt sind (Kompetenzverteilung Bund/Länder).

In dieser Allgemeinheit wird diese Ansicht in der rechtswissenschaftlichen Literatur nicht geteilt, sondern differenziert: Soweit rechtliche Beziehungen nur zwischen dem Träger der schulischen Ausbildung und dem Betriebsinhaber bestehen, behalten die Auszubildenden ihren Status als Schüler und Studenten, so dass sie vom Geltungsbereich des BetrVG nicht erfasst werden. Soweit dagegen zwischen den Praktikanten und dem Betriebsinhaber rechtliche Beziehungen begründet werden, unterliegt dieses Rechtsverhältnis den Regelungen des BetrVG.

³⁰ vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 13.03.2003.

In jedem Fall gelten Schüler- und Studentenpraktikanten als Auszubildende i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG, wenn sie sich in diesem – auch „konkludent“ abschließbaren – Rechtsverhältnis zu einer Tätigkeit verpflichten, die neben dem (schulischen) Ausbildungsziel zugleich dem arbeits-technischen Zweck des Betriebes dient.

Zur Klärung, ob es sich um „solche“ Schüler- oder Studentenpraktikanten handelt, kann der Betriebsrat sein Unterrichtsrecht aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nutzen, wonach sich seine umfassende Unterrichtung (mit Unterlagen) auch auf Personen erstreckt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

Während Schülerpraktikanten mangels Eingliederung in den Betrieb nicht der Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats bei Einstellungen unterfallen, soll dies bei Studenten im Betriebspraktikum anders sein (vgl. Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG 23. Auflage, § 99 Rn. 48 und § 5 Rn. 267 f.). Im Übrigen hat der Betriebsrat bei dem Einsatz von Praktikanten i. S. des § 26 BBiG, § 5 BetrVG die gleichen Handlungsmöglichkeiten wie bei den befristet Beschäftigten (vgl. unter 2.), etwa in Bezug auf die Zustimmungsverweigerungsrechte (beispielsweise nach § 95 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, wenn durch deren Einstellung Dauerbeschäftigung ersetzt werden soll, aber erst recht in Bezug auf „Scheinpraktikanten“), bei der Personalplanung (§ 92 BetrVG) oder sein Informationsrecht aus § 20 TzBfG (vgl. Ausführungen unter 2. Befristete Arbeitsverhältnisse).

Da der Arbeitgeber auch die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen hat (§ 95 Abs. 1 BetrVG), kann der Betriebsrat bei unangemessener oder gar keiner Vergütung seine Zustimmung wegen Verstoßes gegen das Gesetz, nämlich das Sittenwidrigkeitsgebot (§ 138 BGB), verweigern (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

Als spezifisches Recht des Betriebsrats beim Einsatz von Praktikanten kann er zu ihrem Schutz das Mitbestimmungsrecht des § 98 BetrVG (Durchführung der Berufsbildung) nutzen, etwa um eine Einsatzplanung in Bezug auf verschiedene Praktikumsstationen zu erreichen (i. V. m. seinem Unterrichts- und Beratungsrecht zur Arbeitplanung, § 90 BetrVG).

Wegen der Befristung des Praktikanten-Beschäftigungsverhältnisses kommt eine Beteiligung des Betriebsrats bei dessen Beendigung (Auslauf der Befristung) mangels Kündigungs-erfordernis gemäß § 102 BetrVG nicht in Betracht.

Checkliste der Aufgaben betrieblicher Interessenvertretungen:

- Betriebs- oder Dienstvereinbarungen für Faire Praktika abschließen
(Vergütung mind. 300 Euro pro Monat)
- Kontrolle der Praktika: Lern- oder Arbeitsverhältnis?
- Mitbestimmungsrechte auch für Praktikanten nutzen

Literatur:

„PraktikantInnen im Betrieb. Eine Handlungshilfe für die Interessenvertretung“, Broschüre
bestellbar unter www.dgb-jugend.de

K.M.Scheriau: Praktikanten. „Arbeitsrecht im Betrieb“ AiB 2006, Heft 10

Gerrit Horstmeier: Generation Praktikum. „Arbeitsrecht im Betrieb“ AiB 2006, Heft 10

c) Gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten

Lobbyarbeit bei der BA für verbindliche Qualitätsstandards bei der Vermittlung durch Argen in Praktika bzw. „Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen“

Bisherige Initiativen der DGB-Jugend:

- Aufklärung und Beratung der Betroffenen über ihre Rechte auf Homepage (www.students-at-work.de, www.doktor-azubi.de) und bei Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen
- Skandalisierung in der Öffentlichkeit (Pressearbeit)
- Transparenz schaffen bei Praktikabedingungen (1.000 Unternehmen wurden von Praktikanten auf www.students-at-work.de bewertet)
- Repräsentative Zahlen ermitteln (aufgrund von Erfassungsproblemen über BA)
- Broschüre für Betriebs- und Personalräte inkl. Mitbestimmungsmöglichkeiten bzgl. Praktikanten (Ziel: Betriebsvereinbarungen)
- Lobbyarbeit für Vorbildfunktion der öffentlichen Arbeitgeber
- Lobbyarbeit für gesetzliche Regelung (z. B. Erweiterung des BBiG)

6. Unterbeschäftigung und Teilzeitarbeit

1. Problembeschreibung und Ausgangslage: Warum zählen Teilzeitbeschäftigte und Unterbeschäftigte zu den prekär Beschäftigten?

