

Mehr Zeit, wenig Sicherheit – Was wird aus prekären Beschäftigungen?

Dr. Nadine Zeibig, Leiterin Referat Arbeits- und Sozialrecht,
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Wege zu einer familiengerechten Arbeitswelt
Tagung der AGF, Berlin, 29.10.2013

Deregulierung und Flexibilisierung

- der deutsche Arbeitsmarkt ist geprägt von atypischer Beschäftigung wie Befristungen, Leiharbeit und Minijobs
- Gesetzgeber hat atypische Beschäftigungsformen zugelassen, da sie für flexible Personalanpassung und Beschäftigungszuwachs erforderlich seien
- mit Ziel der Beschäftigungsförderung hat Gesetzgeber z.B. wiederholt Kündigungsschutz dereguliert
 - so 1996, 2004 – KSchG gilt grundsätzlich nur noch in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten
- zudem Befristungsmöglichkeiten gelockert – Mgl. sachgrundloser Befristungen erleichtert (Existenzgründer/Ältere usw.) – so 1985, 1999, 2001, 2004, 2007
 - der in Normalarbeitsverhältnissen geltende KSchutz mache flexible Beschäftigungsformen notwendig
- Leiharbeit vereinfacht – z. B. 2003 Höchstüberlassungsdauer von 24 Monaten aufgehoben (betrug 1985 noch 3 Monate, später Anhebung auf 6, 9, 12, 24 Monate)
- Minijobs dereguliert – 15 h-Begrenzung in 2003 aufgehoben

Definitionen atypisch / prekär usw.

- **atypische Beschäftigung** = jene Beschäftigungsformen, die nicht die Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses erfüllen
 - Definition **Normalarbeitsverhältnis**: idR Vollzeitätigkeit, unbefristet, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis
 - atypische Beschäftigungsformen laut **Statistischem Bundesamt**: Leiharbeit, Befristungen, Minijobs, Teilzeit mit 20 oder weniger Wochenstunden (siehe <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/AtypischeBeschaeftigung.html>)
- atypische Beschäftigung ist nicht immer, aber meistens gleichzusetzen mit prekärer Beschäftigung
 - **prekär** ist eine Beschäftigung, wenn sie durch erhöhtes Armutsrisiko gekennzeichnet ist, d.h. nicht geeignet ist, auf Dauer Lebensunterhalt einer Person einschließlich sozialer Absicherung zu gewährleisten
 - (geringer Grad an Arbeitsplatzsicherheit, eingeschränkter sozialer Schutz, geringes Einkommen sowie geringe Absicherung durch Gesetz oder Tarifverträge)

Rückgang Normalarbeitsverhältnis

- laut Gesetzgeber sollte trotz Deregulierung das Normalarbeitsverhältnis weiterhin die übliche Form der Beschäftigung darstellen
- Realität sieht anders aus: atypische Beschäftigung verdrängt Normalarbeitsverhältnis
 - nur noch 2/3 der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen tätig
 - gut 1/4 bis 1/3 der Beschäftigten ist in atypischen AV tätig
- Empirie zeigt, dass erwartete Beschäftigungseffekte ausgeblieben sind – Deregulierung schafft nicht spürbar mehr Beschäftigung
 - Untersuchungen zeigen, dass Deregulierung des Kündigungsschutzes oder Befristungsrechts keine empirisch messbaren Auswirkungen auf das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber hat
 - auch keine vermehrte Einstellung von Arbeitslosen oder Menschen mit Sonderkündigungsschutz (Kranke/Ältere)
 - entscheidende Kriterien für zusätzliche Neueinstellungen sind wirtschaftliche Lage und Auftragslage, nicht aber die Strenge des Kündigungsschutzes
 - Nicht mehr Beschäftigung geschaffen - Rückgang Arbeitslosigkeit ist Resultat der Zunahme atypischer Beschäftigung
 - Anzahl Arbeitsstunden 2011 die gleiche wie 2000 – nicht mehr Beschäftigung geschaffen, nur andere Beschäftigung

