

*Besondere
Dienstleistungen*

*Bildung
Wissenschaft
Forschung*

Dokumentation

Prekäre Arbeit

Ursachen – Folgen –
Handlungsmöglichkeiten

Dokumentation einer Fachtagung
der ver.di-Fachbereiche
Bildung, Wissenschaft und Forschung
Besondere Dienstleistungen

18. und 19. September 2008

Berlin, Juli 2009



*Bildung, Wissenschaft und Forschung
Besondere Dienstleistungen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Impressum

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
Fachbereich Besondere Dienstleistungen
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin

Verantwortlich:

Petra Gerstenkorn, Bundesfachbereichsleiterin

Bearbeitung:

Peter Schulz-Oberschelp
Hans-Jürgen Sattler

Gestaltung

einsatz · Wolfgang Wohlers, Berlin

Druck und Herstellung

PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33–34, 10243 Berlin

© Copyright

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
1. Auflage: 3000, Juli 2009

Internet: <http://biwifo.verdi.de>
<http://besondere-dienste.verdi.de>

Inhalt

Vorwort Petra Gerstenkorn.	5
I. Prekäre Arbeit	
Einleitung von Klaus Böhme.	7
II. Beiträge der Expertinnen und Experten	
Dr. Alexandra Wagner FIA Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt	11
Dr. Reinhard Bispinck Leiter des Tarifarchivs des WSI	23
Prof. Dr. Wolfgang Däubler Professor für deutsches und europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen	29
III. Ergebnisse der Arbeitsgruppen	
Bericht 1 Prekäre Beschäftigung und Handlungsstrategien von Betriebs- und Personalräten	35
Bericht 2 Prekär Beschäftigte im Fokus gewerkschaftlichen Handelns	37
IV. Diskussion	39
V. Teilnehmerverzeichnis	
„Prekäre Arbeit“, 18. September 2008	47

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

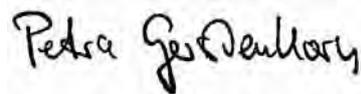
Wir legen Ihnen/Euch eine Dokumentation vor, welche die Ergebnisse einer Tagung zum Thema „Prekäre Arbeit“ zusammenfasst.

Am 18./19. September 2008 haben wir in einer Veranstaltung mit über 70 Betriebs- und Personalräten aus Hochschulen, dem Bewachungsgewerbe, der Weiterbildung, der Zeitarbeit und anderen von prekärer Arbeit betroffenen Branchen diskutiert, welche Formen prekärer Arbeit es gibt, unter welchen Bedingungen sie entsteht und welche Auswirkungen sie auf die Betroffenen hat. Dabei ging es uns um die Beschreibung und Analyse von Prozessen, die Prekarisierung fördern.

Wir wollen Strategien zur Bekämpfung prekärer Arbeit entwickeln und Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen aufzeigen.

Wir wollen mit tariflichen Möglichkeiten prekäre Beschäftigungsverhältnisse regulieren. Wo diese Strategie offensichtlich keinen Erfolg verspricht, muss die Politik aufgefordert werden, derartige Beschäftigungsverhältnisse zu untersagen.

Die ver.di Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie Besondere Dienstleistungen laden Sie/Dich ein, gemeinsame Strategien für gute statt prekärer Arbeit mit zu entwickeln.



Petra Gerstenkorn
Bundesfachbereichsleiterin
Bildung, Wissenschaft und Forschung
Besondere Dienstleistungen

I. Prekäre Arbeit

Klaus Böhme
Vorsitzender des Fachbereichs
Bildung, Wissenschaft und Forschung

Prekäre Arbeit

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
liebe Gäste,
sehr geehrte Damen und Herren,

zu unserer Arbeitstagung „Prekäre Arbeit – Ursachen – Folgen – Handlungsmöglichkeiten“ begrüße ich Sie und Euch im Namen der beiden Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie Besondere Dienstleistungen sehr herzlich in der ver.di Bundesverwaltung.

Bevor ich auf die Tagung näher eingehe, möchte ich das für beide Fachbereiche zuständige Bundesvorstandsmitglied, die Kollegin Petra Gerstenkorn, entschuldigen. Sie hätte heute hier gerne die Tagung eröffnet und mit uns diskutiert. Leider ist sie erkrankt. Sie wünscht der Tagung einen guten Verlauf, uns lebhafte Diskussionen und Ergebnisse, die wir in unserer täglichen Arbeit nutzen können.

Die heutige Veranstaltung ist die erste gemeinsame Tagung der beiden kooperierenden Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie Besondere Dienstleistungen. Auch wenn auf den ersten Blick die beiden veranstaltenden Fachbereiche wenige Gemeinsamkeiten haben, so verfolgen die beiden Präsidien und beide Bundesfachbereichsvorstände das Ziel, ihre Kooperation nicht nur strukturell, sondern auch und vor Allem inhaltlich mit Leben zu füllen. Und so liegt es nahe, gemeinsam auf eine gesellschaftliche Entwicklung einzugehen, die eine immer größer werdende Zahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus den Organisationsbereichen der beiden Fachbereiche trifft: die Ausbreitung von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen oder das Phänomen der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse.

Sofern diese Entwicklung hierzulande überhaupt Beachtung findet, wird sie eher als Randerscheinung wahrgenommen. Wir aber meinen, dass die Ausbreitung und Verfestigung eines Bereichs mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen im Mittelpunkt der sozialen Frage am Beginn der 21. Jahrhunderts steht und auch oder gerade für die gewerkschaftliche Interessenvertretung von hoher Brisanz ist.

Was verstehen wir unter prekärer Arbeit?

Das Wort prekär stammt von zwei lateinischen Wörtern ab, nämlich:

precarius heißt bedenklich, peinlich, unangenehm, unsicher, heikel, schwierig und *precere* heißt um etwas bitten müssen, etwas durch Bitten erlangen.

Vor allem Letzteres, also der Umstand „um alles bitten müssen“ im Gegensatz zum „auf etwas Rechtsanspruch haben“, bezeichnet einen charakteristischen Unterschied zwischen der Situation zum Beispiel einer schwangeren Frau in einem befristeten und einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Während die eine einen Rechtsanspruch auf Mutterschutz hat, kann die andere allenfalls um eine Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz bitten.

Was kann das „Prekäre“ an der Arbeit sein?

Es gibt vier wesentliche Kriterien, die das Prekäre eines Beschäftigungsverhältnisses ausmachen.

Zunächst ist der Grad der Arbeitsplatzsicherheit ein zentraler Faktor. Ist der zeitliche Horizont eines Arbeitsverhältnisses sehr kurz und korrespondierend, dazu das Risiko des Arbeitsplatzverlustes sehr hoch, ist dies ein deutliches Indiz für prekäre Arbeit.

Zum zweiten ist der Grad der Beeinflussung und die Kontrolle über die Arbeitsbedingungen von Seiten der Beschäftigten von Bedeutung. Je weniger ein/e Arbeitnehmer/in in die Mitgestaltung seiner/Ihrer Tätigkeit integriert ist, desto näher rückt ein Arbeitsverhältnis in Richtung prekär.

Ein weiteres Indiz für ein prekäres Arbeitsverhältnis sind schwache oder sogar keine Schutzbestimmungen. Diese haben im Regelfall rechtlichen Charakter, sind von Gewerkschaften oder anderen Organisationen eingefordert und aufgestellt und sollen die Arbeitnehmer/innen vor Diskriminierung und inakzeptablen Arbeitsbedingungen schützen und ihnen den Zugang zu sozialstaatlichen Leistungen ermöglichen.

Last but not least kommt als Kriterium das Einkommen hinzu. Bei einem sehr niedrigen Einkommen ist die Existenzsicherung nicht mehr gegeben.

Das typische prekäre Arbeitsverhältnis ist nicht durch ein einzelnes Kriterium geprägt, sondern durch die Kombination mehrerer dieser Faktoren. Ein wenig generalisierend kann man sagen: Wenn ein Arbeitsverhältnis keine verlässliche Lebensplanung ermöglicht, muss man es als prekär bezeichnen.

Wie sieht die Situation in Deutschland aus?

Immer weniger Arbeitnehmer haben einen klassischen Vollzeitjob. Die Zahl der normalen Arbeitsverhältnisse ist in den vergangenen zehn Jahren um 1,53 Millionen gesunken. Neue Beschäftigungsformen wie Minijobs und Zeitarbeit nehmen dagegen stark zu.

Immer mehr Menschen in Deutschland sind befristet beschäftigt, arbeiten in Teilzeit oder als Leiharbeiter. Die Zahl der „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse – also Minijobs, Leiharbeit, befristete Stellen und Teilzeitstellen unter 20 Stunden – ist zwischen 1997 und 2007 um 2,58 Millionen auf 7,68 Millionen gestiegen, so das Statistische Bundesamt in der letzten Woche.

Der Anteil dieser Beschäftigten an der Gesamtzahl ist von 18 auf 26 Prozent gestiegen, also mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer befinden sich in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis.

Das Statistische Bundesamt stellt in seiner Analyse dazu fest: Zitat „Im Gegensatz zur Normalarbeit, die in der Regel darauf ausgerichtet ist, den eigenen Lebensunterhalt und eventuell den von Angehörigen zu finanzieren, können die neuen oder atypischen Beschäftigungsformen diesen Anspruch nur bedingt erfüllen.“ Zitat Ende. Trotzdem sind nach Ansicht des

Statistischen Bundesamtes Minijobs und ihresgleichen „nicht zwangsläufig mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen.“

Ob in den vergangenen Jahren reguläre Jobs weggefallen sind, weil Firmen beispielsweise eine Vollzeitstelle durch zwei Minijobs ersetzt haben, lässt sich aus den erhobenen Daten nicht direkt ableiten. Die Tatsache aber, dass die Zahl der Arbeitsstunden mit 47,8 Milliarden Stunden nahezu konstant geblieben ist, spreche allerdings dafür, dass das „gleiche zeitliche Volumen an Arbeit auf mehr Köpfe umverteilt wurde.“

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

wie sieht es in den von den beiden Fachbereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie Besondere Dienstleistungen organisierten Bereichen aus? Dazu zählen beispielsweise folgende Berufsgruppen:

- Call Center Agent
- Friseurin/Friseur
- Bewacher/in
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/in in Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- Honorarkräfte in der Weiterbildung

Ich möchte drei Beispiele prekärer Arbeit aus unserem Organisationsbereich darstellen.

Ich beginne mit dem Bereich Call Center. Allein in den beiden Bundesländern Brandenburg und Berlin gibt es zurzeit 244 Call Center mit knapp 27 000 Beschäftigten. Der Grundlohn liegt zwischen 5,11 Euro und 7,24 Euro.

- Nach einer ver.di Analyse liegt der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten bei 65 bis 70 Prozent
- Die Teilzeitbeschäftigung liegt bei 55 Prozent
- Minijobber 5 bis 10 Prozent
- Ein hoher Anteil ist befristet, vielfach sind Arbeitsverhältnisse an Projekte gebunden
- Die Fluktuation liegt zwischen 10 und 14 Prozent, insbesondere in den ersten zwölf Monaten.

Hinzu kommt, dass es bei den branchenunabhängigen freien ungebundenen Call Centern keine Tarifverträge gibt.

Gerade heute hat ver.di die Beschäftigten des Call-Center-Betreibers „walter services“ aus ganz Deutschland zu einer Protestdemonstration vor der Konzernzentrale in Ettlingen aufgerufen, da die Geschäftsführung nach wie vor Verhandlungen über einen Entgelttarifvertrag verweigert. Die meisten Kolleginnen und Kollegen bei „walter“ haben seit Jahren keine Lohnerhöhung mehr erhalten. Unsere ganze Solidarität gilt den nach meinen Informationen rund 500 Kolleginnen und Kollegen dort, die für die Rechte der Beschäftigten kämpfen.

Hoch motiviert, qualifiziert, bis zu 5 Jahre immer wieder befristet eingestellt und ausgebeutet ist mein zweites Beispiel: Die Wissenschaftliche Hilfskraft. Sie hat einen Hochschulabschluss, gibt Seminare und arbeitet für Professoren. Wissenschaftliche Hilfskräfte verbringen deutlich mehr Zeit im Büro als sie es laut Vertrag müssten, denn mittlerweile ist es üblich, Arbeitsplätze für junge Wissenschaftlicher/innen aufzuteilen in halbe Stellen oder gar Drittel- und Viertelstellen.

Zum dritten Beispiel:

Mitte 2007 waren über 730.000 Zeitarbeitskräfte in Deutschland beschäftigt. In Deutschland verdienen sie durchschnittlich 30 Prozent weniger als die jeweiligen Stammebeschäftigten. In Westdeutschland liegen die tariflichen Einstiegsgehälter bei 7,15 Euro Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ)/DGB bzw. 7,38 Bundesverband Zeitarbeit(BZA)/DGB. Der Einstiegslohn in Ostdeutschland liegt bei 6,06 Euro IGZ/DGB bzw. 6,42 BZA/DGB. So verwundert es auch nicht, dass jeder achte Beschäftigte in der Leiharbeit auf ergänzende Hilfe nach Hartz IV angewiesen ist.

Diese drei Beispiele veranschaulichen wie dringlich es ist, sich mit dem Thema „Prekäre Arbeit“ auseinanderzusetzen.

Frau Dr. Alexandra Wagner vom Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt wird nach mir die Veranstaltung fortsetzen. Ihr Beitrag hat das Thema „Prekäre Beschäftigung – Ursachen und Triebkräfte der Veränderung der Beschäftigungsstruktur“ und bildet den inhaltlichen Einstieg in unsere Tagung. Wir

werden nach dem Referat Gelegenheit haben, mir ihr zu diskutieren.

Der Nachmittag beginnt mit einer Talkrunde. Exemplarische Schilderungen von Kolleginnen und Kollegen sollen die unterschiedlichen Formen der prekären Arbeit darstellen. Geleitet wird diese Runde von dem Journalisten Frank Christian Starke.

Danach werden wir in parallelen Arbeitsgruppen arbeiten und ab 17.00 Uhr die Arbeitsgruppenergebnisse präsentieren und diskutieren.

Ein Abendessen gibt es ab 18.00 Uhr hier im Foyer der ver.di Bundesverwaltung.

Wir alle haben ab 19.30 Uhr Gelegenheit, hier im Hause an einem Brecht-Abend teilzunehmen. In lockerer Folge werden Lieder, Gedichte und Interessantes über Bertold Brecht dargeboten. Dieses Programm dauert ca. 90 Minuten. Danach besteht die Möglichkeit bei Wein, Bier und Brezeln weiter zu diskutieren.

Morgen um 9.00 Uhr geht es weiter mit dem Kollegen Dr. Reinhard Bispinck. Schwerpunkt seiner Ausführungen wird sein „Probleme und Herausforderungen der Tarifpolitik.“

Ihm folgt Prof. Dr. Wolfgang Däubler, der zu dem Thema „Betriebliche und politische Regulierungsansätze“ referieren wird. Am morgigen Nachmittag setzen wir die Diskussion im Plenum fort, um gegen ca. 15.00 Uhr die Tagung zu beenden.

Ich wünsche uns lebhaftige Diskussionen, neue Erkenntnisse und Ergebnisse für unsere Arbeit.

II. Zusammenfassung der Vorträge der Expertinnen und Experten

Dr. Alexandra Wagner
FIA Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt

Prekäre Beschäftigung – Ursachen und Triebkräfte der Veränderung der Beschäftigungsstruktur

Dr. Alexandra Wagner vom Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA) befasste sich in ihrem Vortrag mit den Ursachen und Triebkräften der Veränderung der Beschäftigungsstruktur. Zu Beginn ihres Beitrags stellte sie die Frage, was ein Normalarbeitsverhältnis charakterisiere. Meist definiert wird es als abhängig sozialversicherungspflichtige *Beschäftigungsform*, die als unbefristete Beschäftigung ausgeübt wird. Es gibt eine Identität zwischen dem Arbeits- und dem Beschäftigungsverhältnis.

Dabei wird aber häufig die geschlechtstypische Arbeitsteilung übersehen, die sich hinter dieser Beschäftigungsform versteckt.

- Der Mann ist der Familienernährer und erhält einen Familienlohn.
- Die Partnerin ist zuständig für unbezahlte Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit und sorgt für eine nahezu grenzenlose Verfügbarkeit des Ernährers für Erwerbsarbeit (Überstunden, flexible Einsatzzeiten).
- Aus dieser geschlechtstypischen Arbeitsteilung erwachsen der Frau abgeleitete Ansprüche (Ehegattensplitting, kostenlose Mitversicherung in gesetzlicher KV, Hinterbliebenenrente).

Das typische Normalarbeitsverhältnis ist der männliche Facharbeiter im Westen. Die Anzahl solcher Beschäftigungsverhältnisse geht zurück und man muss sich die Frage stellen, ob es überhaupt erstrebenswert ist, solche Beschäftigungsverhältnisse erhalten zu wollen.