Der Bereich der prekären Beschäftigung ist u. a. durch geringe Arbeitszeiten, geringfügiges Einkommen und ein geringes Maß an sozialer Sicherung geprägt. Unter dem Sammelbegriff „prekäre Beschäftigung“ fällt deshalb auch die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit. Im Mai 2003 lebten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von den 7,9 Mio. Teilzeiterwerbstätigen in Deutschland zwei Drittel (66 %) überwiegend von ihrem Einkommen aus der Teilzeitarbeit. Nur bei weniger als einem Viertel der Teilzeitkräfte (23 %) stellte der Unterhalt durch Angehörige die wichtigste Quelle des Lebensunterhalts dar. Knapp jede zehnte Teilzeitkraft lebte im Wesentlichen von Arbeitslosengeld bzw. -hilfe (3 %) oder Renten- und Pensionszahlungen (6 %). (Mikrozensus 2004)

Diese Daten widersprechen der verbreiteten Annahme, dass Teilzeitkräfte in der Regel anderweitig finanziell und sozial abgesichert sind und lediglich dazu verdienen. Im Gegenteil bringt diese Entwicklung mit sich, dass eine wachsende Zahl der Betroffenen kein existenzsicherndes Einkommen erzielt und nicht in ausreichendem Umfang für die Absicherung im Alter vorsorgen kann. Die Zahlen aus dem Mikrozensus zeigen jedoch noch nicht das ganze Ausmaß derjenigen, die auf ein Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung angewiesen sind.

Ein weiteres Problem ist die Messung unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung und Unterbeschäftigung. Um herauszufinden, wie viele Personen mehr arbeiten wollen als es ihnen derzeit möglich ist, hat das Statistische Bundesamt im März 2006 erstmals Monatsdaten zur Unterbeschäftigung in Deutschland aus der ILO-Arbeitsmarktstatistik veröffentlicht. Die Unterbeschäftigtenquote als Anteil der zeitbezogen Unterbeschäftigten an allen in Deutschland lebenden Erwerbstätigen besagt, wie viele Erwerbstätige mehr Arbeitskraft anbieten als am Arbeitsmarkt nachgefragt wird³¹. Als zeitbezogen unterbeschäftigt im Sinne der Definition der International Labour Organization (ILO) gelten Personen, die zwar erwerbstätig sind, aber angeben gegen entsprechend höheres Entgelt mehr arbeiten zu wollen. Allerdings muss die betreffende Person für die Aufnahme einer erweiterten Erwerbstätigkeit innerhalb der nächsten zwei Wochen dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen.

Im Zeitraum von Januar 2005 bis Januar 2006 stieg demnach der Anteil der Unterbeschäftigten an allen Erwerbstätigen um drei Prozentpunkte von 10,9 % auf 13,9 %. Fast jeder siebte Erwerbstätige hätte somit im Januar 2006 bei entsprechender Vergütung gern mehr gearbeitet. Dies stellt sowohl die Betroffenen als auch die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen.

31 Die Ermittlung der Unterbeschäftigtenquote basiert auf der Telefonerhebung „Arbeitsmarkt in Deutschland“, einer Befragung von 30.000 zufällig ausgewählten Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren. Diese Stichprobenergebnisse wurden auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet. Die monatliche Unterbeschäftigtenquote wird inzwischen im Rahmen der regelmäßigen Pressemitteilungen zur ILO-Arbeitsmarktstatistik veröffentlicht.

2. Welche Personengruppen sind von Teilzeit- und Unterbeschäftigung betroffen?

2.1 Teilzeitbeschäftigung

84 % der Teilzeitkräfte sind Frauen. In den neuen Ländern und Berlin-Ost ist die Bedeutung der Erwerbsarbeit für den Lebensunterhalt teilzeittätiger Frauen besonders hoch. So war für 79 % der weiblichen Teilzeitkräfte in Ostdeutschland das eigene Erwerbseinkommen die Haupteinkunftsquelle. Allerdings strebten 53 % von ihnen eigentlich eine Vollzeitstelle an. Vorwiegend von Arbeitslosengeld bzw. -hilfe lebte jede zehnte Teilzeitkraft (10 %) in Ostdeutschland. Bei 84 % von ihnen spielten fehlende Vollzeitstellen als Beweggrund für den Teilzeiterwerb die größte Rolle.

Aber auch im früheren Bundesgebiet stehen nur 28 % der Teilzeit arbeitenden Frauen in der Rolle der Zuverdienerin, die ihren Lebensunterhalt vor allem durch Angehörige bestreitet. Stattdessen stuften auch in den alten Bundesländern zwei Drittel (67 %) der Frauen mit Teilzeitstelle die eigene Erwerbstätigkeit als wichtigste Unterhaltsquelle ein. Von den westdeutschen Zuverdienerinnen gaben 72 % an, die Teilzeittätigkeit wegen persönlicher oder familiärer Pflichten auszuüben. Davon führten 69 % die familiäre Situation als Grund für die eingeschränkte Arbeitszeit an.

Die Arbeitszeitstrukturen sind in allen EU-Ländern stark geschlechtsspezifisch geprägt. Deutschland gehört nach wie vor zu den Ländern, in denen der Teilzeitanteil der Frauen sehr hoch ist. Tatsächlich sind die Ursachen für den hohen Teilzeitanteil von Frauen vor allem in der traditionellen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern zu suchen. Das deutsche System der modernisierten Ernährerehe (Frau Teilzeit/Mann Vollzeit) wird durch das Steuersystem (Ehegattensplitting/Lohnsteuerklassen), die sozialen Sicherungssysteme und die Ausweitung der Minijobs staatlich gefördert. Bereits Ende der 90er Jahre zeigte eine international vergleichende Studie von Irene Dingley den Einfluss der Steuer- und Sozialversicherungssysteme auf das Erwerbsverhalten von Frauen.