Struktur des Arbeitsmarktes

2012: 41,6 Millionen Erwerbstätige in Deutschland, rund 36 Millionen abhängig Beschäftigte: (Hälfte aller Beschäftigten sind Frauen)

- 29 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
 - 5,7 Millionen Teilzeiter, davon 4,7 Millionen Frauen (80 % der Teilzeiter sind Frauen)
- 2,7 Millionen befristet Beschäftigte (9,5 %) (knapp 50 % Frauen)
- 900.000 Leiharbeitnehmer (gut 2 %) (30 % Frauen)
- knapp 7,4 Millionen Minijobber (rund 25 %) (rund 66 % Frauen)
 - 4,9 Millionen ausschließlich geringfügig beschäftigt (rund 75 % davon Frauen)
 - 2,6 Millionen im Nebenjob
- 4,6 Millionen Selbständige – 2012 (= 11 % der Erwerbstätigen; rund 1/3 Frauen)
 - 1998: 3,6 Millionen
 - 2,6 Millionen Soloselbständige (1998: 1,9 Millionen)
- 600.000 Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen (knapp 2 %)
 - verdoppelt von 2002-2011; erhebliche Branchenunterschiede

Befristungen im Detail

- Anteil befristet Beschäftigter hat sich verglichen mit 1996 verdoppelt
 - heute 9,5 % der Beschäftigten
 - 1996: 4,7 %; 1999: 6,6 %; Anteil 2001: 6,1 %
 - in Gruppe der 15 bis 20-Jährigen 41 % 20-25-Jährige 25 %; 30-40-Jährige 9 %, 50 Jahre und älter 4,7 %
- 44 % der Neueinstellungen 2012 befristet erfolgt, 45 % 2011
 - 2001: 32 %
 - sachgrundlose Befristungen: 2001 41 %; 2004 48 %
 - große Branchenunterschiede (öffentlicher Dienst 68 %, Gastgewerbe 61 %, Kommunikation und IT 15 % Befristungen)
- Laufzeit der Verträge: 85 % der Verträge nicht länger als 2 Jahre
 - 34,1% Einjahresverträge; 18,2 % Halbjahresverträge
- nur 3 % der befristet Beschäftigten sind freiwillig befristet beschäftigt
- Übernahmequote in unbefristete Beschäftigung: 2012: 39 %, 2011: 37 %, 2009: 30 %
- Verlängerung befristeter Verträge: 2012: 33 %. 2011: 35 %

Teilzeitbeschäftigung im Detail

- Teilzeitquote: insgesamt gut ein Viertel der Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt (80 % davon sind Frauen)
 - bei Frauen 52 % (inklusive Minijobs; ohne Minijobs 46 %)
 - Wert bei Frauen 1991: 31 %, 2006: 47 %
 - EU-Durchschnitt Frauen: 31 %
 - bei Männern 17,6 % (1991: 3 %) (ohne Minijobs 9 %)
- freiwillig Teilzeit: 20 % der Teilzeitbeschäftigten hätten gern Vollzeitstelle (haben eine solche aber nicht gefunden)
 - 51 % wegen Betreuung von Kindern/Pflegebedürftigen in Teilzeit tätig
- Arbeitszeitwünsche:
 - fast die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen würde Arbeitszeit gern ausweiten, bei Minijobberinnen zwei Drittel (Minijobber bis zu 9 h/Woche mehr; andere Teilzeiterinnen 3-4 h)
- Problem jahrelanger vollzeitferner Teilzeit: Rentenlücke: Jahrgänge 1957-1962 - Rente: Frauen 882 €, Männer 1808 € = Lücke von 51 %

Minijobber im Detail

Minijobber:

- 2012: knapp 7,4 Millionen Minijobber,
 - fast 5 Millionen ausschließlich geringfügig beschäftigt (2,6 Mill. Nebenjob)
 - 2003: 5,5 Millionen
- sind Teilzeitkräfte (§ 2 II TzBfG) – gilt Diskriminierungsverbot (§ 4 TzBfG)
- erhalten trotzdem häufig keinen bezahlten Urlaub bzw. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
 - 50 % erhalten keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, obwohl gesetzliche Verpflichtung besteht
 - zwei Drittel haben noch nie gesetzlichen Urlaub in Anspruch genommen
 - 41 % wird generell bezahlter Urlaub verwehrt
- knapp 1/3 der Minijobber arbeitet mehr als 18 h/Woche
- zwei Drittel der Minijobber erhalten weniger als 8,50 € Stundenlohn

Problem Leiharbeit

- 2012 über 900.000 Leiharbeiter in Deutschland
 - 1980: 33.000
 - 1990: 119.000
- Mehrheit der Leiharbeiter bei Verleihern befristet beschäftigt
- 50 % der Leiharbeitsverhältnisse sind kürzer als drei Monate
- Verdienste deutlich geringer
 - verdienen bis zu 45-50 % weniger als mittlere Einkommensgruppe der Stammbeschäftigten
 - jeder 12. Leiharbeiter musste 2011 mit ALG-II aufstocken
- deutlich häufiger arbeitslos
- Brückeneffekt: 7-10 %

NEU: Problem Werkverträge

Substitution von Stammebelegschaften – Outsourcing von Kernaufgaben durch Aufgabe der AG-Stellung

- gibt keine bundesweiten Zahlen zur Verbreitung
 - BReg. erklärte nach Anfrage der LINKEN, dass Zahlen nicht erhoben werden müssten, da Werkverträge legal seien
 - Problem: viele Scheinwerkverträge und Umgehung der Mitbestimmung
- Betriebe mit einer höheren Anzahl an Leiharbeitern, Minijobbern und Befristungen setzen auch Werkverträge häufiger ein
 - vor allem nicht-tarifgebundene Betriebe setzen verstärkt auf freie Mitarbeiter
- Schlachthöfe: 20 % Normal-AV, 75 % Werkvertragsunternehmen, 5 % Leiharbeit
- Getränkeindustrie: 10 % der Beschäftigten über Werkvertragsfirmen angestellt
- Zuckerindustrie: 20 % Werkvertragsunternehmen
 - Werften: 20 %; Fleischindustrie 35 %;
 - 8 % in Stahlindustrie, aber Varianz bis zu 34 % bei Automobilherstellern
- zudem Zunahme von Dienstverträgen und Betriebsführungsverträgen

Folgen atypischer Beschäftigung allgemein

- atypische Beschäftigung ist idR prekäre Beschäftigung
- deutlich niedrigere Löhne – gilt für Befristungen, Leiharbeit, Minijobber, Werkverträge
 - größtenteils Niedriglöhne (unter zwei Drittel des Medianlohns, 10,36 €/h)
 - bei Befristungen 2010 immerhin 37 % Niedriglöhne; Minijobber 84 %; Leih-AN 66 %
- geringe Partizipation an Weiterbildung und betrieblicher Altersvorsorge
- Planungsunsicherheit / fehlende soziale Absicherung / Gefahr von Altersarmut
 - 2008 (Mikrozensusdaten): 16,5 % der befristet Beschäftigten bezogen Einkommen unter der Armutsschwelle (weniger als 60 % des Medians des Äquivalenzeinkommens); 1998 betrug dieser Anteil noch 5,7% (IAQ)
 - bei Arbeitnehmern in Normalarbeitsverhältnissen lag der entsprechende Wert 2008 bei 3,2% (IAQ)
- erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko (3-4 Mal so hoch) / seltener Lohnersatzleistungen
- schlechtere Chancen in Normalarbeitsverhältnis zu wechseln (selbst bei befristet Beschäftigten um 40 % geringer)
- rückläufige Arbeitsproduktivität / Abnahme Identifikation mit Unternehmen

Was wünschen sich die Beschäftigten?