Daneben hat das Normalarbeitsverhältnis eine wich-

tige Schutzfunktion: Es grenzt den Warencharakter der Arbeitskraft auf vielfältige Weise ein:

- kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich gesicherte Rahmenbedingungen der Beschäftigung (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz)
- Bindung von Unternehmensentscheidungen durch Regeln (z. B. Kündigungsschutz, Mitbestimmung)
- Soziale Sicherung in Zeiten der Nichtarbeit (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit)
- Investition in die Arbeitskraft (Aus- und Weiterbildung)
- Schutz vor Überforderung (z. B. Festlegung von Höchstarbeits- oder Urlaubszeiten) zum langfristigen Erhalt der Arbeitskraft

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zerstört diese Schutzfunktionen und schwächt die Verhandlungsmacht der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses führt zu vielfältigen Beschäftigungsformen

- Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit
- Minijobs, Kurzzeitige Beschäftigung
- Leiharbeit
- Selbstständigkeit (Solo-Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit)
- Befristete Beschäftigung Praktika, Werkverträge

Gleichzeitig deutet die Erosion auch auf Veränderungen in der Arbeitsteilung von Frauen und Männern hin:

- Steigende Erwerbs- und Beschäftigungsquoten von Frauen
- Abnahme des klassischen Ernährermodells

Ein neuer Zusammenhang zwischen individueller Erwerbsbeteiligung und familienbezogener sozialer Sicherung entsteht, der durch entsprechend ausgestaltete soziale Schutzsysteme abgesichert werden muss.

Ausgangspunkt: „Normalarbeitsverhältnis“

- Meist definiert als
 - *Beschäftigungsform*: abhängige sozialversicherungspflichtige und unbefristete Beschäftigung bei Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis
 - Annahme: *kontinuierliche Beschäftigung* (zwischen Ausbildung und Rente)
- Häufig übersehen:
 - Implikation der **geschlechtstypischen Arbeitsteilung**:
 - Mann als Familienernährer (mit **Familienlohn**)
 - Partnerin zuständig für **unbezahlte Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit** UND sorgt für nahezu **grenzenlose Verfügbarkeit** des Ernährers für Erwerbsarbeit (Überstunden, flexible Einsatzzeiten)
 - **abgeleitete Ansprüche**: Ehegattensplitting, kostenlose Mitversicherung in gesetzlicher KV, Hinterbliebenenrente
- **Pendant zum (männlich dominierten) Normalarbeitsverhältnis ist die (modernisierte) Hausfrauenehe**



Forschungsforum Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

Vordr. „Prekäre Beschäftigung“ 4

Schutzfunktion des Normalarbeitsverhältnisses

- **Einschränkung des Warencharakters der Arbeitskraft (Dekommodifizierung):**
 - kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich gesicherte Rahmenbedingungen der Beschäftigung (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz)
 - Bindung von Unternehmensentscheidungen durch Regeln (z. B. Kündigungsschutz, Mitbestimmung)
 - soziale Sicherung in Zeiten der Nichtarbeit (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit)
 - Investition in die Arbeitskraft (Aus- und Weiterbildung)
 - Schutz vor Überforderung (z. B. Festlegung von Höchstarbeits- oder Urlaubszeiten) zum langfristigen Erhalt der Arbeitskraft
- **...stärkte Verhandlungsmacht der Beschäftigten**



Forschungsforum Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

Vordr. „Prekäre Beschäftigung“ 5

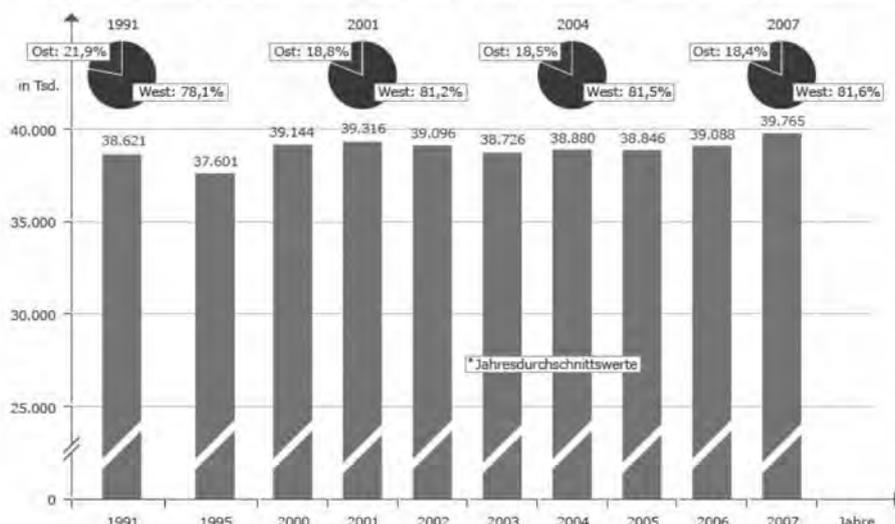
„Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“

- **Zunehmende Vielfalt an Beschäftigungsformen:**
 - Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit
 - Minijobs, Kurzzeitige Beschäftigung
 - Leiharbeit
 - Selbständigkeit (Solo-Selbständigkeit, Scheinselbständigkeit)
 - Befristete Beschäftigung
 - Praktika, Werkverträge
- **Veränderungen in der Arbeitsteilung von Frauen und Männern**
 - Steigende Erwerbs- und Beschäftigungsquoten von Frauen
 - Abnahme des klassischen Ernährermodells
- **Neuer Zusammenhang zwischen individueller Erwerbsbeteiligung und familienbezogener sozialer Sicherung**

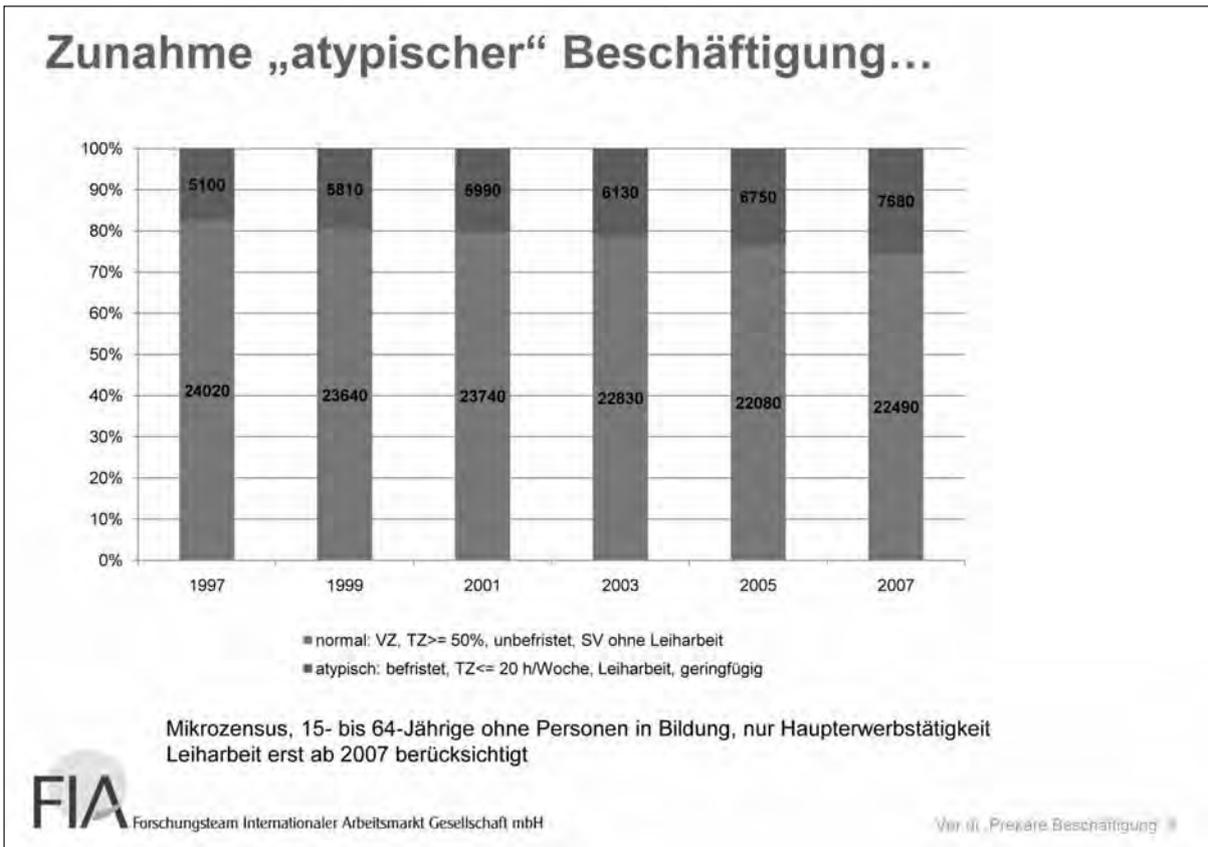
Zahl der Erwerbstätigen nimmt zu...

■ Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Erwerbstätige mit Arbeitsort in Dt. (Inlandskonzept) in abs. Zahlen und Anteile in %, 1970 bis 2007*

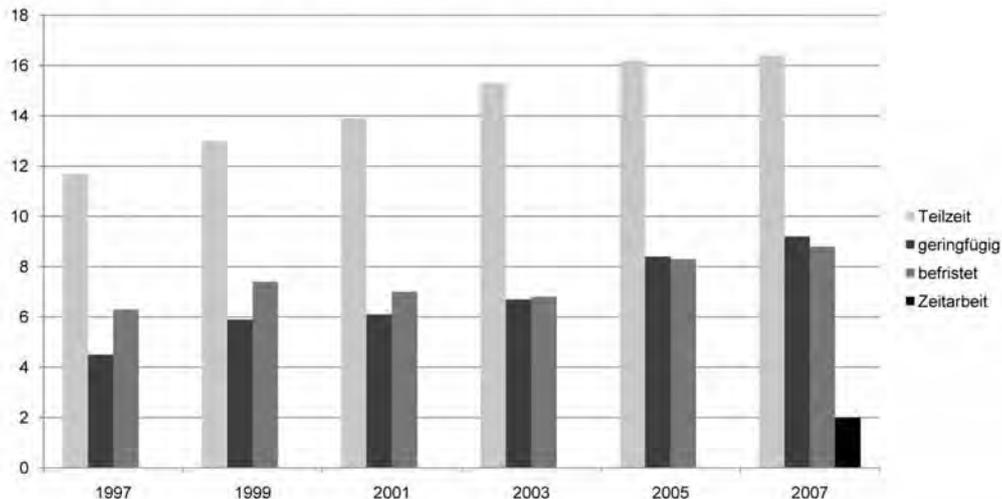


Quelle: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung; IAB: Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt 06/2008
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de
Bundeszentrale für politische Bildung, 2008



... in unterschiedlichen Formen

Anteile an abhängig Beschäftigten in Prozent



FIA Mikrozensus, Mehrfachzählungen möglich
Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

Verf. in: „Prekäre Beschäftigung“

Beschäftigungsstabilität im Erwerbsverlauf

- In Anlehnung an Robert Castel: **unterschiedliche Sicherheitsniveaus in der Gesellschaft**
 - Zone der Integration
 - Zone der Prekarität
 - Zone der Entkoppelung

- **Beschäftigungssicherheit – (In-) Stabilität der Beschäftigung im Zeitverlauf** (Analysen des SOFI – Bartelheimer, Alda)
 - Stabile Beschäftigung
 - Unterbrochene Beschäftigung (sozial gesichert)
 - Unsichere Erwerbsbeteiligung (ohne Ansprüche auf ALV-Leistungen)
 - Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt

FIA Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

Verf. in: „Prekäre Beschäftigung“

Muster I: Stabile erwerbsgesellschaftliche Teilhabe

- **Umfasst 35 bis 50% der Erwerbspersonen**
- **(fast) durchgängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**
 - Sucharbeitslosigkeit bleibt Episode, Niedriglohn-Beschäftigung selten bis nie
- **Erwerbskonstellation (in Paarhaushalten mit Kind(ern) von drei bis unter sechs Jahren): mehr Wahlmöglichkeit**
 - Zwei vollzeitnahe Verdiener: West 8%, Ost 33%
 - Zwei Verdiener mit Teilzeit: West 29%, Ost 24%
 - Ein Verdiener: West 56%, Ost 30%
- **Sozialstaatliche Teilhabe**
 - Bildung »Sozialen Eigentums« durch Vorsorgeleistungen an Sozialversicherung, sozialer Ausgleich durch staatliches Transfersystem
- **Arbeitsmarktgängige (meist zertifizierte) berufliche Qualifikation**



Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

Verd. - Prekäre Beschäftigung 11

Muster II: Gesicherte Erwerbsunterbrechungen

- **20 bis 30% der Erwerbspersonen**
- **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung > 50% (mit Unterbrechung)**
 - Arbeitslosigkeit, aber z.B. auch Familienphasen; Niedriglohn-Beschäftigung häufiger, aber eher nur zeitweilig
- **Erwerbskonstellation (in Paarhaushalten): mehr Wahlmöglichkeit**
 - ein Zuverdienermuster
- **Sozialstaatliche Teilhabe**
 - Inanspruchnahme »sozialen Eigentums« durch Vorsorgeansprüche an Sozialversicherung
 - Inanspruchnahme sozialen Ausgleichs durch staatliches Transfersystem
- **Arbeitsmarktgängige (meist zertifizierte) berufliche Qualifikation**



Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

Verd. - Prekäre Beschäftigung 11

Muster III: Unsichere Erwerbsbeteiligung

- **16 bis 20% der Erwerbspersonen**
- **Zeitweilige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung < 50%**
 - Beschäftigungszeiten mehrheitlich im Niedriglohnbereich, im Wechsel mit Arbeitslosigkeit, Sonderformen geförderter Beschäftigung
 - Grundsicherung ergänzt Erwerbseinkommen
- **Erwerbskonstellation (in Paarhaushalten)**
 - Abhängig von Gegebenheiten des Arbeitsmarkts und »aktivierender« Arbeitsweise der Arbeitsverwaltung
 - Doppelverdienermodell als ökonomische Notwendigkeit
- **Sozialstaatliche Teilhabe**
 - Kein ausreichendes »soziales Eigentum« durch Vorsorgeleistungen
 - Grundsicherung, kommunale Daseinsvorsorge als wichtigstes soziales Recht
- **Berufliche Qualifikation**
 - sehr heterogen, aber viele nicht formal Qualifizierte

Muster IV: Erwerbsausschluss

- **um 11% der Erwerbspersonen**
- **Längerfristig keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**
 - Hoher Anteil unklarer Abgänge aus Statistik der Arbeitsverwaltung
- **Erwerbskonstellation (in Paarhaushalten)**
 - Häufig beide Partner nicht erwerbstätig
- **Sozialstaatliche Teilhabe**
 - Grundsicherung, kommunale Daseinsvorsorge als letztes (oft selbst prekäres) soziales Recht
- **Berufliche Qualifikation**
 - Häufig nicht formal qualifiziert, oder entwertete / nicht marktgängige Qualifikation

Sichere und unsichere Erwerbsbeteiligung

➤ Vier Muster der Erwerbsbeteiligung

- Muster I: Stabile erwerbsgesellschaftliche Teilhabe (35% bis 50%)
- Muster II: Gesicherte Unterbrechungen (20% bis 30%)
- Muster III: Unsichere Erwerbsbeteiligung (16% bis 20%)
- Muster IV: Erwerbsausschluss (um 11%)

➤ Muster I und II: »Erwerbsgesellschaftliche Mitte«

- ggf. Sicherung durch SV-Ansprüche, staatliches Transfersystem

➤ Muster III und IV: »Prekarität« mit und ohne Arbeit

- kein ausreichenden SV-Ansprüche
- Grundsicherung, verdeckte Armut

Ursachen bei Arbeitsangebot und -nachfrage

Arbeitsangebot (Arbeitnehmer/innen)

- Teilweise gewünscht, teilweise unfreiwillig
- Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Ungenügende Kinderbetreuung
- Zuverdienst von Schülern und Studenten
- Zuverdienst von Rentnern

Arbeitsnachfrage (Arbeitgeber)

- Arbeitsorganisation:
 - Numerische Flexibilität
- Kostenoptimierung
 - Outsourcing
 - Flucht aus TV
 - Flucht aus Regulierung NAV
 - Nutzung staatlicher Subventionierung (AMP)