Dennoch gibt es große regionale Unterschiede: Der hohe Teilzeitanteil von Frauen in den alten Bundesländern liegt vor allem darin begründet, dass Teilzeitarbeit aufgrund der unzureichend vorhandenen, qualitativ hochwertigen Ganztageseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen häufig der einzige Weg ist, Familie und Beruf zu vereinbaren. Darüber hinaus werden pflegebedürftige Angehörige ebenfalls häufig in der Familie betreut. Diese gesellschaftlich notwendige Aufgabe wird meist immer noch den Frauen zugewiesen. Viele Frauen in den alten Bundesländern ziehen nach Erkenntnissen des IAB Teilzeitbeschäftigung einer Vollzeitbeschäftigung nur deshalb vor, weil es keine Alternativen gibt.³²

In Ostdeutschland ist dagegen das Fehlen von Vollzeit Arbeitsplätzen die Hauptursache für die unfreiwillige Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung. Gemeinsam ist jedoch den Frauen in Ost und West, dass die Mehrzahl den überwiegenden Teil ihres Lebensunterhaltes aus eigenem Einkommen bezieht.

Von den teilzeittätigen Männern in Deutschland lebte im Mai 2003 gut jeder Zweite (54 %) größtenteils von der eigenen Erwerbstätigkeit. Fehlende Vollzeit Arbeitsplätze (26 %) oder eine

32 [1] Diese Problematik spielt jedoch im Konzept der Unterbeschäftigung keine Rolle. Viele Eltern sind erwerbstätig und würden gerne mehr arbeiten, gelten aber im o.g. Sinne als nicht verfügbar. Die Voraussetzungen, dass beide Elternteile bzw. Alleinerziehende eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufnehmen können, sind für den überwiegenden Teil der Eltern von betreuungspflichtigen Kindern im alten Bundesgebiet strukturell nicht gegeben. Laut Statistischem Bundesamt standen 2002 für 2,7 % (West) bzw. 37 % (Ost) der Kinder Kinderkrippenplätze sowie für 88,1 % (West) bzw. 104,1 % (Ost) der Kinder von 3 bis 6,5 Jahren Kindergartenplätze zur Verfügung. Während in Ostdeutschland die meisten davon Ganztagesplätze waren (jeweils 98 %) traf dies nur für drei Viertel der Kinderkrippenplätze sowie ein Viertel der Kindergartenplätze in Westdeutschland zu. Es ist bemerkenswert, dass über das Ausmaß unfreiwilliger Teilzeit bei Eltern keine Daten zur Verfügung stehen.

gleichzeitige Ausbildung (21 %) wurden am häufigsten als Gründe für die Teilzeitbeschäftigung genannt. Etwa jeder siebte Mann in Teilzeit (14 %) war hauptsächlich auf die Mittel von Angehörigen angewiesen. Von diesen Männern erklärten 70 %, dass sie wegen einer Ausbildung keine Vollzeitarbeitsstelle angetreten hatten. Etwa ein Fünftel (19 %) der Männer im Teilzeiterwerb konnte zum Lebensunterhalt auf eine Rente oder Pension zurückgreifen.

2.2 Unterbeschäftigung

Das vom Statistischen Bundesamt verwendete Konzept der zeitbezogenen Unterbeschäftigung legt keine Höchstgrenze hinsichtlich der Arbeitsstunden fest, die eine unterbeschäftigte Person bisher leistet. Im Jahresdurchschnitt 2005 arbeiteten knapp 60 % der Unterbeschäftigten im jeweiligen Berichtszeitraum weniger als 35 Stunden pro Woche. Insgesamt fast 40 % aller Unterbeschäftigten verdienten weniger als 400 Euro im Monat.

Eine weitere Erkenntnis aus den Messungen nach der ILO-Methode ist, dass auf dem Arbeitsmarkt weitaus mehr Bewegung herrscht, als es nach bisherigen statistischen Erkenntnissen anzunehmen war. Die beschriebene Entwicklung drückt sich auch in einer gestiegenen Dynamik des Arbeitsmarktes aus: Insbesondere Menschen in jungen Altersgruppen und mit niedrigem Qualifikationsniveau erleben kurzfristige Wechsel zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit, der Beschäftigungssuche und der Inaktivität. Doch sind es offenbar überwiegend marginale Tätigkeiten, die kurzfristig ausgeübt werden oder nach denen kurzfristig gesucht wird. Mit steigendem Anteil marginaler Erwerbstätigkeiten an der Gesamterwerbstätigkeit wächst auch der Wunsch nach Veränderung dieser Situation bei den Befragten. Dies zeigt, dass es zunehmend Menschen gibt, die mit dieser Situation nicht zufrieden sind.

Trotz des Anstiegs der Beschäftigung in den letzten Monaten des Jahres 2006 stieg der Anteil der Unterbeschäftigten: Zwar waren im November 2006 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 418 000 (+ 1,1 %) Personen mehr erwerbstätig³³ als im gleichen Monat des Vorjahres und die Zahl der Erwerbslosen lag um 500 000 (– 14,4 %) unter dem Vorjahresstand. Auch trug die anhaltende Konjunktur zu einem Anstieg im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei. Der Anteil der Unterbeschäftigten gegenüber dem Vorjahresmonat November 2005 stieg dennoch um 0,4 Prozentpunkte an. 13,0 % der Erwerbstätigen gaben im November 2006 an, bei entsprechender Anpassung der Bezüge gerne ihre Arbeitszeit erhöhen zu wollen und dafür auch kurzfristig zur Verfügung zu stehen. Im Jahresdurchschnitt 2005 empfanden sich 12,1 % der Erwerbstätigen in Deutschland als unterbeschäftigt.