- wichtigstes Kriterium für Einstufung einer Arbeit als gute Arbeit aus Sicht der abhängig Beschäftigten
 - festes und verlässliches Einkommen (92 %) – stabile, unbefristete AV mit sozialer Absicherung

- der den Normalarbeitsverhältnissen immanente Kündigungsschutz ist wichtig für Zufriedenheit und Gerechtigkeitsempfinden der Beschäftigten
 - Befragungsdaten zeigen, dass sich 48 % der befragten Bevölkerung die Beibehaltung des heutigen Kündigungsschutzes wünschen, 19 % dessen Ausbau
 - die Befragungen zeigen zudem, dass sich aufgrund ihrer schlechten Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit insbesondere auch Arbeitslose den Ausbau des Kündigungsschutzes wünschen
 - so sprachen sich 31 % der befragten Arbeitslosen für einen Ausbau aus, 45 % für die Beibehaltung der heutigen Schutzstandards, denn die Folgen von Arbeitslosigkeit sind massiv

Was ist zu tun?

- wir brauchen eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt
- Niedriglöhne/Befristung/Leiharbeit/vollzeitferne Teilzeit und Minijobs müssen eingedämmt werden
- Leiharbeit muss auf vorübergehende Überlassung beschränkt werden
 - Equal Pay muss gewährleistet sein/keine Abweichung durch TVE
 - Befristung von Leiharbeitsverhältnissen muss eingeschränkt werden
- Eindämmung missbräuchlicher Nutzung von Werkverträgen
 - und Equal Pay bei Werkverträgen
- Eindämmung/Abschaffung sachgrundlose Befristung
- Abschaffung Sachgrund „zur Erprobung“ und erhöhte Anforderungen an Sachgrundbefristung (Berücksichtigung Gesamtzahl Befristungen)
- Abschaffung steuerlicher Privilegierung Minijobs – ab 1. Euro voll sozialversicherungspflichtig – zudem Begrenzung auf zulässige Stundenzahl
- flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn
 - kann nicht allein auf Tarifparteien setzen, da auch 11 % der tariflichen Einstiegsgehälter unter 8,50 € liegen und nicht alle tarifgebunden sind

Was ist zu tun?

- deutlich erweiterte Mitbestimmungsrechte BR Leiharbeit/Werkverträgen usw.
 - MB bezüglich Anzahl Werkvertragsnehmer/Leiharbeiter
 - MB auch in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)
 - Zustimmungsverweigerungsrecht Entleiher-BR bei Verstoß des Verleihers gegen Equal Pay bzw. § 9 Nr. 2 AÜG
 - § 99 BetrVG auch für Eingliederung/Einstellung von Werkvertragsnehmern

- Entgeltgleichheitsgesetz für gleiche Bezahlung von Mann und Frau
- Quotenregelungen für Frauen in Führungspositionen
- Reform der AVE – vermehrte Nutzung sicherstellen (nur 2 % der TVe allgemeinverbindlich) - 50%-Quorum senken
- Ausbau Sozialversicherungssysteme; Ausbau betriebliche Altersversorgung – verpflichtend für AG
- usw.

Aktuelle Gesetzesinitiativen, z.B.

Zu den notwendigen Punkten existiert bereits eine Vielzahl von Anträgen im Bundestag, z.B.:

- Gesetzesinitiative SPD / Bündnis 90/DIE GRÜNEN – Abschaffung sachgrundlose Befristung
 - öffentliche Anhörung im BT in 2010 Mehrheit dagegen ausgesprochen
- Gesetzesinitiative SPD / Bündnis 90/DIE GRÜNEN zur Begrenzung von Werkverträgen in BT eingebracht (ähnlich auch DIE LINKE)
 - AV zum Auftraggeber bei missbräuchlicher Nutzung; Ausdehnung MB-Rechte usw.
- Gesetzesinitiativen SPD / Bündnis 90/DIE GRÜNEN Begrenzung Leiharbeit/Equal Pay bei Leiharbeit (ähnlich auch DIE LINKE)
- Gesetzesinitiativen SPD Erweiterung der Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen (ähnlich auch DIE LINKE sowie Bündnis 90/DIE GRÜNEN)
- Gesetzesinitiative SPD Entgeltgleichheitsgesetz – gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Gesetzesinitiative Frauenquoten in Aufsichtsräten – gescheitert April 2013
- Gesetzesinitiativen Mindestlohn: SPD (8,50 €), Bündnis 90/DIE GRÜNEN (7,50 €) und DIE LINKE (10 €/h)

Was steht in den aktuellen Wahlprogrammen?