Rahmenbedingungen als Einflussfaktoren

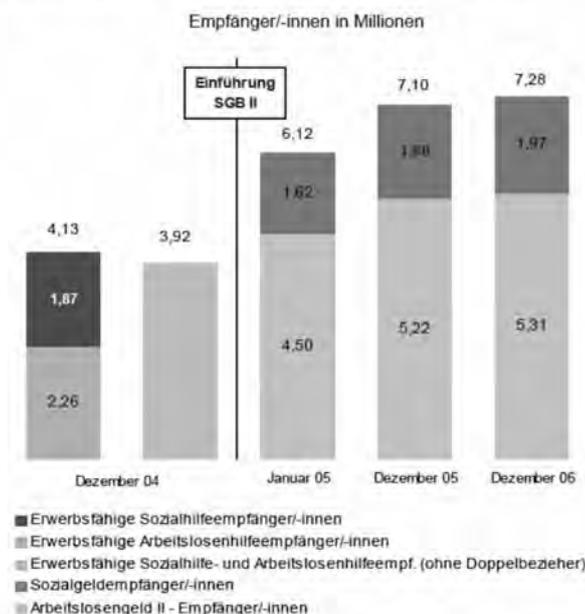
➤ AM-Situation (wirtschaftliche Lage)

- Angst vor Arbeitsplatzverlust, Konkurrenz um Arbeitsplätze
- ggf. Inkaufnahme ungünstigerer Beschäftigungsbedingungen (zur Sicherung des Erhalts des Arbeitsplatzes)

➤ Gesetzliche Regelungen

- Prekäre Beschäftigung als Produkt politischer Entscheidungen
- Aufweichung arbeitsrechtlicher Begrenzungen (Leiharbeit, Befristung usw.)
- Vervielfältigung von Beschäftigungs- und Statusformen bei Schaffung entsprechender finanzieller Anreize (Minijob, Midijob)
- Abschaffung der arbeitsmarktpolitischen Statussicherung (Zumutbarkeit)
- Senkung der Standards bei arbeitsmarktpolitischer Förderung (Extremfall: Ein-Euro-Job)
- Allgemeine Lohnsubvention durch SGB II (sogenannte Aufstocker/innen)

Übergang von Sozial- und Arbeitslosenhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende Dezember 2004 bis Dezember 2006



Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistische Ämter des Bundes und der Länder

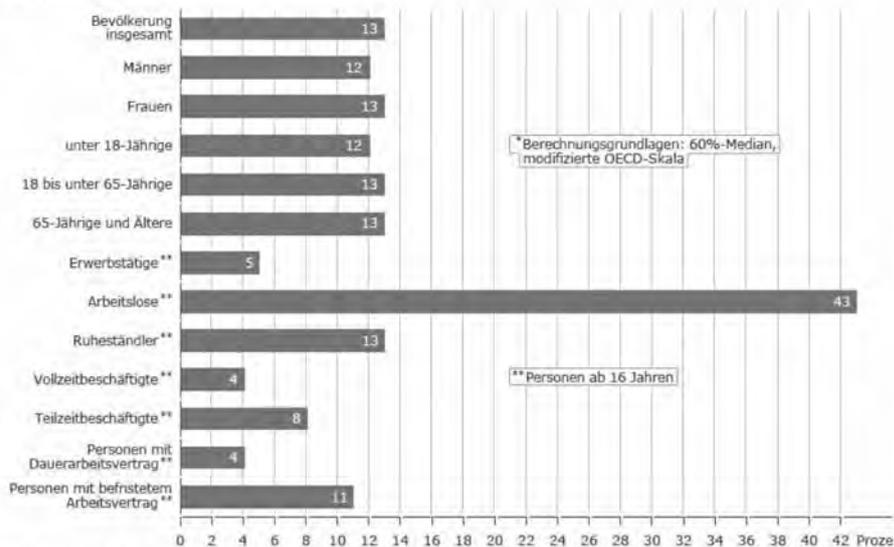
Wann ist Beschäftigung prekär?

- **Nach ILO:** geringe Arbeitsplatzsicherheit, wenig Einfluss auf Ausgestaltung der eigenen Arbeitssituation, nur partiell im arbeitsrechtlichen Schutzkreis, schlechte Chancen auf materielle Sicherung durch Erwerbsarbeit
- **Drei Dimensionen**
 - Materiell-reproduktiv
 - Zu geringes Entgelt, Unsicherheit der Beschäftigung
 - Sozial-kommunikativ
 - Nicht gleichberechtigte Integration in soziale Netze am Arbeitsort
 - Institutionell-rechtlich
 - Von tariflichen Schutzbestimmungen ausgeschlossen; ungenügender Schutz vor Wechselfällen des Lebens (SV)
- **Häufig: Kumulierung von Prekaritätsdimensionen**

Armutsgefährdung und Erwerbsbeteiligung

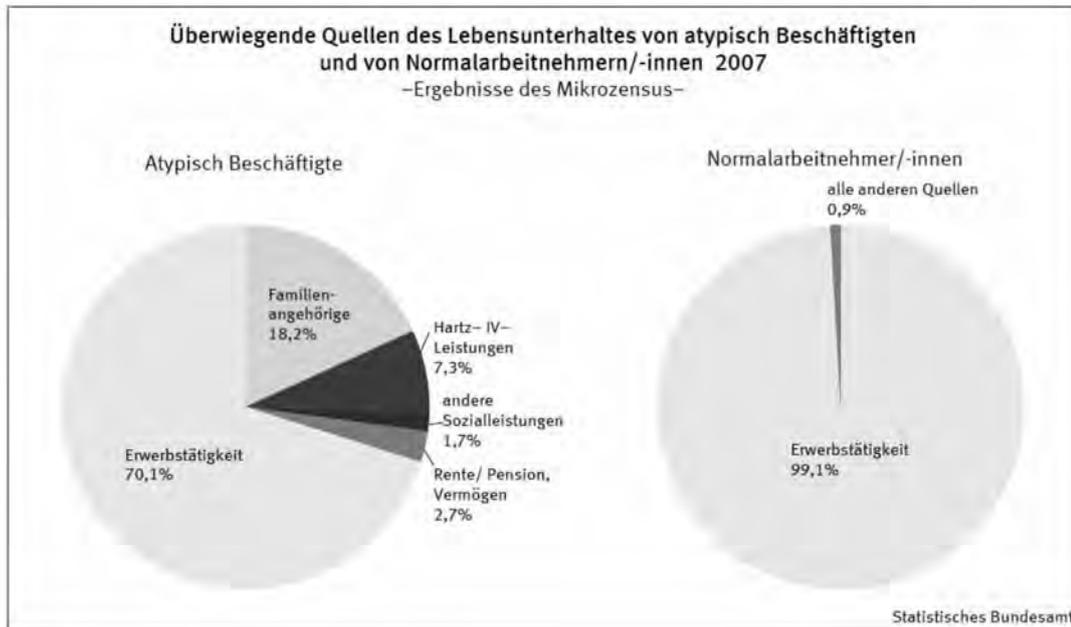
■ Ausgewählte Armutsgefährdungsquoten

In Prozent, 2005*



Quelle: Statistisches Bundesamt; Pressemitteilung: Eurostat
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de
Bundeszentrale für politische Bildung, 2008

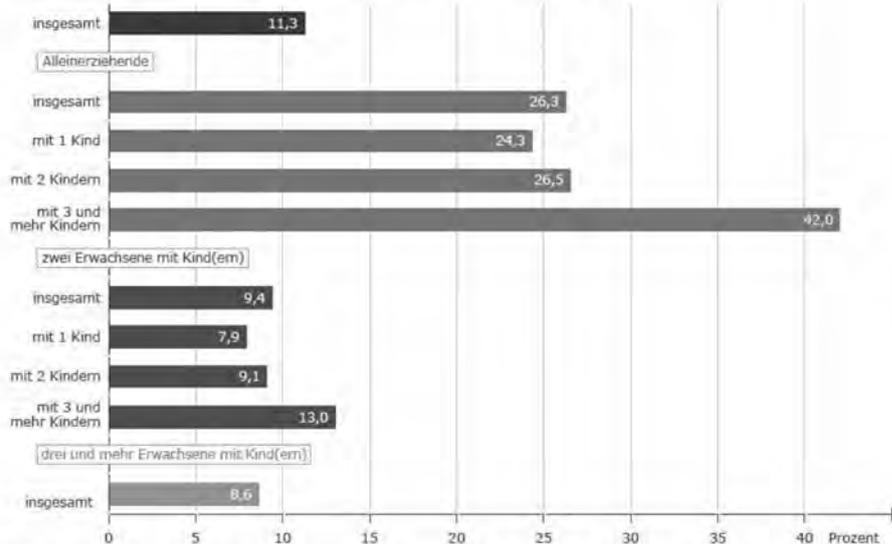
Atypische Beschäftigung und Lebensunterhalt



Armutsgefährdung von Familien

■ Armutsgefährdungsquoten von Familien

Nach Familienform und Zahl der Kinder unter 18 Jahren, in Prozent, 2005



Quelle: Statistisches Bundesamt: Familien und Deutschland
 Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de
 Bundeszentrale für politische Bildung, 2008

Prekarität nicht nur in atypischer Beschäftigung

➤ **Prekarität - kein exklusives Merkmal atypischer Beschäftigung**

- Wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen
- Unsicherheit der Beschäftigung auch bei „Kernbelegschaften“ (globale Verdrängungskonkurrenz)
- = faktische Unsicherheit bei „formaler“ Sicherheit

➤ **Nicht jedes atypische Beschäftigungsverhältnis ist prekär**

- Projektarbeit (Folge zeitlich limitierter Projekte), Einstieg über befristete Beschäftigungsverhältnisse, freiwillig gewählte SV-Teilzeit, Teile der Solo-Selbständigkeit

➤ **Vielfalt von Kriterien zur Identifikation von Prekarität**

- Entgelt, SV-Pflicht, Einkommen im Haushaltskontext, Beschäftigungsstabilität, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen usw.

Warum ist prekäre Beschäftigung ein Problem?

Kein Phänomen nur an den Rändern der der Arbeitsgesellschaft!!!
Statt Einbindung über materielle Teilhabe: Disziplinierung über Markt und Konkurrenz

➤ **Lebenssituation der Betroffenen**

- Unsicherheit der Existenz, Arbeitszwang, Leistungsdruck, familiäre Abhängigkeiten

➤ **Wirkungen auf Beschäftigte in stabiler Beschäftigung**

- Angst vor Statusverlust, Verschlechterung der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit als Drohkulisse, steigende Konzessionsbereitschaft

➤ **Rückwirkungen auf die Struktur der Arbeitsnachfrage**

- Senkung des allgemeinen Lohnniveaus

➤ **Folgekosten für das Gemeinwesen**

- Aufstocker/innen im SGB II; Grundsicherung im Alter; Gesundheitskosten, soziale Folgekosten

Dr. Rainer Bispinck
Leiter des Tarifarchivs des WSI

Prekäre Beschäftigung und Tarifpolitik

Risiken und Nebenwirkungen prekärer Beschäftigung

Wer sich mit tarifvertraglichen Regelungen im Bereich prekärer Beschäftigung befassen will, muss zunächst die Risiken der von prekärer Arbeit Betroffenen und die Auswirkungen prekärer Beschäftigung auf die Tarifstandards von in gesicherten Beschäftigungsverhältnissen Erwerbstätigen betrachten. Wer sich mit prekärer Beschäftigung auseinandersetzen will, muss beide Aspekte betrachten. Die unmittelbare Verbesserung der Arbeits- und Einkommensverhältnisse von prekär Beschäftigten hat Auswirkungen auf die Tarifpolitik insgesamt und berührt nicht zuletzt Fragen der einheitlichen Interessenvertretung im Betrieb und der Gewerkschaftspolitik im Allgemeinen, so Bispinck.

Das Hauptproblem prekärer Arbeit betrifft die geringe Qualität und die Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse. Wer befristet beschäftigt ist und womöglich noch von kurzen Kündigungsfristen betroffen ist, hat keine Möglichkeit, seine Erwerbsbiografie und seine allgemeine Lebensplanung zu gestalten. Hier sieht Bispinck den Kern des Problems, noch vor den eigentlichen Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Bei den Einkommensbedingungen sind prekär Beschäftigte doppelt diskriminiert. Sie erhalten bei gleicher Arbeit üblicherweise einen geringeren Lohn. Das betrifft nicht nur Leiharbeiter, das betrifft häufig auch Teilzeitbeschäftigte, die unter Tarifverträge fallen, in denen steht: „Teilzeitbeschäftigte sind anteilig zu bezahlen“. Zudem fehlt es häufig an einer Stetigkeit des Einkommens, die Lebensplanung erst ermöglicht.

Bei den Arbeitsbedingungen sticht das Problem der Arbeitszeit besonders ins Auge. Da Minijobber oder geringfügig Teilzeitbeschäftigte vergleichsweise geringere Arbeitszeiten haben, wird ihnen von Seiten der Betriebe häufig ein hohes Maß an Flexibilität abgefordert. Die Lage der Arbeitszeit schwankt häufig von Woche zu Woche, die Betroffenen müssen ihre Lebensplanung „am Betrieb“ ausrichten.

Doch selbst wenn es gelingt, einzelne Formen prekärer Beschäftigung besser zu regulieren, bleibt ein Hauptproblem ungelöst. Was muss geschehen, damit prekär Beschäftigte im Laufe ihres Erwerbslebens aus diesen Beschäftigungsverhältnissen herauskommen? Wie kann eine Beschäftigungsperspektive entwickelt werden, die Entwicklungsperspektiven bietet und Aufstiegsmöglichkeiten in reguläre Arbeitsverhältnisse ermöglicht? Kann und wenn ja, wie kann die Tarifvertragspolitik hier helfen?

Bei den Auswirkungen auf die Tarifstandards regulär Beschäftigter geht es insbesondere um zwei Aspekte. Prekäre Beschäftigung ist das Haupteinfallstor zur Erosion von Tarifstandards. Immer dann, wenn in einem Betrieb ungleiche Beschäftigungsverhältnisse existieren, wird Druck auf die regulären Tarifstandards der gesicherten Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt. Prekäre Beschäftigung wird genutzt, reguläre Tarifstandards anzugreifen und gegebenenfalls abzusenken.

Prekäre Beschäftigung führt außerdem zu einer Spaltung der Belegschaften. Sie führt zu Konkurrenzen zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen innerhalb der Betriebe und berührt damit die Arbeit betrieblicher Interessenvertretungen. „Es ist ja nicht so, als wenn da eitel Wonne und Sonnenschein wäre und alle betrieblichen Interessenvertretungen sich immer und ausschließlich als Interessenvertretung der gesamten Belegschaft verstehen würden,“ so Bispinck. Es gibt Betriebsräte, die Leiharbeit unter dem Aspekt der Kostenverhältnisse als vorteilhaft für die Stammbeslegschaften ansehen. Das führt zu Konflikten und hat Folgewirkungen auf die Tarifpolitik im ganzen Unternehmen.

Regelungsdimensionen, die tarifvertraglich bearbeitet werden können

Welchen Beitrag kann die Tarifpolitik leisten, um prekäre Arbeitsverhältnisse insgesamt zu begrenzen? Hier sieht Bispinck drei aufeinander abgestufte Handlungsfelder:

- Inwieweit können Tarifverträge dazu beitragen, bestimmte Beschäftigungsverhältnisse erst gar nicht entstehen zu lassen?
- Wie können bestehende prekäre Arbeitsverhältnisse tarifvertraglich besser ausgestaltet werden?
- Können und sollen für bestimmte Beschäftigten-
gruppen in prekären Arbeitsverhältnissen (z. B. im Niedriglohnsektor) eigenständige Tarifverträge angestrebt werden?

Wer die Tarifverträge durchsieht, der findet fast nirgendwo Regelungen, die prekäre Beschäftigung eingrenzen. Die in letzter Zeit abgeschlossenen Verträge der IG Metall zur Leiharbeit (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) bewegen sich auf der Ebene von Betriebsvereinbarungen. In Tarifverträgen finden sich dazu keine Regelungen. Eine Ausnahme bildet hier der TV-L, der vorsieht, dass befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt werden müssen. Solche Regelungen können BR und PR helfen, bei der Besetzung von freien Stellen prekär Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnisse zu bringen.

Bei der Ausgestaltung prekärer Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von Tarifverträgen fallen einige Aspekte besonders auf.

Da sind zunächst die Regelungen über das Entgelt. Das betrifft insbesondere Teilzeitbeschäftigte und Minijobber. Alle Regelungen, die sich in Tarifverträgen dazu finden, gehen davon aus, dass Beschäftigte mit geringerer Stundenzahl anteilig wie regulär Beschäftigte zu entlohnen sind. Bei manchen Beschäftigungsverhältnissen funktioniert die Regelung aber trotzdem nicht. Gerade der Wegfall der Stundenbegrenzung bei Minijobbern hat dazu geführt, dass tarifliche Regelungen unterlaufen werden. Die tarifliche Regelung alleine reicht offensichtlich nicht aus.