33 Über die Erstberechnung der Erwerbstätigen für den Berichtsmonat November 2006 hinaus wurden auch die bisher veröffentlichten monatlichen und vierteljährlichen Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit des Jahres 2006 im Rahmen der turnusmäßigen Überarbeitung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen unter Einbezug aller jetzt vorliegenden erwerbsstatistischen Quellen neu berechnet. Hierbei wurden auch die neuesten Erkenntnisse der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen und geringfügig entlohnten Beschäftigung in erster Erwerbstätigkeit berücksichtigt. Insgesamt resultierte aus den Neuberechnungen ein Änderungsbedarf von maximal 0,1 % der Erwerbstätigenzahlen in einzelnen Monaten gegenüber den bisher veröffentlichten Ergebnissen.

ILO-Arbeitsmarktstatistik, monatliche Ergebnisse				
Erwerbsstatus	Berichtsmonat		Veränderung November 2006	
	November 2006	Oktober 2006	gegenüber Oktober 2006	gegenüber November 2005
	<u>in Millionen Personen</u>		<u>in%</u>	<u>in%</u>
Erwerbstätige ¹⁾	39,67	39,60	0,2	1,1
Erwerbslose ²⁾	3,00	3,10	- 3,3	- 14,4
Erwerbspersonen insgesamt	42,67	42,70	- 0,1	- 0,2
	<u>Anteile in%</u>		<u>in Prozentpunkten</u>	
Erwerbstätigenquote ³⁾	70,7	70,1	0,6	1,7
Unterbeschäftigtenquote ⁴⁾	13,0	13,1	- 0,1	0,4
Erwerbslosenquote ⁵⁾				
Insgesamt	7,0	7,3	- 0,3	- 1,2
Männer	6,4	6,5	- 0,1	- 1,1
Frauen	7,8	8,1	- 0,3	- 1,1
Personen unter 25 Jahren	13,0	13,7	- 0,7	- 1,2
Personen 25 Jahre und älter	6,1	6,3	- 0,2	- 1,2
Westdeutschland	6,4	6,6	- 0,3	- 1,2
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	9,4	9,6	- 0,2	- 1,1

Quelle: Statistisches Bundesamt

1) Ergebnis der Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen: Erwerbstätige mit Wohnort in Deutschland (Inländerkonzept).
 2) Ergebnis der Telefonerhebung: Der einfache Standardfehler für die Zahl der Erwerbslosen beträgt durchschnittlich 2,5 %; im November 2006 lag er bei 3,1 %.
 3) Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der gleichaltrigen Bevölkerung.
 4) Anteil der Personen, die den Wunsch nach Mehrarbeit äußern und dazu auch kurzfristig zur Verfügung ständen, an allen Erwerbstätigen.
 5) Anteil der Erwerbslosen an allen Erwerbspersonen der jeweiligen Bevölkerungsgruppe.
 6) Saisonbereinigung nach Census-X12-ARIMA mit größeren Unsicherheiten, da frühere Zeiträume für Erwerbslose zum Teil auf vorläufig geschätzten Ergebnissen basieren.

3. Probleme der Beschäftigten und gewerkschaftliche und politische Lösungsstrategien

3.1. Grundsätzliche Problemlagen und langfristige gewerkschaftliche Handlungs- bzw. Lösungsstrategien

Ähnlich wie bei den anderen Formen der prekären Beschäftigung müssen die Probleme auf verschiedenen Ebenen reflektiert und behandelt werden. Grundsätzlich ist die Problematik der sozialen Absicherung der Teilzeit- und Unterbeschäftigten ähnlich zu klären wie bei anderen prekären Beschäftigungsformen auch. Dabei geht es auch in dieser Gruppe darum, Armut trotz Arbeit sowie massenhafte Altersarmut zu verhindern. Unterbeschäftigung hat Auswirkungen auf Beschäftigte und deren Arbeitsbedingungen in Normalarbeitsverhältnissen und letztlich auf die Konzeption des Wohlfahrtsstaates an sich – mit der grundlegenden Frage, ob man von Arbeit leben und eine ausreichende soziale Sicherung erwerben kann.

Nicht zuletzt ist dafür die ökonomische Analyse der Ursachen für prekäre Beschäftigung wichtig sowie Vorschläge für den Aufbau von regulärer Beschäftigung. Dies muss sowohl auf makroökonomischer Ebene, aber auch regional-, branchenspezifisch diskutiert werden. Unabdingbar ist es auch, die europäische Entwicklung in den Blick zu nehmen und die grenzübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Gewerkschaftsbewegung zu stärken.

Die politischen Forderungen und möglichen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segmentierung in Vollzeit/Teilzeit beziehen sich auf zahlreiche Politikbereiche. Zu den Lösungsansätzen gehören der rasche Ausbau ganztägiger Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen, flächendeckende Einführung von Ganztagschulen, die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die Abschaffung des Ehegattensplittings sowie der Lohnsteuerklassen III und V als Negativanreiz für die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung. Eine weitere Voraussetzung ist jedoch die Entgeltgleichheit.

3.2 Probleme, die ggf. mit mittel- und kurzfristigen Lösungsstrategien zu bearbeiten sind

Teilzeit- und Unterbeschäftigung sind häufig aus der Not geboren, also unfreiwillig. Dass unfreiwillige Teilzeitarbeit prekär ist, ist weder in der Gesellschaft noch bei DGB und Gewerkschaften im Mainstream angekommen. Wie sehr das Bild der teilzeitarbeitenden Frau als Dazuverdienerin in den bundesdeutschen Köpfen eingepägt ist, zeigt die aktuelle Diskussion um den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für unter Dreijährige. Arbeitgeber bieten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an, um ökonomischen Nutzen daraus zu ziehen; Frauen bieten ihre Arbeitskraft hierfür an, weil sie häufig keine Alternativen sehen. Hier sind die Gewerkschaften mehr als bisher gefordert, sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen einzusetzen.