- viele der notwendigen Änderungen für eine soziale Arbeitswelt und den Abbau prekärer Beschäftigung findet sich in den aktuellen Wahlprogrammen verschiedener Parteien

Die Arbeitgeber haben sich mittlerweile in Wahlkampf eingeschaltet und warnen leider schon jetzt vor Mindestlöhnen und Beschränkungen für Werkverträge,
... so zu lesen im Handelsblatt 23.5.2013.

... es bleibt zu hoffen, dass sich trotz alledem vieles umsetzen lässt!!!

Weitere Informationen

Frauenenerwerbstätigkeit

- Gender Pay Gap: 23 % (EU-Durchschnitt: 16 %)
 - Gründe für Entgeltunterschiede:
 - Berufswahlentscheidungen (Berufe, die allgemein geringer vergütet werden; kaum Technikberufe)
 - häufigere Erwerbsunterbrechungen
 - häufig Teilzeit (52 % der Frauen) und damit weniger Aufstiegsmöglichkeiten
 - aber auch **mindestens 8 % der Unterschiede** aufgrund von **Entgeltdiskriminierung** wegen des Geschlechts,
 - auch zurückzuführen auf diskriminierende Eingruppierungen bzw. diskriminierende Entgeltsysteme
- Frauen machen knapp die Hälfte aller Beschäftigten aus, aber nur 4 % der Vorstandssitze und 13 % der Aufsichtsratssitze in den Top-200-Unternehmen sind mit Frauen besetzt (2012)
 - bei DAX-30-Unternehmen: 8 % der Vorstandssitze Frauen, 19 % der Aufsichtsratssitze
 - letztendlich die Hälfte aller Aufsichtsratsgremien und 90 % aller Vorstände in Deutschland rein männlich besetzt

Rückgang Tarifbindung und Betriebsratsvertretung

- zurückgegangen ist auch die Tarifbindung (u.a. durch OT) - auch dadurch soziale Sicherungslücke
 - Tarifbindung der Betriebe:
 - 1998: Westdeutschland 53 %, Ostdeutschland 30 %
 - 2012: Westdeutschland 34 %, Ostdeutschland 21 %
 - Beschäftigte, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten:
 - 1998: Westdeutschland 76 %, Ostdeutschland 63 %
 - 2012: Westdeutschland 60 %, Ostdeutschland 48 %
- Existenz von Betriebsräten 2012: in jeweils 9 % der Betriebe in West- und Ostdeutschland (siehe zu den Daten Ellguth/Kohaut, WSI-Mitteilungen 4/2013, S. 281ff.)
 - Betriebsräte vertreten 43 % der Beschäftigten in Westdeutschland und 36 % der Beschäftigten in Ostdeutschland
 - 2010: 10 % Betriebsräte (vertreten 47 % in West- und 37 % in Ostdeutschland)