Bei den Regelungen zur Entlohnung fällt eine Gruppe der prekär Beschäftigten besonders auf, die „Generation Praktikum“. Auch da gibt es tarifliche Regelungen zur Entlohnung, z. B. im öffentlichen Dienst oder in der Land- und Forstwirtschaft. Wenn Regelungen vorhanden sind, orientieren sie sich häufig an den Entgelten für Auszubildende. Doch hier wird besonders deutlich, dass es letztlich ohne eine gesetzliche Regelung auf einen Vergütungsanspruch von Praktikanten/innen keine befriedigende Lösung geben wird – auch wenn es möglich ist, das Thema in Tarifverhandlungen aufzugreifen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Regelung der Arbeitszeit. Hier finden sich in der Regel keine tarifvertraglichen Regelungen für prekär Beschäftigte. Eine Ausnahme bilden Regelungen im Rahmen der Teilzeitarbeit, die insbesondere im Handel verbreitet sind. Diese Regelungen sollten das Streben der Arbeitgeber, die Arbeit in viele, kleine Teilzeitarbeitsplätze aufzuspalten, begrenzen. Tarifvertragliche Regelungen über Mindestarbeitszeiten pro Tag und in der Woche, wie sie im Einzelhandel in NRW vereinbart wurden, haben sicherlich ein qualitatives Mindestniveau an Arbeitsbedingungen abgesichert. Aber auch dieser Tarifvertrag enthielt bereits Öffnungsklauseln, nachdem Abweichungen möglich waren, wenn betriebliche Belange oder Wünsche der Beschäftigten dies erforderten. Der Vertrag hat die Tendenz zu kleinteiliger Teilzeitarbeit nicht wirksam verhindert. Tarifliche Regelungen allein können kleinteilige Teilzeitarbeit nicht aufhalten – aber in den meisten Tarifverträgen findet sich nicht einmal eine Regelung zur Ausgestaltung von Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Bei der Durchsicht der Tarifverträge fällt noch ein weiterer Aspekt auf. Prekäre Beschäftigung betrifft häufig geringqualifizierte Erwerbstätige. Das Thema Geringqualifizierte wird in Qualifizierungstarifverträgen fast gar nicht thematisiert. Tarifvertragliche Regelungen könnten hier helfen, prekär Beschäftigten durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung neue Perspektiven zu eröffnen. Gerade bei der Qualifizierung müssten Tarifverträge prekär Beschäftigte viel systematischer berücksichtigen.

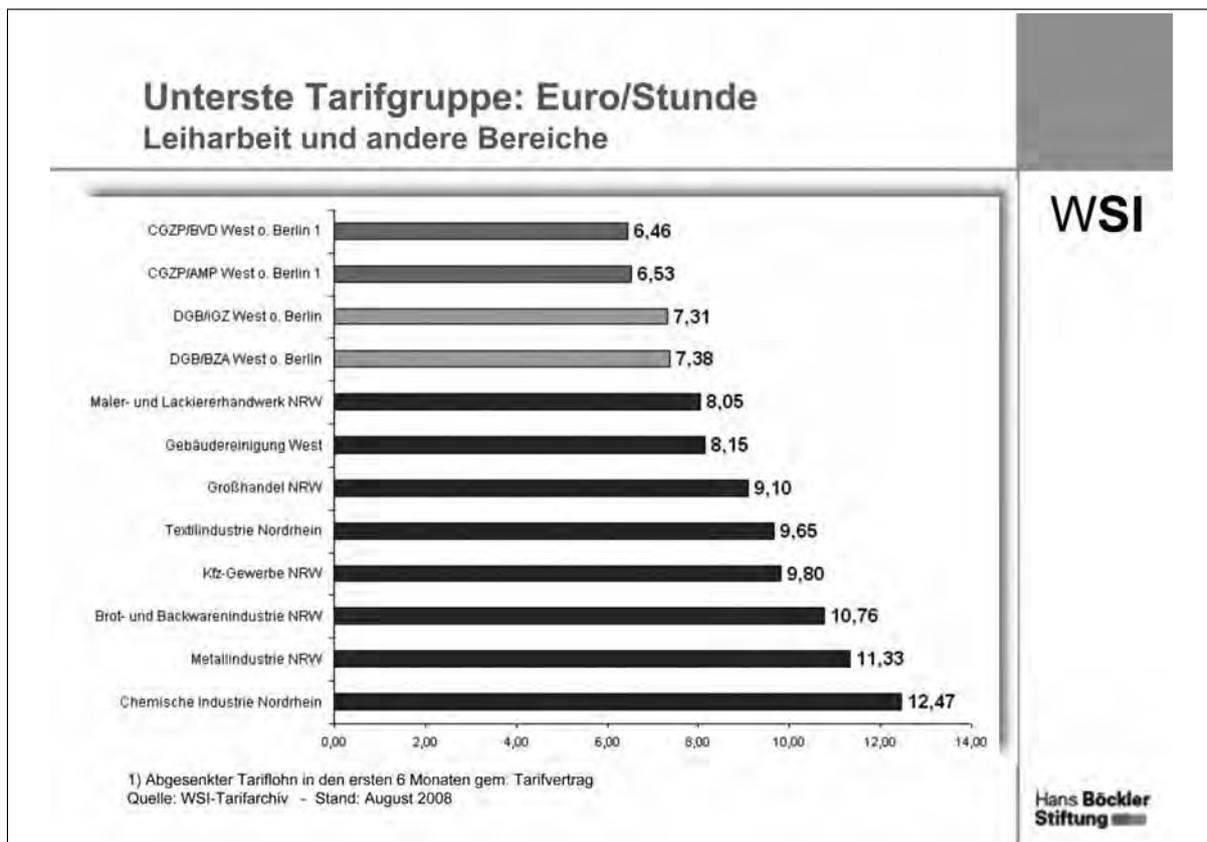
Beim Thema spezielle Tarifverträge für prekär Beschäftigte fallen zunächst zwei Tarifverträge aus

dem Organisationsbereich von ver.di auf. Da ist zum einen der Tarifvertrag für Zeitungszusteller, der z.T. mit Arbeitskämpfen erstritten wurde. Und da ist der Tarifvertrag für studentische Beschäftigte in Berlin. Beide Gruppen stehen nicht im Zentrum der gewerkschaftlichen und tarifpolitischen Aufmerksamkeit. Beide Beispiele zeigen, dass es möglich ist, für prekär beschäftigte Gruppen tarifliche Regelungen zu erstreiten, wenn ein Problemdruck und die Kampfbereitschaft der Betroffenen in der Gewerkschaft vorhanden sind.

Eine Gruppe ist in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren besonders in das Blickfeld gewerkschaftlicher Tarifpolitik geraten: Die Leiharbeiter/innen. Im Rückblick stellt sich die Frage, ob es nicht ein strategischer Fehler der Gewerkschaften war, mit dem Gesetzgeber den Deal zu vereinbaren, der da lautet: Die gesetzliche Regelung zur Arbeitnehmerüberlassung lautet „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Das kommt aber nur in das Gesetz, wenn ihr gleichzeitig zustimmt, von der Regel durch den Abschluss von Tarifverträgen abweichen zu können.

Die Regelung wurde von den christlichen Gewerkschaften und Arbeitgebern sehr schnell genutzt, um Dumpingtarifverträge abzuschließen. Das Ergebnis sieht ihr in der Tabelle zu den untersten Lohngruppen in der Zeitarbeit und einigen ausgewählten Branchen. Am untersten Ende der Skala liegen die Tarife der christlichen Gewerkschaften, die Tarife der zwischen den Zeitarbeitsverbänden BZA und IGZ und dem DGB abgeschlossenen Verträge liegen erkennbar darüber. Branchentarifverträge haben in vielen Fällen deutlich höhere tarifliche Grundvergütungen. Bis heute ist es nicht gelungen, die Tarifverträge des DGB in der Zeitarbeit für allgemeinverbindlich zu erklären.

Die DGB-Tarifgemeinschaft hat den Versuch gemacht, die Lohnunterschiede durch die Vereinbarung über Branchenzuschläge zu reduzieren. Das ist am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert. Jetzt wird versucht, über firmenbezogene Ergänzungstarifverträge zumindest innerbetrieblich die Lohnschere zwischen Leiharbeiter/innen und den Stammbeschäftigten zu reduzieren. Die IG Metall hat Ergänzungstarifverträge mit BMW und Audi abge-



schlossen, die eine deutliche Lohnanhebung der dort beschäftigten Zeitarbeiter/Innen vorsieht. Eine Lücke bleibt jedoch bestehen. Die übrigen Arbeitsbedingungen werden von diesen Ergänzungstarifverträgen nicht erfasst. Der Weg, über firmenbezogene Ergänzungstarifverträge bessere Bedingungen in der Zeitarbeit durchzusetzen, ist mühsam, so Bispinck. Dazu kommt, dass die Mehrzahl der Betriebe kleine und mittelgroße Unternehmen sind. Da ist der Erfolg dieser Strategie ungleich schwieriger zu erreichen.

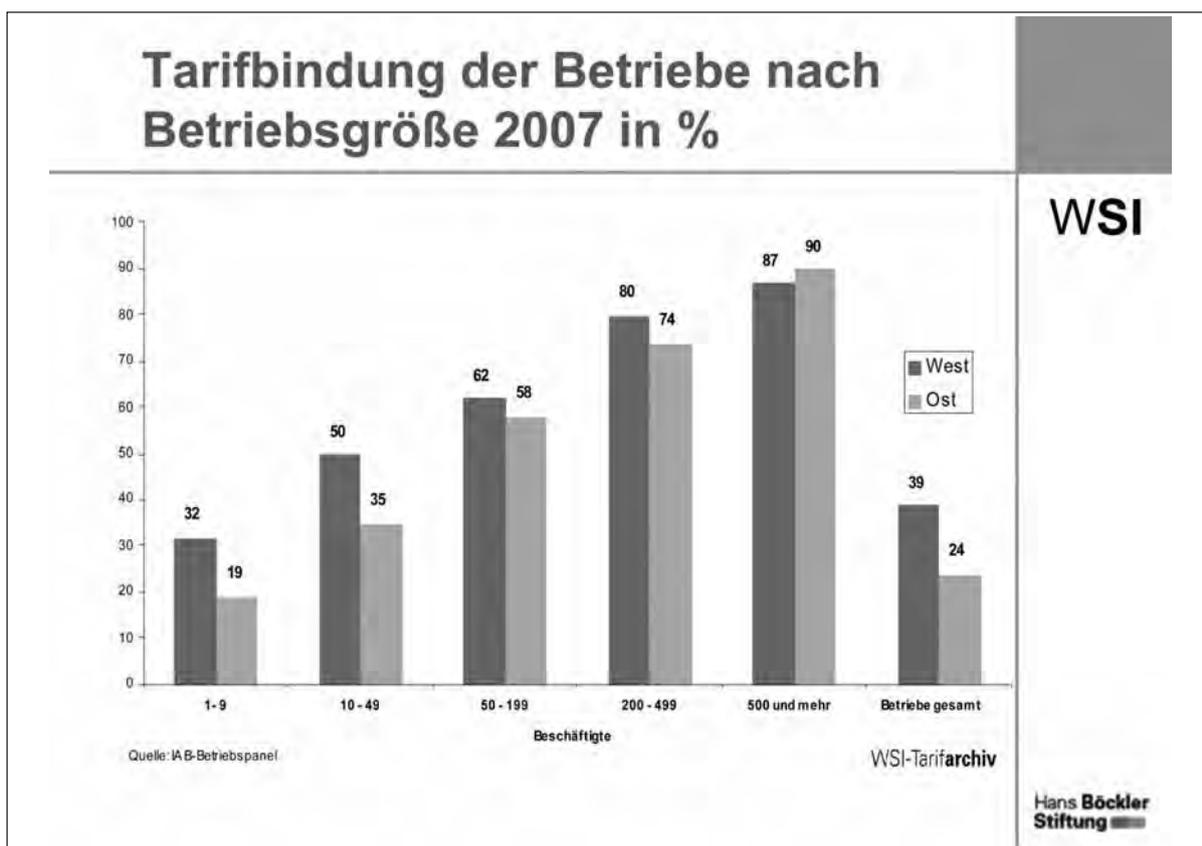
Die Bestandsaufnahme tarifvertraglicher Regelungen wäre unvollständig, ohne einen Blick auf die Tariflandschaft insgesamt zu richten. Die Bindungs- und Gestaltungskraft von Tarifverträgen nimmt seit Jahren ab. Die Tarifbindung von Firmen und Beschäftigten sinkt seit Jahren. Dazu kommt die Fragmentierung von Tarifverträgen. 2007 waren in Westdeutschland 63 % und in Ostdeutschland 54 % der Beschäftigten durch Tarifverträge geschützt. Die Tarifbindung der Unternehmen ist deutlich geringer. Im Westen waren 39 % und im Osten gar nur 24 % alle Betriebe tarifgebunden. Der Grund ist klar. Großbetriebe sind häufig gewerkschaftlich gut orga-

nisiert und überwiegend tarifgebunden. Kleine Unternehmen mit bis zu 50 oder 100 Beschäftigten haben eine deutlich geringere Tarifbindung.

Tarifverträge haben nur eine begrenzte Regelungskraft. Daher bedarf es zusätzlicher Instrumente, um die Regelungskraft von Tarifverträgen zu erweitern.

Grenzen tarifpolitischer Eingrenzung von prekärer Beschäftigung

Das klassische Instrument gegen Lohndumping und Schmutzkonkurrenz und gegen die Ausbreitung prekärer Arbeitsbedingungen stellt die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen dar. Die Zahl der davon betroffenen Tarifverträge geht deutlich zurück, heute sind gerade noch 1,5 % der Tarifverträge davon betroffen. Im Kernbereich, bei der Lohn- und Gehaltsfestsetzung, sind nur noch die Branchen „Überwachung, Friseurhandwerk und Hotel- und Gaststätten“ davon erfasst. Und auch die sind nicht bundesweit, sondern regional unterschied-



Niedrige Tariflöhne in Euro/Stunde (jeweils unterste Tarifgruppe)		
	West	Ost
Öffentlicher Dienst	7,84	7,42
Zeitarbeit (BZA)	7,38	6,42
Einzelhandel	6,56	6,78
Privates Transportgewerbe	6,49	3,91
Metallhandwerk	6,09	4,40
Fleischerhandwerk	6,34	4,50
Systemgastronomie	7,05	6,14
Floristik	5,94	4,35
Bewachungsgewerbe	5,25	4,15
Bäckerhandwerk	5,43	4,35
Hotel- und Gaststätten	5,34	4,81
Erwerbsgartenbau	5,43	2,75
Friseurhandwerk	4,93	3,06
Landwirtschaft	4,71	4,38

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Januar 2008), z.T. regionale Bereiche

WSI

Hans Böckler
Stiftung

lich geregelt. Geschuldet ist das der Blockadehaltung der Arbeitgeber im Tarifausschuss, deren Zustimmung für eine Allgemeinverbindlicherklärung zwingend vorgeschrieben ist.

Jetzt soll versucht werden, mit einer Erweiterung des Arbeitnehmerentendegesetzes für mehrere Branchen Niedriglöhne einzugrenzen. Doch auch hier bestehen hohe Hürden, um eine Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge zu erreichen. Auch hier müssen für 50 % der Beschäftigten einer Branche Tarifverträge bestehen, damit diese für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Das Hauptproblem in Bezug auf prekäre Beschäftigung sind die z.T. vorhandenen tariflichen Armutslöhne. Es nützt nicht viel, wenn diese Löhne auch noch für allgemeinverbindlich erklärt werden. Es gibt eine Reihe gültiger Tariflöhne, die deutlich unter dem seit Jahren geforderten 7,50 Euro für den Mindestlohn liegen. Ohne einen gesetzlichen Mindestlohn wird in diesen Bereichen das Problem prekärer Beschäftigung kaum lösbar sein.

Anforderungen und Perspektiven der Tarifpolitik bei prekären Beschäftigungsverhältnissen

Zunächst sollte man die Tarifverträge Branche für Branche hinsichtlich der Regelungen in Bezug auf prekäre Arbeitsverhältnisse abklopfen, so eine Art prekärer Arbeitstüv. Danach sollten die in der Bestandsaufnahme gefundenen Problembereiche bei der Entwicklung konkreter Tarifforderungen in den Branchen Berücksichtigung finden. Einen Mustertarifvertrag für prekäre Beschäftigung wird es nicht geben, dazu sind die Problembereiche in den einzelnen Branchen zu unterschiedlich.

Wenn die wesentlichen Regelungsbereiche für Mindestanforderungen der Beschäftigten geklärt sind (Entlohnung, Arbeitszeit, Qualifizierung), müssen die Forderungen um zwei weitere Punkte ergänzt werden, so Bispinck. Es handelt sich um die Beteiligungsrechte der prekär Beschäftigten und die Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen (BR und PR) bei der Durchsetzung von tariflichen Regelungen.

Dann ist eine Stabilisierung des Tarfsystems insgesamt anzustreben. Um das zu erreichen, sollte der ausschließliche Branchenbezug der Gewerkschaften aufgegeben werden. Es macht wenig Sinn, unkoordiniert nebeneinander her eine Fülle tarifpolitischer Kleinprojekte zu fahren, die beim gegenwärtigen Kräfteverhältnis und den Durchsetzungsmöglichkeiten der Gewerkschaften Gefahr laufen, irgendwie zu versanden. In der öffentlichen Debatte muss ein Regelungsdruck erzeugt werden, der es erlaubt, Branche für Branche bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Auch das Thema Leiharbeit sollte so branchen- und gewerkschaftsübergreifend behandelt werden.