Bereits 1996 stellten Gewerkschaftsforscherinnen fest, dass „sowohl Frauen als auch die Arbeitsform Teilzeit in den Gewerkschaften häufig eher stiefmütterlich behandelt“ [werden], so dass teilweise die Frauenabteilungen in einer „relativen Isolation“ stecken. (Klein 1996) Sie dort herauszuholen, wäre ein erster Schritt für die Gewerkschaften, „den unregulierten und prekären Beschäftigungsbereich der Teilzeitarbeit als Innovationsfeld zu nutzen“. Zur Umsetzung dieser Forderung ist eine konsequente Lobbyarbeit der Gesamtorganisation notwendig. Dazu braucht es mittelfristig eine Positionsbestimmung, die durch Aufklärung und übergreifende Diskussion unterstützt wird.

In den letzten Jahren ist bereits vieles erreicht worden, woran insbesondere die Frauen in den Gewerkschaften maßgeblichen Anteil hatten. So wurde u. a. die Elternzeit flexibler gestaltet und das Recht auf Teilzeitarbeit für andere Beschäftigtengruppen verbessert. Allerdings sind nach wie vor Probleme ungelöst und neue Probleme sind entstanden.

Die Übergänge von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit in geringfügige Beschäftigung oder Scheinselbstständigkeit sind oftmals unfreiwillig bzw. werden durch Druck des Arbeitgebers erreicht. Regulierte qualifizierte Teilzeitarbeit (Elternzeit) wird häufig vom Arbeitgeber durch Angebote zur Scheinselbstständigkeit oder geringfügige Beschäftigung unterlaufen. Das Verhalten der Arbeitgeber bedroht reguläre Arbeitsverhältnisse und unterläuft die Sozialkassen, weil hier reguläre Beschäftigung in prekäre umgewandelt wird. Hier müssen DGB, Gewerkschaften und Betriebsräte als Ansprechpartner sichtbar werden. In Form von Gesprächen vor und während der Elternzeit könnten Betriebsräte stärker als bisher deutlich machen, dass sie als Ansprechpartner dienen. Bei Umstrukturierungen im Unternehmen müssen sie verhindern, dass Personen in Elternzeit unter Druck gesetzt werden, ihren Arbeitsvertrag zu kündigen und gegen einen in Aussicht gestellten Minijob oder eine (Schein-)selbstständige Beschäftigung einzutauschen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen über ihre Rechte informiert werden. Konkrete Maßnahmen müssen mit den Gewerkschaften diskutiert werden.

Weiterhin können auch die Betriebs- und Personalräte die Betroffenen unterstützen. Betriebsverfassungsrechtlich sind Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer des Betriebs. Bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellung, Versetzung, Eingruppierung, Umgruppierung) hat der Betriebsrat

dieselben Beteiligungsrechte wie in Bezug auf Vollzeitbeschäftigte. Der Betriebsrat hat über die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit ebenso uneingeschränkt mitzubestimmen, wie er bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung gemäß § 102 BetrVG anzuhören ist und seine Widerspruchsrechte (§ 102 Abs. 3 BetrVG) bei ordentlicher Kündigung ausüben kann.

Daneben bestehen im laufenden Arbeitsverhältnis das Diskriminierungsverbot nach § 4 Abs. 1 TzBfG und ein besonderes Informationsrecht des Betriebsrats nach § 7 Abs. 3 TzBfG (über vorhandene Teilzeitarbeitsplätze und ihre Umwandlung in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt). Dieses Informationsrecht ergänzt die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 80 und §§ 92 ff BetrVG (Personalplanung). Zur Einführung und Förderung der Teilzeitarbeit kann sich der Betriebsrat auf § 80 Abs. 1 Nr. 2b und 8 BetrVG berufen und initiativ werden (korrespondierend mit dem Rechtsanspruch auf Teilzeit in § 8 TzBfG). § 92 a BetrVG räumt dem Betriebsrat für dieses Ziel (Maßnahmen zur Förderung von Familie und Erwerbsarbeit) ein umfassendes Vorschlags- und Beratungsrecht ein.

Teilzeit- und Unterbeschäftigte haben häufig keinen Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Dies ist jedoch unabdingbar, um aus der prekären Beschäftigungssituation herauszukommen. In der Strukturfondsförderperiode 2007 – 2013 stehen die Entwicklung der Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen sowie das Thema Beschäftigungsfähigkeit im Sinne der reformierten Lissabon Strategie im Blickpunkt. Die EU-Kommission hat Deutschland hier insbesondere das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf anempfohlen. Hier können DGB und Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgebern Modellprojekte mit Hilfe des ESF entwickeln, die im Betrieb greifen.

Bei vielen Teilzeitbeschäftigten besteht die Gefahr der (Selbst-)ausbeutung durch zu lange Arbeitszeiten. Bezüglich der Arbeitszeit gelten für Teilzeitbeschäftigte zwar Schutzbestimmungen, aber häufig verlangen Arbeitgeber wie selbstverständlich, dass Teilzeitbeschäftigte sehr viel länger arbeiten als im Arbeitsvertrag steht. Manchmal kommt noch hinzu, dass auch die Kollegen/innen nicht sehen, dass Teilzeitbeschäftigte weniger Einkommen erhalten und unbezahlte Mehrarbeit langfristig auch Druck auf die Vollzeitarbeit ausübt sowie Auswirkungen auf Entgeltstrukturen hat. Diese Auswüchse zu bekämpfen, ist eine Aufgabe des Betriebsrates und der Gewerkschaften. Dazu gehört die Schaffung eines Betriebsklimas, welches Teilzeitbeschäftigte unterstützt. Welche Aktivitäten es hier bereits gibt und wo noch Bedarf besteht, muss mit den Gewerkschaften diskutiert werden.