Lichtblick bei Leiharbeit - BAG stärkt Rechte Leiharbeiter

- BAG Oktober 2011 (1 AZR 335/10) – Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Entleiherbetrieb beschäftigt sind, sind beim Entleiher bei Ermittlung der für die Anwendbarkeit des § 111 BetrVG erforderliche Arbeitnehmerzahl mitzuzählen
- BAG Januar 2013 (2 AZR 140/12) – Leiharbeiter sind auch bei der Ermittlung von Schwellenwerten für Anwendbarkeit KSchG (§ 23 KSchG) mitzuzählen
- BAG März 2013 (7 ABR 69/11) – Leiharbeiter in Entleiherbetrieb mit mehr als 100 Beschäftigten für Größe des BR mitzuzählen
 - denn § 9 BetrVG stellt für die Größe des Gremiums ab einer Beschäftigtenzahl von 101 Arbeitnehmern nicht mehr auf das Kriterium der Wahlberechtigung ab
- BAG März 2013 (5 AZR 954/11) – CGZP war insgesamt tarifunfähig – alle von ihr geschlossenen TVE unwirksam - Leiharbeiter haben Nachzahlungsansprüche in Form von Equal Pay
- BAG Juli 2013 (7 ABR 91/11) – Zustimmungsverweigerungsrecht des Entleiherbetriebsrates bei dauerhafter Arbeitnehmerüberlassung

Zudem bessere Arbeitsbedingungen durch TVe und BVen

- mittlerweile existieren mehrere TVe zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern
 - 2012: Tarifverträge über Branchenzuschläge der IG Metall und IG BCE (je nach Einsatzdauer Zuschläge seitens Verleiher/ SEA Entleiher)
 - Tarifvertrag Leiharbeit/Zeitarbeit Metall- und Elektroindustrie (Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten im Betrieb gestärkt)
 - müssen Leiharbeit zustimmen; Verstoß gegen Equal-Pay ist Zustimmungsverweigerungsgrund usw.
 - mittlerweile weitere dieser TVe

zudem BVen (sog. Besservereinbarungen - § 88 BetrVG) – es gibt Mgl.!!!:

- Gestaltung Mitbestimmung bei Leiharbeit
- Übernahmeverpflichtung und Ähnliches; qualitative Besetzungsregeln
- Definition „vorübergehender“ Einsatz
- Regelung Verfahren der Anhörung und Einbeziehung usw.
- Equal Pay, Weiterbildungsansprüche

Kaum Handlungsmöglichkeiten bei Werkverträgen

- viele Scheinwerkverträge – keine klaren Abgrenzungskriterien
- Umgehung der Mitbestimmung durch Werkverträge
- § 99 BetrVG – „Einstellung“? – Begründung AV ist nicht Voraussetzung; es genügt, dass Person zusammen mit anderen AN arbeitstechnischen Zweck durch **weisungsgebundene** Tätigkeit verwirklicht
 - BAG hat Weisungsrecht bei Werkvertrag verneint – auch bei dauerhafter Ausführung der Aufgaben durch Drittpersonal
 - Einweisung in Aufgaben und Koordination genügt für Annahme Weisungsrecht nicht
 - a.A. Literatur – Eingliederung in den Betrieb entscheidend für MB
- laut BAG keine Mitbestimmung nach § 87 BetrVG – erhebliche Mitbestimmungslücken – BR habe kein Mandat für Werkvertragspersonen
 - wird sehr kritisch in Literatur gesehen – müsse vergleichbare Mitbestimmung wie bei Leiharbeit geben

Einkommen/ Löhne in Deutschland

- allgemein geringe Löhne in Deutschland
 - 32 % der AN in Ostdeutschland und 17 % in Westdeutschland verdienen unter 8,50 €/h
 - rund 2,5 Millionen Menschen verdienen weniger als 6 €/h (1,4 Millionen weniger als 5 €/h)
- auch 11 % der tariflichen Einstiegsgehälter lagen 2012 unter 8,50 €/h
- Tarifgehälter in letzten Jahren durchschnittlich real um 2 % gestiegen
- 1,3 Millionen sozialversicherungspflichtige AN mussten 2012 ihr Gehalt durch ALG-II aufstocken
- bisher kein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland
 - viele Länder haben seit Jahren Mindestgehälter (Australien 12,86 €/h; Luxemburg 10,83 €; Frankreich 9,43 €, Belgien 9,10; Niederlande 9,01 €)
 - über AEntG in 13 Branchen Mindestgehälter (zwischen 7,00 und 13,70 €)
 - zudem seit 1.1.2012 gesetzliche Lohnuntergrenze Leiharbeit eingeführt (§ 3a AÜG)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!