Die Beseitigung prekärer Arbeit allein über das Mittel der Tarifvertragspolitik erreichen zu wollen, ist kein sinnvolles Ziel. Ein realistisches Ziel ist es dagegen, das Regelungspotential besser als bisher geschehen auszuschöpfen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Professor für deutsches und europäisches
Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und
Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen

Ansatzpunkte zum Handeln: Betriebliche und politische Regulierungsansätze

Prekäre Beschäftigung – Betriebliche und politische Handlungsmöglichkeiten

Welche betrieblichen Handlungsmöglichkeiten haben wir und welche Möglichkeiten gibt es über den Gesetzgeber bzw. das Richterrecht, prekäre Beschäftigung zurückzudrängen. Zu diesem Bereich referierte Wolfgang Däubler. Um das Thema zu gliedern, beschrieb Däubler zunächst, was unter prekärer Beschäftigung zu verstehen ist.

Prekäre Beschäftigung beinhaltet zwei Dimensionen. Prekär beschäftigt ist, wer keinen sicheren Arbeitsplatz hat, prekär beschäftigt ist aber auch, wer keine Existenz sichernde Vergütung erhält. Unter diese Definition fallen fünf Gruppen.

Da gibt es zunächst die befristet Beschäftigten. Besonders wichtig ist diese Form der Beschäftigung im Hochschulfbereich im sogenannten Mittelbau bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern. Sie erhalten nach dem Hochschulzeitvertragsgesetz einen befristeten Vertrag. Nach diesem Gesetz ist die Befristung im Prinzip „beliebig zulässig“.

Dann gibt es Beschäftigte ohne Existenz sicherndes Einkommen. Das sind typischerweise Teilzeitkräfte und hier besonders 400-Euro-Kräfte. Es gibt allerdings auch Niedrigverdiener in Vollzeitarbeit. Das betrifft nicht nur Beschäftigte ohne Tarifverträge. Es gibt auch Niedrigverdiener auf der Basis von Tarifverträgen, die als prekär einzuschätzen sind. Löhne mit einem Stundenlohn von 3,09 Euro sind

nach Ansicht von Däubler sittenwidrig. Sie bedeuten Lohnwucher, auch wenn sie in einem Tarifvertrag geregelt sind, wie z.B. im Friseurhandwerk. Die Tarifierung solcher, nicht existenzsichernder Löhne hat nebenbei eine negative Auswirkung im Bereich der Arbeitsgerichte. Solange ein Lohn im Tarifvertrag steht, fällt es einem Arbeitsrichter unglaublich schwer, die Entlohnung für sittenwidrig zu erklären. Wird derselbe Lohn ohne Tarifvertrag gezahlt, sieht die Lage gleich ganz anders aus.

Dann gibt es die Leiharbeiter/innen und die Praktikanten/innen. Die fünfte Gruppe betrifft die Solo-Selbstständigen.

Diese Gruppen sind in sich relativ heterogen. Die Interessenlage der Betroffenen ist durchaus verschieden. Es gibt Menschen, die an einer solchen Form der Beschäftigung interessiert sind, weil sie ihrer Lebensplanung entspricht. Dazu ein paar Beispiele: Es gibt im Hochschulfbereich den Juristen mit einem super Examen, der überhaupt keine Schwierigkeit hat, nach dem Auslaufen des Vertrags in einer Anwaltskanzlei einen viel besser dotierten Job zu erhalten als vorher an der Universität. Es gibt echte Praktikanten/innen, es gibt gut bezahlte Solo-Selbstständige, die für viele Auftraggeber arbeiten, die recht gut verdienen. Bei Leiharbeitern gibt es vergleichsweise Wenige, denen es gut geht und die an dieser Form der Beschäftigung interessiert sind.

In jeder Gruppe gibt es immer ein paar Leute, denen es vergleichsweise gut geht. Die Interessenlage der Betroffenen ist nicht einheitlich. Das führt zu Schwierigkeiten, wenn man einheitliche Regelungen für die gesamte Gruppe auf betrieblicher, tariflicher oder politischer Ebene konzipieren will. Versuchen sollte man es trotzdem!

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass die Gruppen untereinander verschieden sind. Was bei Befristung hilft, hilft noch lange nicht bei Leiharbeit.

Was bei den Praktikanten/innen hilft, hilft Menschen mit 400-Euro-Verträgen keineswegs. Eine mögliche Lösung ist die Angleichung des Schutzniveaus von prekär Beschäftigten an das der nicht prekär Beschäftigten, so Däubler. Die Tatsache, dass jemand Leiharbeiter oder Solo-Selbstständig oder was auch immer ist, soll ihn nicht in eine schlechtere Position bringen als den Normalarbeitenden. Wenn das nicht möglich ist (jemand, der nur zehn Stunden die Woche arbeitet, kann keinen Existenz sichernden Lohn verlangen), muss man im Rahmen des Möglichen diese Tätigkeit zurückdrängen – durch Quotenregelung und anderes mehr. Im Extremfall kommt auch in Betracht, diese Form der Beschäftigung abzuschaffen.

Anpassung an normale Arbeitsverhältnisse oder Zurückdrängung prekärer Beschäftigung

Befristete Arbeitsverträge

Fangen wir mit den befristeten Arbeitsverhältnissen an. Das Teilzeitbefristungsgesetz stellt in § 4 Abs. 2 fest, dass befristet Beschäftigte mit unbefristet Beschäftigten gleichbehandelt werden müssen. Das Bundesarbeitsgericht ist von dieser Regelung abgewichen und hat eine Ungleichbehandlung bei der Entlohnung aus sachlichem Grund zugelassen. Einen sachlichen Grund für eine ungleiche Entlohnung für die gleiche Arbeit gibt es hier nicht, so Däubler. Der Grundsatz gleicher Entlohnung muss für befristet Beschäftigte uneingeschränkt gelten.

Dann ist weit verbreitet, in befristeten Arbeitsverträgen Kündigungsklauseln aufzunehmen. Der Arbeitgeber hält sich die Kündigung vor, „wenn ein ausreichender Grund besteht“. Die gesetzliche Regelung sieht eine solche Kündigung in befristeten Arbeitsverträgen nicht vor. Das Kündigungsrecht des Arbeitgebers bei befristeten Arbeitsverträgen ist grundsätzlich zu beseitigen.

In den Fällen, in denen eine befristete Beschäftigung nicht zu verhindern ist, kann eine Prekaritätsprämie eingeführt werden. Jemand, der bereit ist, ohne vollen Bestandsschutz zu arbeiten, erhält nach dem

Ablauf des Vertrags eine Sonderzahlung, z. B. ein Monatsgehalt für ein Jahr Betriebszugehörigkeit. Er bekommt die Abfindung automatisch, der Grund der Nichtverlängerung der Befristung darf dabei keine Rolle spielen.

Man kann natürlich weitergehen und ein Verbot aller befristeten Arbeitsverträge fordern, wie es die ÖTV und die GEW in den siebziger Jahren gefordert haben. Die Erfolgsaussichten einer solchen Strategie hält Däubler für sehr unwahrscheinlich. Was man machen kann, ist die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen einzugrenzen. Ein erster Schritt in diese Richtung ist die Beseitigung der sachgrundlosen Befristung. Der nächste Schritt ist die Neubestimmung des Sachgrunds einer Befristung. Um eine Befristung zu begründen, muss ein legitimes Arbeitgeberinteresse vorliegen. Ein legitimes Interesse liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Interessen nicht mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erreichen kann. Wer eine Aushilfe für 14 Tage benötigt, kann kein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen. Wer ein Arbeitsverhältnis zur Erprobung eingeht, benötigt keine Befristung. Die Erprobung kann auch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erfolgen, das in den ersten sechs Monaten gekündigt werden kann.

Der Grundgedanke von Däubler ist recht einfach. Eine Befristung ist immer dann zuzulassen, wenn der Arbeitgeber seine legitimen Interessen nicht durch den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses erreichen kann. In der Realität würden Befristungen dann auf relativ wenige Fälle beschränkt bleiben.

Ein besonderes Problem stellt in diesem Zusammenhang das Wissenschaftszeitvertragsgesetz dar. Es ermöglicht die Aufspaltung der Befristung in mehrere Verträge, ohne zu regeln, wie es aufgespalten werden kann. Die Aufspaltung ist so zu beschränken, dass der Zweck der Förderung eines wissenschaftlichen Vorhabens nicht behindert wird. Wer eine Promotion oder ein bestimmtes wissenschaftliches Projekt durchführt, benötigt eine Befristung, innerhalb derer das Ziel (z. B. die Promotion) erreicht werden kann.

Man muss sich zudem überlegen, ob für befristete Verträge an Hochschulen – vor allem für Neuabschlüsse – eine Höchstaltersgrenze, z. B. 35 Jahre, eingeführt wird. Der Betroffene muss in einem Alter aus der Befristung im Hochschulbereich ausscheiden, in dem er noch Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat. Nebenher kann man überlegen, wie das Verfahren der Verlängerung objektiv überprüft werden kann. Es gibt wenige Lebensbereiche, in denen das Wohl und Wehe des Betroffenen von der subjektiven Einschätzung einer anderen Person, z. B. dem betreuenden Professor, abhängt.

Geringverdiener

Beim Fehlen einer die Existenz sichernden Vergütung gibt es nur eine vernünftige Forderung: den gesetzlichen Mindestlohn. Die Mehrzahl der EU-Staaten hat ihn, selbst die USA hat einen gesetzlichen Mindestlohn, ohne das deshalb die Wirtschaft zugrunde gegangen ist.

Als zweites muss man sich überlegen, welchen Sinn es macht, 400-Euro-Verträge staatlich zu subventionieren. Auf solche Arbeitsverhältnisse müssen 30 % Sozialabgaben und Steuern gezahlt werden. Das ist viel weniger, als der gemeinsame Anteil von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Normalarbeitsverhältnis. Es gibt keinen Grund, in der Sozialversicherung einen Unterschied zwischen Normalarbeitsverhältnissen und geringfügiger Beschäftigung zu machen. Alle müssen gleich behandelt werden. Die staatliche Subventionierung muss aufhören.

Bei allen anderen Teilzeitbeschäftigten ist eine effektive Gleichbehandlung zu erreichen. Es darf keine Differenzierung aus sachlichem Grund erlaubt sein. Das Problem ist hier ähnlich gelagert wie bei den befristet Beschäftigten.

Leiharbeiternehmer

Bei Leiharbeitnehmern ist zwingend der Grundsatz des Equal Pay durchzusetzen. Die Regel, das man vom Tarifvertrag abweichen kann, ist abzuschaffen.

Zudem muss man zum Synchronisationsverbot zurückkehren. Die Dauer des mit dem Verleiher abge-

schlossenen Arbeitsvertrags darf nicht genau mit der Dauer des Einsatzes im Entleiherbetrieb übereinstimmen. Zudem muss die Höchstdauer des Einsatzes im Betrieb auf drei Monate begrenzt werden, um zu verhindern, dass Stammarbeitsplätze ersetzt werden.

Der Leiharbeit wird häufig eine Brückenfunktion zum Normalarbeitsverhältnis zugewiesen. Seit Clement ist es möglich, dass der Verleiher mit dem Entleiher vereinbart: „Wenn der Entleiher den Leiharbeitnehmer einstellt, ist eine Vermittlungsprämie von zwei Monatsgehältern zu zahlen.“ Solche Regelungen erschweren die Übernahme des Leiharbeitnehmers durch den Entleihbetrieb. Das muss man schlicht und einfach verbieten.

Praktikanten

Es gibt viele echte Praktikanten/innen. Es gibt Fachschüler/innen und Fachhochschüler/innen, die im Rahmen einer Ausbildungsordnung ein Praktikum absolvieren. Es gibt Praktikanten/innen, bei denen die Weiterbildung im Vordergrund steht. Da gibt es kein Problem, sie sind mit Auszubildenden gleich zu behandeln.

Es gibt aber auch unechte Praktikanten/innen. Es gibt da eine neue Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) in Baden-Württemberg. In einem Vertrag war lediglich festgelegt, dass die Praktikantin im Geschäftsbereich des Arbeitgebers für ein Entgelt von 375 Euro tätig sein sollte. Von Weiterbildung war in dem Vertrag nicht einmal die Rede. In diesem Fall hat das LAG Baden-Württemberg entschieden, das ist Lohnwucher, da es sich um ein ganz normales Arbeitsverhältnis handeln würde. Der Klägerin wurde die verkehrssübliche Vergütung zugesprochen.

Wer wirklich abhängig beschäftigt ist, für den liegt nach geltendem Recht ein Arbeitsverhältnis vor. Die Schwierigkeit liegt hier darin, dass niemand klagt! Hier geht es um ein Durchsetzungsproblem. Wenn Betroffene den Weg zu den Arbeitsgerichten scheuen, um z. B. ein schönes Zeugnis über das Praktikum zu erhalten, sind solche Arbeitsverhältnisse weiter möglich.

Solo-Selbstständige

Man hat bisher kaum darüber nachgedacht, dass man Solo-Selbstständige und Arbeitnehmer im Ergebnis gleich behandeln muss. Wir haben den Gleichbehandlungsgrundsatz bei Teilzeitkräften, bei befristet Beschäftigten und bei der Leiharbeit. Aber wir haben ihn überhaupt nicht – auch nicht angedacht – in Bezug auf Solo-Selbstständige und Arbeitnehmer. „Dass muss anders werden. Es darf für den Arbeitgeber wirtschaftlich nicht mehr interessant sein, jemanden als Selbstständigen statt als Arbeitnehmer zu beschäftigen“, so Däubler. Dem Selbstständigen muss soviel mehr bezahlt werden, dass er die Sozialversicherung selber bezahlen kann. Generell muss man davon ausgehen, dass die Tätigkeit als Selbstständiger nicht schlechter vergütet werden darf als eine Tätigkeit als Arbeitnehmer.

Bei Solo-Selbstständigen, die im Wesentlichen bei einem Auftraggeber tätig sind, gibt es den Ansatz der sogenannten *arbeitnehmerähnlichen* Person. Sie unterliegen in gewissem Umfang dem Arbeitsrecht, etwa dem Arbeitsschutzgesetz oder dem Pflegezeitgesetz. Dieser Trend ist fortzusetzen. Eine wichtige programmatische Forderung wäre, arbeitnehmerähnliche Personen in den Kündigungsschutz und das Betriebsverfassungsgesetz mit einzubeziehen. Es gibt Regelungen für Heimarbeiter in Bezug auf den Kündigungsschutz und die Betriebsverfassung. Aber alle anderen arbeitnehmerähnlichen Personen sind davon nicht erfasst. Hier muss ein gleicher Schutzstandard herbeigeführt werden.

Rechtsdurchsetzung bei prekären Arbeitsverhältnissen

Im Rahmen der betrieblichen Handlungsmöglichkeiten ist die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz auf alle im Betrieb Beschäftigten auszudehnen. Der Betriebsrat hat dann die Möglichkeit, nein zu sagen, wenn die Befristung nicht in Ordnung ist, ein Solo-Selbstständiger schlechter behandelt wird als vergleichbare Arbeitnehmer und er kann das Prinzip *Equal Pay* durchsetzen.

Allerdings kann man sich nicht darauf verlassen, dass man mit einer Änderung des § 99 immer zu einer

sozial gerechten Lösung kommen wird. Es gibt auch Fälle, in denen der Betriebsrat nicht unglücklich ist, wenn es eine Anzahl von Leiharbeitnehmern oder anderen prekär Beschäftigten gibt. Prekäre Beschäftigung macht die Arbeitsplätze von Stammebeschäftigten sicherer. Auch das kann Entscheidungen von Betriebsräten beeinflussen.

Durchsetzung des Arbeitsrechts

Wir sind in Deutschland bei der Durchsetzung des Arbeitsrechts wie kaum ein anderes Land auf die Arbeitsgerichte fixiert. Die Durchsetzung des Arbeitsrechts geschieht immer durch die Führung eines Prozesses vor dem Arbeitsgericht, so Däubler. Jahr für Jahr gibt es 600.000 arbeitsgerichtliche Verfahren bei knapp 40 Millionen abhängig Erwerbstätigen. Und das, obwohl während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses kaum prozessiert wird.

In der gewerblichen Wirtschaft ist es die Ausnahme, dass jemand während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses klagt. Im Prinzip bleibt die Einhaltung des Arbeitsrechts immer der Verantwortung des Arbeitgebers überlassen. Wer beim Arbeitgeber nicht in Verruf kommen will, verzichtet während des laufenden Arbeitsverhältnisses auf eine Klage. Insofern kann sich ein Arbeitgeber relativ leicht über das geltende Recht hinwegsetzen, ohne dass etwas passiert.