Der DGB hat sich bereits seit Jahrzehnten für den Ausbau ganztägiger Bildungs- und Betreuungseinrichtungen eingesetzt. Zurzeit ist dieses Engagement öffentlich sichtbar beim Projekt „lokale Bündnisse für Familien“. Bei den geplanten Anschlussaktivitäten sollten die hier geschilderten Probleme von Teilzeitbeschäftigten aufgegriffen werden (existenzsicherndes Einkommen, Alterssicherung, Qualifizierung).

Darüber hinaus müssen auf der arbeitsrechtlichen Ebene Brücken gebaut werden von prekärer Beschäftigung in ein existenzsicherndes Arbeitsverhältnis. In Betracht kommen eine bevorzugte Berücksichtigung von bereits befristet Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung freier Stellen, der Anspruch auf Arbeitszeitaufstockung für Teilzeitbeschäftigte und mehr Arbeitszeitsoveränität der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitflexibilisierung. Dies ist sowohl wichtig für Beschäftigte, die ungewollt Teilzeit arbeiten als auch für Beschäftigte, die aus einer zunächst gewollten oder aufgrund fehlender Alternativen (z. B. ganztägige Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen) entstandenen Teilzeitbeschäftigung herauswachsen wollen oder müssen.

4. Offene Fragen und Forschungsbedarf:

In dem vorliegenden Papier konnte nur ein Teil der Teilzeitproblematik angesprochen werden. Die Lösungsansätze müssen sehr differenziert sein und die unterschiedlichen Personengruppen und Problemkonstellationen berücksichtigen.

4.1

Das Arbeitsvolumen der Frauen ist in den letzten Jahren gesunken und lag 2004 sogar unter dem Stand von 1991. Ein geringeres Arbeitsvolumen verteilt sich also auf eine immer größer werdende Zahl von Frauen. Das Arbeitsvolumen der Männer ist im gleichen Zeitraum jedoch noch stärker gesunken, als bei den Frauen. Trotz der konjunkturbedingten Erfolge am Arbeitsmarkt in den letzten Monaten ist der Anteil der Unterbeschäftigten gestiegen. Die Ursachen liegen in der gestiegenen Zahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse. Welche Branchen davon besonders betroffen sind, wie sich die sektorale und regionale Situation darstellt und welche Betriebe davon in welcher Weise betroffen sind, muss im Einzelnen noch erforscht werden.

4.2

Europäische und nationale Arbeitszeitstudien haben gezeigt, dass viele Teilzeitbeschäftigte sich mehr Wochenarbeitsstunden wünschen und viele Vollzeitbeschäftigte weniger. Vollzeitnahe Teilzeitarbeitsplätze, in denen den Beschäftigten eine gewisse Flexibilität bezüglich der Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes eingeräumt werden muss, können zum einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männern befördern und zum anderen durch Arbeitsumverteilung mehr Arbeitsplätze für alle schaffen.

Noch unzureichend erforscht ist jedoch, inwieweit Teilzeitbeschäftigung Prekarität hervorbringt. Teilzeitarbeit muss weit mehr als bisher im Lebenslaufkontext beschrieben werden. Hohe Scheidungsraten sowie die hohe Arbeitslosigkeit lassen eine lebenslange Absicherung über einen Ehepartner immer unwahrscheinlicher werden. Gleichzeitig liest man bezüglich der Reformen zur sozialen Sicherung (z. B. bei der Rentenreform, oder in den Pressemitteilungen des Bundesjustizministeriums zur Unterhaltsreform) immer öfter, dass die „Hausfrauenehe“ als gesellschaftliches Leitbild ausgedient hat. Wenn aber die Gleichstellung am Arbeitsmarkt nicht erreicht ist, geraten nicht zuletzt aufgrund solcher Reformen Frauen im Lebensverlauf und insbesondere im Alter in eine immer prekärere Lebenssituation. Der Bundesfrauenausschuss des DGB warnt bereits seit Jahren vor diesen Entwicklungen. Erste Forschungsansätze gibt es bereits in den Arbeiten zum „adult-worker-model“ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin sowie in der niederländischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Dabei steht die gesamte Erwerbsbiografie im Mittelpunkt. Ziel ist jedem Erwachsenen über den Lebenslauf ein existenzsicherndes Einkommen zu sichern.

7. Zweiter Arbeitsmarkt und öffentlich-geförderte Beschäftigung

Während die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) arbeitsmarktpolitisch nahezu bedeutungslos werden, entwickeln sich die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (Ein-Euro-Jobs) nahezu zur „Wunderwaffe“ am Arbeitsmarkt. Die Arbeitsgelegenheiten waren in der Sozialhilfe ein Instrument, um arbeitsmarktfremde Personen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen, zum Teil auch, um Arbeitsbereitschaft zu testen. Die AB-Maßnahmen waren das Instrument der Arbeitsbeschaffung, anfangs noch tariflich bezahlt und mit voller sozialer Sicherung, später wurden auch ABM-Stellen zur prekären Beschäftigung mit einer Bezahlung, die häufig nur knapp über dem Arbeitslosengeld oder der Arbeitslosenhilfe lag.

ABM sind auch für ALG II Empfänger möglich, werden aber kaum eingerichtet. In eine AB-Maßnahme sind im Jahre 2006 nur rund 80 000 Personen eingetreten, davon 17 000 mit Bezug von Arbeitslosengeld I. Die übrigen bezogen bereits Arbeitslosengeld II.