Ein gutes Beispiel bietet die Kontrolle der Arbeitszeit. Das Arbeitszeitgesetz wird in vielen Betrieben nicht eingehalten, mit und ohne Tricks. Wer abends noch einmal auf der Arbeit erscheint, ohne sich anzumelden und weiterarbeitet, der wird nicht erfasst. Die tatsächliche Arbeitszeit liegt deutlich über der tariflichen Arbeitszeit. Größtenteils sind das tariflich zugelassene, nicht rechtswidrige Überstunden. Aber es sind auch Verstöße gegen geltende Tarifverträge dabei. Und es gibt niemanden, der die Einhaltung kontrolliert.

Es ist sinnvoller, die Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts einer modernisierten Gewerbeaufsicht zu übertragen. Die Gewerbeaufsicht ist bei uns ja nur für den Gesundheitsschutz und den gesetzlichen Arbeitszeitschutz zuständig. In anderen Ländern, z. B. in Frankreich, überprüfen sie auch die Einhaltung von

Tarifverträgen und von Arbeitsverträgen. Die Verwaltungsbehörde hat die Möglichkeit, Verwaltungsakte zu erlassen, die mit sofortiger Wirkung einzuhalten sind. Dann muss der Arbeitgeber die Gerichte anrufen und beweisen, dass die Gewerbeaufsicht im Unrecht war. Das führt zu einer völlig veränderten Atmosphäre im Arbeitsrecht. Das setzt natürlich die Unabhängigkeit der Behörde voraus.

Däubler's These lautet: Ist es nicht sinnvoll, die Fixierung auf die Arbeitsgerichte aufzugeben und die Überprüfung und Durchsetzung des Arbeitsrechts anderen Instanzen zu übertragen? Eine solche Änderung des Arbeitsrechts schließt die Möglichkeit der Klage natürlich nicht aus. Aber man erhält eine viel schnellere Korrektur von Verstößen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Wenn das nicht möglich ist, muss man überlegen, wie man das arbeitsgerichtliche Verfahren effizienter machen kann. Es gibt einige Länder, in denen die Gewerkschaften tarifliche und sonstige gesetzliche Ansprüche einzelner Beschäftigter vor den Gerichten einklagen können. In Deutschland kann die Heimarbeiterschutzbehörde die Einhaltung der Mindestentlohnung in der Heimarbeit gerichtlich geltend machen. Pro Jahr gibt es etwa ungefähr 200 Verfahren in der Republik. Das sind nicht viele Verfahren, aber es gibt auch nicht so viele Heimarbeiter. Aber das Grundprinzip ist interessant: Eine unabhängige Stelle kann gewissermaßen ohne die typische Angst des Arbeitnehmers dafür sorgen, dass das Arbeitsrecht eingehalten wird.

In Deutschland gibt es die gleiche Regelung übrigens auch im nie angewandten Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen aus dem Jahr 1951. Regelungen, die es erlauben, dass eine Behörde oder die Gewerkschaft ein Klagerecht vor dem Arbeitsgericht erhalten, können das arbeitsgerichtliche Verfahren effizienter machen. Besonders wichtig sind solche Regelungen für Personen, die sich in prekärer Beschäftigung befinden – und sich selten trauen, ihre Rechte vor den Gerichten einzuklagen.

Bedeutsam sind solche Regelungen auch für leicht ersetzbare Arbeitskräfte. Dabei handelt es sich typischerweise um Arbeitskräfte mit geringer Quali-

fikation. So kommt es z.B. im Reinigungsgewerbe vor, dass Beschäftigte auf die Bildung eines Betriebsrats und damit auf wichtige betriebliche Mitbestimmungsrechte aus Angst vor Kündigungen verzichten. Die leichte Ersetzbarkeit des Arbeitnehmers behindert hier das Funktionieren des Arbeitsrechts. Diesem Umstand muss man Rechnung tragen, indem die Möglichkeit geschaffen wird, dass deren Rechte durch Dritte wahrgenommen werden.

Um die Institutionen des Arbeitsrechts mit Leben zu füllen, besteht ein hoher Bedarf an neuen Formen, die das bestehende Recht effektiver durchsetzen. Mit diesem Problem muss man sich mehr als bisher geschehen befassen.

III. Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Bericht 1

Prekäre Beschäftigung und Handlungsstrategien von Betriebs- und Personalräten

Bereich	Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen	Veränderungen, Forderungen
Sozialversicherte Teilzeit	– Durch Tarifverträge § 8 Abs. 4 TzBefrG /Betriebsvereinbarung regeln	– Rückkehr in Vollzeitverhältnis
	– Aufklärungsarbeit durch Betriebs-/Personalräte im Betrieb	
Minijobs, Kurzfristige Beschäftigung	– Arbeitsbedingungen / Arbeitszeiten / Kündigungsfristen betrieblich regeln	– Gleichstellung zu Normalarbeitsverhältnissen
400-€-Jobs	– Aufklärungsarbeit durch Betriebs-/Personalräte im Betrieb	
Leiharbeit	– Betriebliche Arbeitszeitregelungen, Arbeitsplatzgestaltung,	– Durchsetzen der bestehenden gesetzlichen Grundlagen
	– Prüfung vor Einsatz im Betrieb (Prämienberechtigung)	– Volle Mitzählung der Leiharbeiter bei den Betriebsratswahlen
	– Einfluss auf die Personalplanung des Unternehmens	
	– Forderung an den Kundenbetriebsrat: Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Betrieb abschließen	
	– Aufklärungsarbeit durch Betriebs-/Personalräte im Betrieb	
	– jeder Bewerber muss ein Gespräch mit dem BR führen	

Bereich	Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen	Veränderungen, Forderungen
Befristung	– Nur als Einstiegsmöglichkeit nutzen, kurzfristige Nutzung regeln,	– Durchsetzen der bestehenden gesetzlichen Grundlagen
	– Eingeschränkt durch Befürchtungen von entsprechenden. Beschäftigten im Betrieb	– Einhaltung der Befristungsvorschriften durch Dritte (z. B. Arbeitsamt) kontrollieren
	– Koalitionspartner im Betrieb finden (HR)	– Zertifizierung von Betrieben durch Dritte (z. B. Gewerkschaften)
	– Bei voraussehbaren Mehrfachbefristungen spätestens 3 Monate vor Neubefristung, den Vertrag verlängern	– Änderung des § 14.1.1 TzBefrG. Verlängerungsmöglichkeit muss eingeschränkt werden
	– jeder Bewerber muss ein Gespräch mit dem BR führen	– Mitbestimmungsverfahren bei Befristungen erschweren
	– Aufklärungsarbeit durch Betriebs-/Personalräte im Betrieb	– gesetzliche Regelungen zum Einsatz von Honorarkräften
(staatl.) geförderte Arbeit, 1-€-Jobs, ABM	– Einsatzzweck festlegen	– Dürfen keinen Dauerarbeitsplatz verdrängen (Theorie/Praxis)
	– Einstellung ablehnen bei Verdacht von Verdrängung von Dauerarbeitsplatz	– gesetzliche Regelungen zum Einsatz von Honorarkräften
Selbstständigkeit	– Qualitätssicherung mit Zertifizierung	
	– Aufklärungsarbeit durch Betriebs-/Personalräte im Betrieb	
	– Honorarkräfte auf Wählerliste setzen	
Praktikum	– Richtlinien vereinbaren, Einsatzdauer, Betreuer, Arbeitsentgelt, Ausbildungsplan	
	– Aufklärungsarbeit durch Betriebs-/Personalräte im Betrieb	
Werkverträge	– Saisonaler Einsatz, nicht zu Lasten von unbefristeten Beschäftigten	
	– Aufklärungsarbeit durch Betriebs-/Personalräte im Betrieb	

Bericht 2

Prekär Beschäftigte im Fokus gewerkschaftlichen Handelns?!

Am Beginn der Arbeitsgruppe wurde die Einschätzung festgehalten, dass die Probleme prekär Beschäftigter in den Fokus gewerkschaftlichen Handelns gehören, dass dies aber bisher nicht ausreichend der Fall ist. Symptomatisch dafür ist der Entwurf des ver.di-Programms, in dem sich bisher nur ein einziger Satz zu diesem Themenbereich findet; es steht dort als ein Problem von vielen, nicht als das zentrale Problem, das es in der heutigen Situation in der Arbeitswelt ist.

Gewerkschaften und das „Normalarbeitsverhältnis“

Das gewerkschaftliche Handeln ist bisher zu sehr auf das „Normalarbeitsverhältnis“ fixiert. Dies wird aktuell auch wieder in Chance 2011 deutlich: Auch dies ist orientiert auf die Kernbelegschaften, insbesondere in Großbetrieben. Gleiches gilt für die Tarifpolitik, in der nach wie vor das Bild des unbefristeten Vollzeitverhältnisses vorherrschend ist.

Das Thema ist jedoch zentral, weil es nicht nur das Problem einer Gruppe ist, sondern eine viel größere Dimension hat: Prekäre Beschäftigung bedeutet Lohndruck und Konkurrenz in einem Ausmaß, das Auswirkungen auf alle hat.

Wenn prekäre Beschäftigung im Fokus der Gewerkschaften steht, dann bisher vor allem in diesem Sinne als Bedrohungsszenario für das „Normalarbeitsverhältnis“, weniger dagegen die prekär Beschäftigten selber und ihre Probleme. Dies ist bisher im Wesentlichen begrenzt auf Einzelprojekte bzw. auf das Thema Mindestlohn.

Hier wird ein Strukturkonservatismus der Gewerkschaften deutlich, auch im Umgang mit Ressourcen

und Budgets, für die das Motto input = output gilt. Unter dem Motto Mitgliederorientierung droht dies sich im Rahmen von Chance 2011 eher noch zu verschärfen: Finanziert wird, was kurzfristig sichtbar Mitglieder bringt.

Probleme und Widersprüche

Die Auseinandersetzung mit prekärer Beschäftigung bringt durchaus Konflikte und Widersprüche zu Tage. Einerseits erheben wir den Anspruch, es dürfe keine Tarifverträge mit einem Lohn unter 7,50 € geben – andererseits würde eine konsequente Umsetzung wahrscheinlich bedeuten, dass viele Kollegen/innen gar keinen Tarifvertrag mehr hätten, da diese Forderung in ihrem Bereich (noch) nicht durchsetzbar ist. Einerseits stellt prekäre Beschäftigung eine Bedrohung für das gesamte Beschäftigungssystem dar, andererseits schützt sie kurzfristig manche Kernbelegschaften durch einen „Konjunkturpuffer“ aus befristet Beschäftigten oder Leiharbeiter/innen.

Auch Strukturkonservatismus der Gewerkschaften hat Gründe: Politik wird für die Mitglieder gemacht, nicht für die potenziellen Mitglieder. Dies ist mit einem Besitzstandsdenken verbunden, dass zur Ausdifferenzierung und zu uneinheitlichen Tarifverhältnissen führt. Teilweise gibt es auch einen Mangel an Solidarität „nach unten“, d.h. lieber bekommt der Neue weniger Geld als der Alte.

In dieser Situation besteht ein weiteres Problem: Wenn wir die Prekären organisieren wollen, müssen die Gesicherten die Ungesicherten ansprechen. Beide Seiten müssen hierbei aufgrund der teilweise verschiedenen Interessen und Arbeitsbedingungen Hürden überwinden – jedoch funktioniert Organisation erfahrungsgemäß vor allem durch persönliche Ansprache im Betrieb.

Die prekär Beschäftigten wiederum zeigen teilweise ein erschreckend hohes Verständnis für die Situation/den Arbeitgeber und folgen dessen Sachzwanglogik: Angesichts von Konkurrenz oder

unsicherer Auftragslage könne dieser ihnen nun mal nicht mehr zahlen, eine Festanstellung bieten etc..

zentrales Thema in ver.di...

Dass sich die Fachbereiche 5 und 13 gemeinsam des Themas annehmen, ist ein guter erster Schritt – dabei kann es aber nicht bleiben, sondern es ist relevant für die Gesamtorganisation. Andere Fachbereiche blenden das Problem zu sehr aus. Kollegen/innen begegnen oft Widerstand im eigenen Laden; es ist die Rede von „Schweinkram“, „Die mit den Billiglöhnern“

... und darüber hinaus

Ein Grundproblem, das zur Ausweitung der prekären Beschäftigung beiträgt, ist, dass statt einer volkswirtschaftlichen Orientierung oft die betriebswirtschaftliche im Vordergrund steht. Hierfür bedarf es eines Umdenkens auf gesellschaftlicher Ebene. Um dieses zu erreichen, kann ver.di der Ausgangspunkt sein, braucht aber weitere Partner in der Gesellschaft, angefangen beim DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften, aber auch andere gesellschaftliche Kräfte.

Forderungen und Konzepte entwickeln

Prekäre Beschäftigung sollte in den Fokus kommen, dafür müssen Konzepte und Umsetzungsschritte entwickelt werden.

Es muss herausgefunden werden, wie die Probleme und Bedürfnisse der Betroffenen wirklich sind. Wir werden die Kollegen/innen nicht mitnehmen können, wenn wir meinen zu wissen, was gut für sie ist, ohne sie zu fragen.

Sowohl bezüglich der politischen Situation als auch der Ansprache der betroffenen Kollegen/innen sind andere (neue?) Strategien erforderlich, als in Bereichen des klassischen „Normalarbeitsverhältnisses“. Der Inhalt dieses „Normalarbeitsverhältnisses“ sollte auch auf den Prüfstand gestellt werden: Was bedeutet es heute, was und wie gestaltet sollte es sein?

Bisher läuft Arbeit von ver.di in Bezug auf prekäre Arbeit vor allem in befristeten Projekten. Hinterfragt werden sollte, ob dies der richtige Ansatz ist. Für die Organisierung von in bisherigen weißen Flecken und

vor dem Hintergrund des Drucks, der in diesen Bereichen herrscht, brauchen wir Zeit und langen Atem. Dafür ist auch eine Debatte über die derzeitige Verteilung von Budgets in der Organisation erforderlich: Soll das Geld im Wesentlichen in die Betreuung derer gehen, von denen es kommt, dann besteht kaum die Möglichkeit, mehr Betreuung in prekäre Bereiche zu stecken, nicht nur Aufgrund des Organisationsgrades, sondern auch der Niedriglöhne.

Um den Kollegen/innen in den Betrieben die Handlungsnotwendigkeit zu verdeutlichen, brauchen wir Realismus auch in der Darstellung unserer eigenen Arbeit: schlechte Tarifvertrags-Ergebnisse sollten wir nicht schönreden und als Erfolg verkaufen, sondern transparent machen, wenn die Beschäftigten nicht genug gekämpft haben

Aber auch innerhalb der Organisation kann schon jetzt Einiges verbessert werden: So ist es eine Frage mangelnder interner Kommunikation, wenn z.B. manche Funktionäre/innen vor Ort nicht wissen, dass in ver.di auch Selbstständige organisiert werden.

IV. Diskussion

Wortmeldung 1: Kollege Gerd Denzel, Projekt Zeit- und Leiharbeit, ver.di Bundesverwaltung, Berlin

Kollege Denzel ging darauf ein, ob es ein strategischer Fehler war, im Zeichen von *equal pay* und Tarifvorbehalt in die Tarifverhandlungen zur Zeit- und Leiharbeit einzusteigen. Er meinte, dass jenseits von dieser strategischen Überlegung wir zurzeit ein Riesenproblem mit den christlichen Gewerkschaften haben. Sie machen uns das Leben schwer und hindern uns, Verbesserungen – deutliche Verbesserungen – zu erzielen. Auch vor dem Hintergrund, das uns die entsprechende Durchsetzungsfähigkeit als DGB-Gewerkschaften in dem Bereich Zeit- und Leiharbeit fehlt. Kollege Denzel meinte weiter, dass ein einfacher Lösungsansatz gefunden wurde: Wir sagen, wie viele andere auch, dass die CGZP¹ einfach nicht tariffähig ist. Das Land Berlin und ver.di werden den entsprechenden Antrag in die Wege leiten.² Kollege Denzel ging auf einen weiteren Punkt ein. Er vertritt die Ansicht, dass *equal pay* und *equal treatment* die DGB-Gewerkschaften in absehbarer Zeit nicht durchsetzen werden. Es bedarf einer gesetzlichen Bestimmung, die besagt, *equal pay* und *equal treatment* ohne irgendwelche Vorbehalte. In anderen europäischen Ländern ist das auch möglich.

Letztlich ging er darauf ein, dass es ist in der Tat richtig ist, dass eine Begrenzung prekärer Beschäftigung in der Leiharbeit tarifvertraglich relativ selten sei. Im Gesundheitsbereich gelingt es, das hin und wieder durchzusetzen. Insbesondere im Gesundheitsbereich besteht das Phänomen der Konzernleihe, das heißt, Klinikkonzerne bzw. Kliniken gründen ihre eigenen Töchter mit dem einzigen Zweck dort, um Personal abzuschleppen, rein zu drängen bzw. neu einzustellen. Anschließend wird es dann zurück verliehen. Allerdings zu deutlich günstigeren Entgelten, also die klassische Verleihsituation. Es gelingt zumindest in sogenannten Härtefallregelungen, also Härtefalltarif-

verträgen eine Begrenzung prekärer Beschäftigung durchzusetzen. So ist es beispielsweise in Frankfurt tatsächlich gelungen, 900 Beschäftigte aus diesem Verleihunternehmen wieder zurückzuführen in die reguläre Beschäftigung. Selbstverständlich dann auf der Grundlage dieses Notlagentarifvertrages.