Beim Arbeitslosengeld II sind Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung inzwischen das Instrument mit den höchsten Eintrittsraten. So haben im Jahre 2006 756.000 Personen eine Arbeitsgelegenheit angetreten, davon 718.000 mit Mehraufwandsentschädigung, also nur 38.000 in Form der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Maßnahmen dauern in der Regel sechs Monate, so dass 300– bis 350.000 Einsatzstellen vorhanden sind. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit liegt bei 28 Stunden in der Woche und die durchschnittlich gezahlte Mehraufwandsentschädigung liegt bei 1,25 Euro pro Stunde. Damit stehen den Maßnahmeteilnehmern monatlich zusätzlich 140 Euro zur Verfügung. Von dieser Mehraufwandsentschädigung müssen allerdings die Unkosten, die mit der Arbeitsaufnahme verbunden sind, bestritten werden.

In der Forschung wird vor allem bemängelt, dass der Einsatz der Arbeitsgelegenheiten wenig zielorientiert sei. Entsprechend liegt der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen 15–20%.

In der öffentlichen Diskussion spielt die Frage der Verdrängungseffekte eine größere Rolle. So hat eine Untersuchung des Bundesrechnungshofes ergeben, dass bei fast einem Viertel der geprüften Maßnahmen die Fördervoraussetzungen nicht vorlagen, weil die zu erledigende Tätigkeit nicht im öffentlichen Interesse, nicht zusätzlich oder nicht wettbewerbsneutral war. Eine neue Studie des IAB³⁴ kommt zu dem Ergebnis, dass etwa jeder zweite Betrieb zumindest einen Teil seiner beschäftigten Zusatzjobber nicht im Sinne des Gesetzgebers einsetzt.

Der DGB hat mehrfach kritisiert, dass die einseitige Orientierung der Arbeitsmarktpolitik im SGB II auf die Ein-Euro-Jobs fragwürdig ist. Die Ein-Euro-Jobs können sich für die Betroffenen auch als Falle erweisen, der Übertritt in reguläre Beschäftigung wird erschwert oder unmöglich.

Der DGB forderte deswegen, dass die Arbeitsgelegenheiten nur in Ausnahmefällen und zielgenauer eingesetzt werden. Auch während der Maßnahme müssen die Teilnehmer gefördert werden, ideal wäre die Kombination mit Weiterbildung. Die Vermittlungsbemühungen dürfen nicht unterbrochen werden.

Personen, bei denen zu erwarten ist, dass sie auch mittelfristig am ersten Arbeitsmarkt keine Arbeit finden, müssen in einem „ehrliehen zweiten Arbeitsmarkt“ beschäftigt werden. Im Gegensatz zu den Ein-Euro-Jobs handelt es sich um eine längerfristige Beschäftigung, die sozialversicherungspflichtig ist und mit mindestens 7,50 Euro – dem vom DGB geforderten

³⁴ IAB Forschungsbericht Nr. 2 /07 Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive.

Mindestlohn – vergütet wird. Wenn die Maßnahme als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durchgeführt wird, besteht allerdings kein Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung.

Das Haupthindernis für eine längerfristige Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen ist, dass die Haushaltsmittel für aktive und passive Leistungen im SGB II nicht untereinander deckungsfähig sind. Die Träger sind also gezwungen, die Beschäftigungsmaßnahme ausschließlich aus dem „aktiven Budget“ zu finanzieren, wobei der passive Titel und der Haushalt für Kosten der Unterkunft entlastet werden. Die jetzige Struktur bietet also starke Anreize für die Träger, Ein-Euro-Jobs anstelle anderer Formen der Beschäftigung einzurichten.

Sozialpolitische Forderung:

- Alle Maßnahmen der öffentlich-geförderten Beschäftigung, die über das enge Einsatzfeld der Maßnahmen mit Mehraufwandsentschädigung hinausgehen, müssen sozialversicherungspflichtig sein.
- Die Träger müssen einen Eigenanteil zahlen, um reine Beschäftigungstherapiemaßnahmen zu verhindern.
- Für alle Teilnehmer muss mindestens ein Bruttostundenlohn von 7,50 Euro gezahlt werden.
- Alle Maßnahmen müssen durch den Verwaltungsausschuss der Arbeitsagentur oder bei Maßnahmen nach dem SGB II durch einen örtlichen Beirat genehmigt werden, um Verdrängungseffekte zu vermeiden. Der Beirat setzt sich zusammen aus Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber.

Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte

a) Ein-Euro-Jobs

Diese Sonderform der Beschäftigung ist grundsätzlich ein Unterfall „befristeter Beschäftigung“, mit dem Unterschied, dass Ein-Euro-Jobber – anders als ABM-Kräfte – keine Arbeitnehmer i. S. des BetrVG sind (§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II). Sie erhalten kein Arbeitsentgelt, sondern zuzüglich zu ihrem ALG II eine „angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen“.

Ihre Einstellung unterliegt jedoch nach § 99 BetrVG der Beteiligung des Betriebsrats, da sie im Betrieb eingegliedert sind. Der Betriebsrat kann dementsprechend seine Zustimmung zur Einstellung eines Ein-Euro-Jobbers etwa nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (Gesetzesverstoß) verweigern, wenn die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II (zusätzliche Arbeiten) nicht gegeben sind. Darüber hinaus kann der Betriebsrat bei der Befürchtung, dass reguläre Arbeitsplätze zum Nachteil der Stammebelegschaft abgebaut werden und Lohndumping betrieben wird, bereits im Stadium der Personalplanung (§ 92 BetrVG), u.U. mit dem Verlangen nach Ausschreibung der Arbeitsplätze (§ 93 BetrVG), seine Beteiligungsrechte wahrnehmen oder die Zustimmung zur Einstellung nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG (Gefahr von Kündigung / Nachteilen bereits Beschäftigter, s. o.) verweigern.

Im Übrigen hat der Betriebsrat im laufenden Arbeitsverhältnis zahlreiche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, auch zum Schutz der Ein-Euro-Jobber, soweit diese nicht an ihre (fehlende) Arbeitnehmereigenschaft anknüpfen.

Mangels Kündigungserfordernis kommt eine Beteiligung des Betriebsrats bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Ein-Euro-Jobbern gemäß § 102 BetrVG nicht in Betracht.³⁵

³⁵ Weitergehende Literaturhinweise zu den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats beim Einsatz von Ein-Euro-Jobbern: Engels, Betriebsverfassungsrechtliche Einordnung von Ein-Euro-Jobbern, NZA 2007, S. 8 ff.; Zwanziger, Rechtliche Rahmenbedingungen für „Ein-Euro-Jobs“, AuR 2005, S. 8 ff.

b) ABM-Beschäftigungsverhältnisse

Die Beschäftigung in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) nach §§ 260, 261 ff. SGB III und § 16 Abs. 3 SGB II ist eine weitere Variante zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können.

ABM-Beschäftigte sind jedoch – anders als Ein-Euro-Jobber – Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG, denn in jedem Fall ist mit der von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen ABM-Kraft ein Arbeitsverhältnis zu begründen (§ 260 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Es gelten also die Vorschriften des Arbeitsrechts, einschließlich des BetrVG.

Diese Arbeitsverträge werden üblicherweise befristet für die Dauer der Förderung abgeschlossen.

Für die betriebsverfassungsrechtliche Einordnung und die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats kann daher auf die Ausführungen im Kapitel befristete Arbeitsverhältnisse verwiesen werden.

Internetadressen:

Deutscher Gewerkschaftsbund

<http://www.dgb.de>

Die Koordinierungsstelle für gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit

<http://www.erwerbslos.de/>

Die Hans-Böckler Stiftung

<http://www.boeckler.de/>

weiter: WSI – Projekte – Niedriglöhne-Mindestlöhne

Die Website, das Informationsportal zur Reform des Arbeitsmarkts.

<http://www.monapoli.de/cps/rde/xchg/monapoli/>

Mindestlohn jetzt

<http://www.mindestlohn.de/>



50plus – was nun? Wege in den Job Ein Ratgeber für Arbeit- nehmer/innen ab 50

Der Ratgeber zeigt in gut verständlicher Form, welche finanziellen Leistungen und Eingliederungshilfen Ältere von den Arbeitsagenturen erhalten können

und gibt wichtigen Rat bei drohender Entlassung wie zum Übergang in Rente. Dokumentiert werden ebenso Beispiele die Mut machen und aufzeigen, wo und wie Ältere wieder einen Job bekommen.



Umdenken erforderlich! Vorbeugung sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter

Der Ratgeber zeigt positive Beispiele auf, wo Betriebe und Verwaltungen gemeinsam mit der Belegschaft neue Wege zu einer altersgerechten Arbeitskultur bestritten haben. Die Beispiele

wollen zum Nachmachen einladen und Hilfestellungen aufzeigen. Sie richten sich gleichermaßen an Arbeitnehmer/innen wie Betriebs- und Personalräte, aber auch an betriebliche Personalverantwortliche.



Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit von Frauen

Diese Broschüre befasst sich mit der Situation von Frauen im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt. Einen Schwerpunkt bilden frauenspezifische Handlungsfelder zur Gestaltung des demografischen Wandels sowie Ansatzpunkte zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Kindererziehung und Pflege.



Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und demografischer Wandel

Herausforderungen für betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik Krankmachende Arbeitsbedingungen verursachen hohe soziale und gesellschaftliche Kosten. Neue Fakten werden aufbereitet, nach denen z. B. jede dritte Frühverrentung wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch konsequente betriebliche Prävention vermeidbar wäre. Aufgezeigt werden ebenso Ansatzpunkte wie betriebliche Gesundheitspolitik aufgewertet und Präventionskonzepte ausgebaut werden können. Dies rechnet sich langfristig für die Betriebe und entlastet die Sozialsysteme.



Jugendarbeitslosigkeit: Ein ungelöstes Problem in Deutschland

Die Broschüre analysiert Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit von Jugendlichen. Sie gibt einen Überblick zu den Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel (Stand

Juni 2006). Zusätzlich werden die Unterschiede in den Rechtskreisen SGB III und SGB II beleuchtet.



Arbeitsmarkt und Gesundheitsreform in ausgewählten Berufen

Die Arbeitsmarktchancen und Gesundheitsrisiken unterscheiden sich stark nach Berufsgruppen. Die Broschüre zeigt für ausgewählte Berufe die Unterschiede auf. Außerdem werden Ansätze

vorgezeigt, wie Arbeitnehmer/innen gesund und in Würde bis zum Rentenalter arbeiten können.



Europäische und Internationale Sozialpolitik Heft 5, Mai 2006

Der Bereich Arbeitsmarktpolitik des DGB informiert mit diesem Informationsblatt unregelmäßig über europäische und internationale Fragen sozialer Entwicklung.

Bestellungen bitte über das Online-Bestellsystem der Druckerei

Einzelbestellung 3,50 Euro frei Haus;

Sammelbestellung ab 20 Exemplare 1 Euro

zzgl. Versandkosten

<https://www.toennes-bestellservice.de/besys>

Registrierungskennwort für unregistrierte

Benutzer: **lager**

E-Mail: bestellservice@toennes-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen nur für Besteller ohne

Zugang zum Internet: Fax: 030 - 81 45 93 99