Wortmeldung 2: Kollege Jürgen Richter, Teilnehmer aus dem Fachbereich 13

Er ging auf die Entwicklung der Entgelte im Bereich der Objektüberwachung ein. Dort bewegt sich die Entwicklung von 1995 bis 2008, also in 13 Jahren, in Baden-Württemberg um ein bisschen mehr als 2 Euro bis zu Brandenburg bis zu 28 Cent. In Mecklenburg-Vorpommern 28 Cent, in Rheinland-Pfalz und Saarland 51 Cent und Sachsen noch 60 Cent. 13 Jahre lang eine Lohnentwicklung von 60 Cent; nur um deutlich zu machen, wie prekär es im Überwachungsgewerbe aussieht.

Antwort Kollege Reinhard Bispinck

Er ging auf die Frage ein, wie sich die Gewerkschaften zum Tarifvertrag in der Leiharbeit strategisch verhalten haben. Er meinte, dass es im Grunde genommen ein politischer Deal war. Die Bundesregierung habe damals deutlich gemacht: „Die Equal Pay-Bestimmung kommt nur ins Gesetz rein, wenn klar ist, dass die Tarifparteien von der Möglichkeit zu abweichenden tariflichen Regelungen Gebrauch machen.“ Dies habe damals einen enormen Handlungsdruck geschaffen. Man müsse rückblickend auch prüfen, wie ist denn die Entwicklung gewesen? Er meinte, dass ein Teil der Fehleinschätzung auf gewerkschaftlicher Seite gewesen sei, dass nicht vorhersehbar war, wie die Christlichen Gewerkschaften in diese Lücke stoßen würden und wie in Windeseile das ausgehandelte Tarifwerk Makulatur wurde. Wenn die CGZP die Tariffähigkeit aberkannt bekäme, wäre das positiv. Das löst das grundsätzliche Problem

¹ Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalleasingAgenturen (CGZP)

² Inzwischen hat das Arbeitsgericht Berlin der CGZP die Tariffähigkeit abgesprochen.

Siehe unter <http://besondere-dienste.verdi.de/pressemitteilungen/showNews?id=2201f52a-2670-11de-5f61-0019b9e321e1>

von Lohndumpings durch Lohnkonkurrenz durch die Christen überhaupt nicht. Die christliche Gewerkschaft Metall ist mittlerweile höchst richterlich anerkannt als Tarifvertragspartei. Wenn es bei dieser Rechtsprechung bleibt, dass gewissermaßen die Zahl der abgeschlossenen Tarifverträge schon der Beleg für soziale Mächtigkeit ist, dann droht uns da nichts Gutes. Selbst wenn in einem solchen Fall ein Teil des Problems dadurch gelöst wäre. Das Problem der Konkurrenz, der Unterbietungskonkurrenz durch die christlichen Gewerkschaften, sei vermutlich alleine über den Rechtsweg nicht wirklich zu lösen.

Antwort Kollege Wolfgang Däubler:

Er ging auf das Verfahren zur CGZP ein. Es wird beim Arbeitsgericht Berlin durch den Arbeitssenator und durch ver.di anhängig gemacht. Das Verfahren bis zum BAG ist lang. Das ist nicht schlimm, denn wenn das Arbeitsgericht Berlin in erster Instanz sagen würde, die CGZP sei nicht tariffähig, hätte das zur Folge, dass kein Entleiher mehr diese Tarifverträge zu Grunde legen würde. Denn das Risiko, dann nachzahlen zu müssen auf der Basis von *equal pay* ist gewaltig. Und das Risiko, die ganzen Sozialversicherungsbeiträge nachträglich – übrigens auch die der Arbeitnehmerseite – bezahlen zu müssen auf der Basis von *equal pay*, sei enorm. Das würde jeden halbwegs vernünftigen Entleiher davon abhalten, diese spezifischen CGZP-Verträge zu Grunde zu legen. Die Chance für eine – in unserem Sinn – positive Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin ist ziemlich hoch. Es gab eine Entscheidung, die sich aus formalen Gründen nicht verbindlich zur Sache selber äußern konnte, wo der Richter sagte, der Antrag ist unzulässig. Aber er hat dann sechs Seiten geschrieben, aus denen sich ergibt, warum er der Auffassung ist, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Das ist eine sehr eindeutige Stellungnahme. Es sei natürlich offen, ob der gleiche Richter das entscheiden wird. Jedenfalls gibt es da sehr gute Chancen und diese muss man wahrnehmen.

Kollege Däubler stellte weiter fest, dass die Verleihtarifverträge keineswegs alle Arbeitsbedingungen erfassen. Es gibt einen beträchtlichen Bereich etwa betrieblicher Sozialleistungen, auch von Ertragsbeteiligung, Leistungsprämien und ähnliches

mehr, die überhaupt nicht in den Tarifverträgen angesprochen seien. In einem Aufsatz in der Zeitschrift *Der Betrieb*, Verlag Handelsblatt, wird darlegt, was da alles bis hin zu den Vermögenswirksamen Leistungen ausgeklammert ist. Soweit in der Praxis Möglichkeiten bestehen, die Leute ein bisschen anzustiften, da rückständige Ansprüche geltend zu machen, ginge das ohne weiteres. Die Leiharbeiter haben beispielsweise auch das Recht, zu genau den gleichen Bedingungen wie die Stammbeschäftigten an den Kantinen oder sonstigen Sozialeinrichtungen des Betriebs teilzunehmen. In dem Bereich gibt es keinen Tarifvertrag.

Däubler setzte fort, dass es zum Problem einer Verleihfirma, die ausschließlich an ein Unternehmen oder einen Konzern verleiht, zwei Entscheidungen gibt: LAG Berlin und LAG Schleswig-Holstein. Beide sagen, diese Form der Gestaltung ist ein Rechtsmissbrauch. Diese Gesellschaften sind sogenannte Strohmanngesellschaften. Auf die Rechtsgeschäfte eines Strohmanns darf man sich nach Treu und Glauben nicht berufen. Mit der Konsequenz, dass die jeweiligen Firmen, die ihre Leute zu den billigen Leiharbeiterstarifen rekrutieren, über ihre Verleihfirma, die sich auf diese Unterschiedlichkeit – eigene Firma/Verleihfirma – in Wirklichkeit nicht berufen können und die so rekrutierten Menschen genau wie ihre eigenen Beschäftigten behandeln müssten. Besonders eingehend begründet dies die vor etwa sechs Wochen ergangene Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein. Man kann sie nachlesen in der Sammlung *Betriebsratswissen digital*, die alle 3 Monate beim BUND-Verlag aktualisiert wird.

So ein schönes Urteil müsste sich eigentlich verbreiten wie ein Lauffeuer, meinte Däubler. Er habe gerade im Zusammenhang mit ver.di so eine schöne Entscheidungsvollstreckung im Einzelhandel gelesen. Die sind daher gegangen und haben in den Läden die Arbeit erschwert, in dem man beispielsweise im Selbstbedienungsladen so diese kleinen Einkaufswagen gefüllt hat, zur Kasse gegangen ist und da hatte man leider den Geldbeutel vergessen. Oder man hat ihn einfach so stehen lassen, oder man ging zum Herrenausstatter und hat einfach drei Stunden lang Anzüge anprobiert und dann konnte man sich doch nicht entschließen, einen zu kaufen. Da haben

die Arbeitgeber geklagt und haben gesagt, das ist eine Schweinerei, sittenwidrig und alles Mögliche. Das Arbeitsgericht Berlin hat in der Hauptsache entschieden, dass sei zwar nicht schön, aber das sei ein neues Kampfmittel und dieses sei legal. Solche Geschichten erhöhen drastisch die Identifizierung mit der Gewerkschaft. Das ist eine feine Sache, das macht doch Mut! Statt das man immer bloß sagt, es geht rückwärts! Das ist doch eine feine Sache, dass so was läuft!

**Wortmeldung 3: Kollegin Katja Hill,
Freie Universität Berlin**

Kollege Bispinck hatte dargestellt, dass es auch Tarifverträge für spezielle Lohngruppen gibt. Gerade wenn man sich das Beispiel studentische Beschäftigte in Berlin anschaut, bin ich mir nicht sicher, ob es überhaupt Sinn macht, das als Strategie zu verfolgen, dass man für einzelne Lohngruppen extra Tarifverträge abschließt, oder ob man nicht doch versucht, die in andere Tarifwerke zu integrieren. Diese Überlegung gibt es zumindest auf Bundesebene für den studentischen Tarifvertrag. Der Streit ist da groß und es ist unklar, ob man das schafft, aber zumindest scheint mir das doch die bessere Strategie zu sein. Wenn man sich das Beispiel Berlin bei den studentischen Beschäftigten anschaut, ist es so, da bewegt sich einfach nichts mehr. Der Stundenlohn liegt schon lange bei 10,98 Euro. Und trotzdem ist es nicht so, dass ich sehe, dass man studentische Beschäftigte dazu kriegt, ich sage mal wieder aufzustehen und zu sagen, „Wir kämpfen jetzt für die Weiterführung unseres Tarifvertrags!“.

Es ist natürlich von Seiten ver.di kaum leistbar, überhaupt an die Studierenden heranzutreten. Ich glaube, es würde die Arbeit schon vereinfachen, wenn das im Tarifgefüge, also im TV-L und so weiter integriert wäre. Von daher noch mal die Frage: War's das jetzt, hast du nur vorgestellt, das gibt es für die einzelnen Gruppen oder hältst du das trotzdem in anderen Bereichen für eine sinnvolle Strategie für Beschäftigte, mit Beschäftigtengruppen eigene Tarifverträge abzuschließen?

**Wortmeldung 4: Kollege Klaus Böhme,
Vorsitzender des Fachbereichs Bildung,
Wissenschaft und Forschung**

In dem Vortrag des Kollegen Bispinck wurde an bestimmten Punkten deutlich, dass Tarifpolitik durchaus auch ohnmächtig ist. Für bestimmte Gruppen prekärer Beschäftigung etwa bei Teilzeitbeschäftigung, Minijobs gelten auch tarifvertragliche Regelungen, die aber nicht zur Anwendung kommen. Da stößt Tarifpolitik sicher an Grenzen, was die Durchsetzung anbelangt, weil da einzelne die Möglichkeit haben, ihre Einsprüche einzuklagen. Bekannt ist, dass die Wenigsten von diesen rechtlichen Möglichkeiten Gebrauch machen. Ist die Ansicht richtig, dass in einem ersten Schwerpunkt Tarifpolitik darauf ausgerichtet sein sollte, auf der einen Seite prekäre Beschäftigung zu begrenzen, etwa über tarifvertragliche Regelungen den Anteil befristeter Beschäftigungen innerhalb des einzelnen Unternehmens zu quotieren und Höchstgrenzen festzusetzen. Und in einem zweiten Schwerpunkt – und das passt ja auch zu der Frage von Katja – den Versuch zu machen, bisher ausgeschlossene Gruppen in den Geltungsbereich von – in diesem Fall Manteltarifverträgen – mit einzubeziehen. Also, das Schwergesicht in einem ersten Schritt auf die Begrenzung prekärer Beschäftigungen legen und erst in einem Fortgang auf die Verbesserung einzelner Arbeitsbedingungen.

Antwort Kollege Reinhard Bispinck:

Er empfahl nicht darauf zu setzen, Tarifverträge für spezielle Beschäftigungsgruppen zu machen. Er meinte, die Zahl ist ja auch begrenzt. So rasend viele gibt es nicht. Das Zustandekommen erklärt sich natürlich auch aus spezifischen Branchen und bestimmten Konfliktkonstellationen heraus. Die IG Medien hatte seinerzeit einen Schwerpunkt darauf gelegt, für prekär Beschäftigte tarifvertraglich etwas zu entwickeln. Da waren die Zeitungszusteller eine Gruppe, bei denen es in bestimmten Regionen Konfliktmöglichkeiten gab, die man dann genutzt hat. Das ist positiv, aber daraus muss man keine Strategie machen. Es gibt ja auch einen Tarifvertrag, wo eine eigene Betriebseinheit für Zeitungszusteller geschaffen wurde. Da wurden die entsprechenden Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes genutzt, es gab dann eben einen eigenen Betriebsrat für die Zusteller. Das ist vernünftig, aber auch das heißt nicht, dass man das überall genauso machen muss.

Im Prinzip ist es besser, man hat einheitliche Tarifwerke für alle. Bekannt ist ja auch, immer wenn es diese ganz langen tariflichen Forderungspakete gibt, wo am Schluss dann noch das steht, was die Jugend möchte und was die und was die möchten; am Schluss kippt vieles immer hinten über, weil das dann nicht mehr durchsetzbar war. Natürlich wäre es schön, wie es geschildert wurde, wenn die studentischen Beschäftigten im TV-L mit drin wären, aber es wird natürlich nicht dazu kommen, dass wegen der Nicht-Erfüllung dieser Forderung ein solcher Tarifvertrag nicht zustande kommt! Wie man mit dem Problem umgeht, darauf weiß ich auch keine Antwort.

Warum nicht in einen Tarifvertrag eine Regelung schreiben, nach der in regelmäßigen Abständen Betriebsrat und Geschäftsleitung über die Beschäftigtenstruktur zu reden haben? Und geprüft wird, wie hat sich eigentlich der Anteil entwickelt? Was sind die Ursachen, was sind die Gründe dafür? Wenn man da mal ein bisschen die Phantasie walten lässt, könnte man sich schon vorstellen, das die Belegschaftsstruktur und der Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse überhaupt als Beratungs- und Konfliktgegenstand tarifvertraglich eingefangen werden könnte. Im Zweifelsfall wird man für all das im Betriebsverfassungsgesetz und anderswo Anknüpfungspunkte finden. Die Erfahrung zeigt, dass tarifvertragliche Zusatzregelungen in einem solchen Bereich einen Prozess anstoßen könnten.

Der zweite Schritt wäre dann die genannten Verbesserungen und die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse selber, und als dritter Punkt, aber das ist ja mit dem ersten eng verknüpft, immer auch die Frage nach den Informations-, Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten des Betriebsrates. Denn in diesen Branchen setzen sich Tarifverträge, auch die Haustarifverträge, nicht von selber um.

Wortmeldung 5: Kollege Klaus Böhme, Vorsitzender des Bundesfachbereichsvorstandes Bildung, Wissenschaft und Forschung

Im Vorfeld der Verhandlungen über neue Manteltarife, also TV-öD und in der Folge dann TV-Länder,

hat insbesondere der Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung gemeinsam mit den Tarifexperten in ver.di ein Modell für befristete Beschäftigungsverhältnisse entwickelt. Das sah so aus, dass der Arbeitgeber gezwungen gewesen wäre, bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen zusätzlich Gelder in einen sogenannten Risikofond, also Risikozuschläge in einen entsprechenden Fond einzuzahlen. Unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis irgendwann entfristet worden wäre, wäre dieses Geld an ihn selber wieder zurück gefallen. Unter der Voraussetzung, dass das befristete Arbeitsverhältnis geendet hätte, hätte genau dieser Risikozuschlag im Sinne einer Abfindung, wie auch immer, an die Betroffenen ausgezahlt werden müssen. Es ist vielleicht nicht ganz erstaunlich, dass dieser Vorschlag auf der Gegenseite, also bei der TDL – und die Hochschulrektorenkonferenz saß bei den Verhandlungen ja mit am Tisch – auf vornehme Zurückhaltung und wenig Gegenliebe gestoßen ist. Das einzige, was im Endeffekt dabei rausgekommen ist, ist eine Niederschifterklärung im Rahmen des Paragraphen 40 TV-L: Die Tarifparteien haben sich gebunden, in der nächsten Tarifrunde zu prüfen, ob es zu Regelungen im Sinne eines Übergangsgeldes tariflicher Art kommen könne, für die Fälle, in denen nicht in unmittelbarem Anschluss an das Ende eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses eine Folgebeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber möglich sei. Dies ist ein erster Ansatz nur deshalb, weil man in der ersten Verhandlungsrunde nicht damit durchdringt. Das ist ähnlich wie bei der Aufnahme der wissenschaftlichen studentischen Hilfskräfte in den Manteltarif.

Wortmeldung 6: Kollege Wolfgang Moers, bfz München

Ähnliche Überlegungen einer Prekaritätsprämie wurden auch bei den Betriebsräten des bfz angestellt. Und zwar in dem Zusammenhang, dass wir unseren Arbeitgeber auffordern wollten, eine Gefährdungsanalyse der Arbeitsplätze durchzuführen, gerade auch im Hinblick auf psychologische Belastungsfaktoren. Wir haben dann gesagt, dass die befristet Beschäftigten einer höheren Belastung unterliegen ist selbstverständlich. Darüber wollten wir dann begründen, warum die für diese erhöhte Belastung

auch ein höheres Entgelt brauchen. Jetzt würde mich interessieren, Kollege Däubler, ob dieses Vorgehen zielführend ist.

Sie hatten in Ihrem Vortrag darauf hingewiesen, dass die Nicht-Verlängerung von Befristungen aufgrund von Schwangerschaften immer wieder etwas ist, was vorkommt. Ich weiß nicht genau, es gibt ein aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts Mainz, das diese Nicht-Verlängerung unter das AGG stellt bzw. sagt, die Kollegin kann jetzt aufgrund der Schwangerschaft nicht benachteiligt werden gegenüber männlichen Kollegen, weil das ein Geschlechtsrisiko ist, das sie trägt.

**Wortmeldung 7: Kollegin Veronika Mirschel,
Referat Freie und Selbstständige, ver.di
Bundesverwaltung, Berlin**

Es wird oft gesagt, die Selbstständigen sind allesamt Scheinselbstständige, sie müssten sich im Grunde alle nur einklagen und das Problem ist weg. Das Problem ist, dass dieses Scheinselbstständigkeitsgesetz im Grunde kein Mittel mehr gegen Scheinselbstständigkeit ist. Die Frage ist, wie kriegen wir das Scheinselbstständigkeitsgesetz zu einem wirksamen Gesetz geändert. Das wäre ein entscheidendes Ziel. Es wurde seinerzeit unter dem Bundeskanzler Schröder eingeführt als Gesetz zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit. Ein Jahr später wurde es verändert und hieß Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit und nach der Hartz-Gesetzgebung war es dann quasi weg vom Fenster. Das Instrument als solches wäre auch noch mal ein wichtiges Instrument, das die Gewerkschaft angehen sollte. Ein Hinweis auf ein anderes Gesetzelement, das ist der § 12a Tarifvertragsgesetz. Danach sind Kollegen/innen, die über 50 Prozent von einem Arbeitgeber abhängig sind, wirtschaftlich und sozial schutzbedürftig sind, sogenannte arbeitnehmerähnliche Freie. Die Regelung des § 12a Tarifvertragsgesetz ist ein Mittel, das zum Beispiel gerade im Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung ein wirksames Instrument wäre. Viele Kolleginnen und Kollegen, die in den Weiterbildungseinrichtungen arbeiten – auch die Festangestellten haben oft keinen Tarifvertrag – arbeiten als Honorarkräfte über fünfzig Prozent für einen Arbeitgeber. Die haben den Status des arbeit-

nehmerähnlichen Freien und zum Beispiel dann auch Anspruch auf Urlaubsgeld! Also ganz normal aus dem Arbeitsgesetz.

Im Bereich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurde dieses Instrument wirksam eingesetzt. Alle kennen den Begriff „die festen Freien“, das sind genau diese Kolleginnen und Kollegen. Es wäre ein denkbare Ziel, gerade für den Bereich Weiterbildung, an die arbeitnehmerähnlichen Freien zu denken, wenn ihr für die Festangestellten jetzt Tarifverträge durchsetzen wollt.

Wortmeldung 8: Es wurde die Frage gestellt, ob es eine einheitliche Definition für prekäre Beschäftigung gibt?

**Wortmeldung 9: Kollege Jörn Diers,
Arbeitnehmerkammer in Bremen**

Kollege Diers fragte, wie können prekäre Arbeitsverhältnisse entweder möglichst nahe an das „Normal-“Arbeitsverhältnis herankommen? Wenn das nicht geschafft wird – sei es über tarifvertragliche, sei es über gesetzliche Regelungen – muss entschieden werden, ob sie verboten werden, damit solche Arbeitsverhältnisse in bestimmten Bereichen nicht weiter existieren. Ein Beispiel könnte sein, ob es realistisch ist, die 400-Euro-Jobs in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten zurückzuführen? Dies wirft eine ganze Reihe anderer Fragen insbesondere aus dem Sozialversicherungsrecht auf. Das ist schon eine Summe von Beiträgen, die dann zusammen kommen würde.

Kollege Diers wies daraufhin, dass es eine Prämie für prekäre Arbeitsverhältnisse gibt und zwar in den neuen Tarifverträgen im öffentlichen Dienst. Dort ist das Instrument der Führung auf Zeit und der Führung auf Probe drin. Die Führung auf Zeit, das ist natürlich die Ebene derjenigen, die im öffentlichen Dienst gut verdienen. Dieses Instrument ist so angelegt, dass diejenigen, die für eine Führungsaufgabe eine bestimmte Zeit und Übertragung bekommen, zusätzlich eine Prämie erhalten. 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Gruppe ist es. Es ist möglich so etwas zu machen. Große Schranken dürfen nicht auferlegt werden. Ob es durchgesetzt

wird, ist eine Frage des Kräfteverhältnisses in der jeweiligen Tarifverhandlung.

Antwort Kollege Wolfgang Däubler:

Kollege Däubler fand erfreulich zu erfahren, dass es da und dort doch Ansätze für eine Prekaritätsprämie gibt. Das ist eine ganz wichtige Geschichte, weil der Gedanke über den innergewerkschaftlichen Bereich hinaus bisher noch nicht so viel Verbreitung gefunden hat. Natürlich ist dann das Problem, wie hoch ist die Prämie? Ist es wirklich für den Arbeitgeber ein Grund zu sagen, ich mache eine Befristung nur dann, wenn ich einen zwingenden Anlass habe zu befristen und in anderen Fällen nehme ich lieber ein normales, gesichertes Arbeitsverhältnis ohne diese spezifische Prekaritätsprämie. Es geht ja nicht nur um ein gewissermaßen kleines Trostpflaster, es geht bei der Prämie darum, dass man wirtschaftlich gesehen einen Anreiz dafür schafft, Normalarbeitsverhältnisse zu schließen und nicht diese atypischen Arbeitsverhältnisse. Das ist der geschäftspolitische Sinn. Die Anfänge sind gut, man muss sie weiterführen.

Das Schwangerschaftsproblem ist klar. Wenn eine Übernahme nicht erfolgt im Hinblick auf eine Schwangerschaft, ist das ein AGG-Tatbestand und man kann gegebenenfalls Übernahme bzw. zumindest Schadensersatz verlangen. Das ist nur ein schwieriges Beweisproblem. Man bekommt das hin, wenn man acht Befristete hat und davon werden sechs übernommen, eine Person hat ersichtlich versagt, das sind sieben, und die achte Person hat eine gute Beurteilung bekommen, ist aber schwanger. Dann kann man sagen, das reicht als Anhaltspunkt dafür, dass eine Diskriminierung vorliegt und dann kommt der Arbeitgeber in die schwierige Situation, wie er die Nicht-Übernahme durch sachliche Gründe belegt. In allen anderen Fällen, wo es einzelne befristete Arbeitsverhältnisse ohne vergleichbare andere gibt, da ist es schwierig mit dem AGG weiterzukommen. Da wäre es natürlich eine gute Regelung, die Schwangerschaft und die Zeit beispielsweise bis das Kind ein Jahr alt ist, lässt gewissermaßen das befristete Arbeitsverhältnis einfach nicht weiterlaufen. Es verlängert sich um die fragliche Zeit. Das ist für den Arbeitgeber lästig, aber dieses könnte durchaus gefordert werden.

Zur Scheinselbständigkeit meinte Kollege Däubler, das es nicht nur die Leute gibt, die in Wirklichkeit abhängige Tätigkeiten leisten, aber als Selbstständige falsch firmieren oder gezwungen sind falsch zu firmieren. Es gibt durchaus echte Selbstständige, die ihre Arbeit selbst organisieren können, die aber eben schutzbedürftig sind, wie ein Arbeitnehmer, weil sie wirtschaftlich in einer ähnlichen Situation sind und weil sie von einem Hauptauftraggeber abhängig sind. Da ist mit Recht das Beispiel § 12a Tarifvertragsgesetz genannt worden. Es wäre schön, wenn man das in andere Bereiche hinein ausdehnen könnte. Das ist schon bei der Presse oder bei den privaten Fernsehunternehmen ein bisschen schwierig und erst Recht natürlich in den sonstigen Bereichen. Aber der rechtliche Rahmen ist natürlich offen.

Zur Frage „Was ist eigentlich prekär?“ meinte Kollege Däubler, dass die Juristen normalerweise einen relativ präzisen Begriffsgebrauch, der zum Teil durch den Gesetzgeber festgelegt ist, haben. Zumindest gibt es in der sehr reichhaltigen Literatur in der Regel eine genaue Festlegung, wie ein Rechtsbegriff genau zu verstehen ist. In den Sozialwissenschaften ist es etwas anders. Da zimmert sich jeder so seinen eigenen Begriff zusammen. Ein prekäres Arbeitsverhältnis ist kein Rechtsbegriff, sondern ein Begriff, der soziale Realität beschreibt. Däubler hat sich dafür entschieden zu sagen, prekär ist einmal der, der in seinem Arbeitsverhältnis keinen dauerhaften Bestandsschutz hat, weil er damit sein Leben nicht planen kann. Das ist auch der Befristete mit ordentlicher Vergütung, der genau weiß, in einem halben Jahr ist es wahrscheinlich aus, der ist prekär beschäftigt. Dann sind zum zweiten prekär beschäftigt auch diejenigen, die zwar ein Dauerarbeitsverhältnis haben, aber es bringt ihnen nur 400 Euro im Monat. Oder es bringt ihnen nur diese geringe Vergütung, von denen die Rede war.

Zu den Tarifverträgen: Es sollte nicht die Diskussion aufgegriffen werden, ob es eigentlich sinnvoll ist, Mindestbeträge in einen Tarifvertrag hineinzuschreiben. Däubler ist nachhaltig der Auffassung, dass man dieses aus prinzipiellen Gründen nicht tun sollte. Man ist nicht zu jeder beliebigen Gemeinheit und Niedrigkeit bereit, aus einem sehr rationalen, juristischen Grund: Denn wenn etwas im Tarifvertrag

steht, fällt es jedem Gericht schwer zu sagen, eine tarifvertragliche Regelung ist sittenwidrig wegen Lohnwuchers. Wenn das im Arbeitsvertrag steht, sieht das ganz anders aus. Das weiß man, das kommt vor. Für einen Richter ist der psychologische Schritt sehr viel kleiner zu sagen, ein Arbeitsvertrag ist sittenwidrig, diese Vergütung ist einfach zu wenig, als zu sagen, der Tarifvertrag, der von angeblich gleichstarken Partnern ausgeht, dieser Tarifvertrag enthält eine Regelung, die ist sittenwidrig.

**Wortmeldung 10: Kollege Stephan Tregel,
Betriebsrat Infratest München:**

Die Veranstaltungsreihe heißt „Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte“. Ein positives Beispiel von Infratest aus München, wie betriebsrätlich mit Praktikanten umgegangen werden kann. Bei Infratest arbeiten viele Praktikanten, das wurde von den Betriebsräten aufgenommen. Da gab es zunächst die Fraktion, die sagte, das muss verhindert werden, das ist Ausbeutung. Dann gab es die Fraktion im Betriebsrat, die sagte, wir müssen die Arbeitsverhältnisse verbessern, weil der Arbeitgeber auf keinen Fall eine Quotierung der Arbeitsverhältnisse möchte. Es wurde dann im Betriebsrat die Frage aufgeworfen, wem dient die Praktika-Ausbildung im Betrieb? Die dient der betrieblichen Weiterbildung. Wenn man die betriebliche Weiterbildung ernst nimmt bei Infratest, muss es auch Kolleginnen und Kollegen geben, die die Praktikanten/innen anleiten. Dies wurde in einer Betriebsvereinbarung aufgenommen. Seitdem hat sich die Zahl der Praktikanten bei Infratest stetig verringert. Im letzten Jahr waren es ca. 270, im August 2008 noch 68.

Ende der Diskussion

V. Teilnehmerliste

Al-Karghuli, Waltraud
ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

Apitzsch, Elvi
Jugendhilfe Essen gGmbH, Essen

Becher, Inga
Berufsförderungswerk Brandenburg, Mühlenbeck

Beiderwieden, Ulrich
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Biller, Annegret
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Birkholz, Bertram
Büro Ulla Burchardt, SPD-MdB, Berlin

Birkigt, Silvana
DGB Bezirk Sachsen, Dresden

Bispinck, Reinhard
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Böhme, Klaus
Vorsitzender des Bundesfachbereichs
Bildung, Wissenschaft und Forschung

Böttcher, Angelika
Randstad Deutschland GmbH, Hamburg

Breuer, Monika
Randstad Deutschland GmbH, Berlin

Brüggemeier, Sonja
ver.di Landesbezirk Niedersachsen/Bremen

Büchau, Andrea
Erwerbslose Fachbereich Besondere Dienstleistungen,
Halle (Saale)

Busch, Waltraud
BCD Travel Germany GmbH, Düsseldorf

Däubler, Wolfgang
Universität Bremen, Bremen

Demjén, Tina
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Denzel, Gerd
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Diers, Jörn
Arbeitnehmerkammer, Bremen

Dinse, Annemarie
DER Deutsches Reisebüro, Lauffen am Neckar

Dorsch, Günter
DGB Rechtsschutz GmbH, Essen

Flechtker, Beate-Christine
Selbstständige in der Weiterbildung, Berlin

Fritzsche, Jürgen
Deutsche Angestellten Akademie, Berlin

Geissler-Jagodzwsy, Christian

Gilantzis, Nikolaos
Universität Hannover, Hannover

Haak, Birthe
Studentin, Hamburg

Hansen, Holger O.
twenty4help Knowledge Service GmbH, Görlitz

Hecker, Angelika
ver.di Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Hill, Katja
Freie Universität Berlin, Berlin

Huckebrink, Peter
Deutsche Angestellten Akademie, Hamburg

Jakob, Johannes
DGB Bundesvorstand, Berlin

Kaltschmidt, Maren
Oskar-Kämmer-Bildungswerk gGmbH, Braunschweig

Klabunde, Detlef
Technische Universität Berlin, Berlin

Klinger, Gabriele
Studentenwerk Freiburg, Freiburg

Kneilmann, Gudrun
Verbraucherzentrale, Düsseldorf

Koberg, Christian
Deutsche Kommunistische Partei, Essen

Kranz, Jörg
Fachhochschule Flensburg, Flensburg

Krüger, Kristina
D + S europe AG, Leipzig

Kuschel, Manuela
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Landen, Gabriele
REWE Touristik GmbH, Köln,

Leib, Isabel
Randstad Deutschland GmbH, Eschborn

Loretschat, Manfred
Berufsförderungswerk Oberhausen e. V., Oberhausen

Meißner, Willfried
Bildungswerk der DAG, Gelsenkirchen

Mieth, Holger
Bauer Vertriebs KG, Magdeburg

Moers, Wolfgang
bfz Bayern, München

Nandha, Sabine
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Papiernik, Evelin

Pönipp, Michael
TUI Deutschland GmbH, Hannover

Rettenmaier, Harry
Deutsche Angestellten Akademie, Stuttgart

Richter, Jürgen
Rentner Fachbereich Besondere Dienstleistungen, Dresden

Richter, Regina
Friseur Astoria GmbH, Leipzig

Sattler, Christiane
Greenpeace e.V., Hamburg

Sattler, Hans-Jürgen
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Schatke, Martin
Grone Schule, Hamburg

Scheipers, Achim
Berufsförderungswerk Oberhausen e.V., Oberhausen

Schiffmann, Birgit
Agentur für Arbeit, Hamburg

Schmudde, Astrid
Büro Ulla Burchardt, SPD-MdB, Berlin

Schulz-Oberschelp, Peter
Netzwerk-Weiterbildung,
ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung

Schünemann, Karl-Heinz
Preussag Immobilien GmbH, Salzgitter

Schwarz, Frieder
Erwerbslose Fachbereich Bildung, Wissenschaft und
Forschung, Hamburg

Sick, Maren
Grone Schule, Hamburg

Sieb, Henry
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Singvogel, Renate
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Starke, Frank-Christian
ARD Büro, Berlin

Szepan, Christian
buw care customer operations, Münster

Taubitz, Silva
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Tempel, Christel
ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen,
Leipzig

Tregel, Stephan

Voigt, Beate
Randstad Deutschland GmbH, Berlin

Wagner, Alexandra
FIA Forschungsteam, Berlin

Wagner, Regina
ver.di – Bundesverwaltung, Berlin

Weber, Knut
Randstad Deutschland GmbH, Dresden

Weich, Karla
ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen,
Erfurt

Wörmann-Adam, Claudia
Köln Messe GmbH, Köln

Zajdziuk, Hans
Randstad Deutschland GmbH, Köln



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ Monat/Jahr bis: _____ Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.

Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____