



Bildungvereinigung
ARBEIT UND LEBEN
Niedersachsen e.V.

DGB-BINNENSTRUKTUR

Handreichungen für die politische
Arbeit von Ehrenamtlichen vor Ort

Prekäre Beschäftigung



DGB

Bezirk

Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Herausgeber:

Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen e. V.
Dreyerstr. 6, 30169 Hannover
Geschäftsführer: C.-B. Schwabe

Redaktion:

Annette Düring, Dorothee Jürgensen

Gestaltung:

Karsten Meier

Titelbild:

Gerd Arntz "Der Schatten" aus dem Zyklus "Lehrbild", 1931 – 1938

Hannover, September 2005

Inhalt

Einleitung	4
Prekäre Beschäftigung – Was ist das?	6
<i>Thomas Gesterkamp</i> : Das „Unwort des Jahres“ erobert den Arbeitsmarkt. .	10
Kongress: Die Kosten rebellieren	16
<i>Sebastian Wertmüller</i> : Niedriglöhne, prekäre Beschäftigung und Gewerkschaften	18
Handlungsvorschläge: Wie das Thema angehen?	21
Material und Statistiken, ReferentInnen, Broschüren und Filmtipp.	22

Einleitung

Das klassische Normalarbeitsverhältnis nimmt in Deutschland, wie auch in allen anderen Industriestaaten, ab. Immer mehr ArbeitnehmerInnen befinden sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen, d.h. in solchen, die ohne Absicherung durch die Sozialversicherung sind, für die keine oder nur geringe arbeitsrechtliche Schutzrechte gelten und die häufig nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind. Einen regelrechten Boom verzeichnen die so genannten Mini-Jobs – bis 400,-€ und Midi-Jobs – bis 800,- €. Seit der Neuregelung in 2003 stieg ihre Zahl um 2 Millionen an. Einige reden schon in diesem Zusammenhang von der Rückkehr „der WanderarbeiterInnen und TagelöhnerInnen“. ArbeitnehmerInnen werden von verschiedenen Firmen für zeitlich begrenzte Aufgaben angestellt und müssen sich nach Erledigung des „Auftrages“ erneut auf Arbeitssuche begeben.

Das Thema „Gewerkschaften“ ist bei prekär Beschäftigten wenig angesagt. Trotz großer Schwierigkeiten beim Kündigungsschutz, bei Urlaubsansprüchen und anderen arbeitsrechtlichen Fragen organisieren prekär Beschäftigte kaum in Gewerkschaften. Die Angst ihren „prekären“ Arbeitsplatz zu verlieren ist groß, da es für viele die einzige Möglichkeit ist, ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Auch auf Gewerkschaftsseite gibt es Zurückhaltungen. Das Arbeitsfeld prekäre Beschäftigung ist groß, sehr unterschiedlich und arbeitsintensiv, bringt aber für die Gewerkschaften wenig Beiträge ein, da es sich vielfach um sehr schlecht entlohnte Arbeitsverhältnisse handelt.

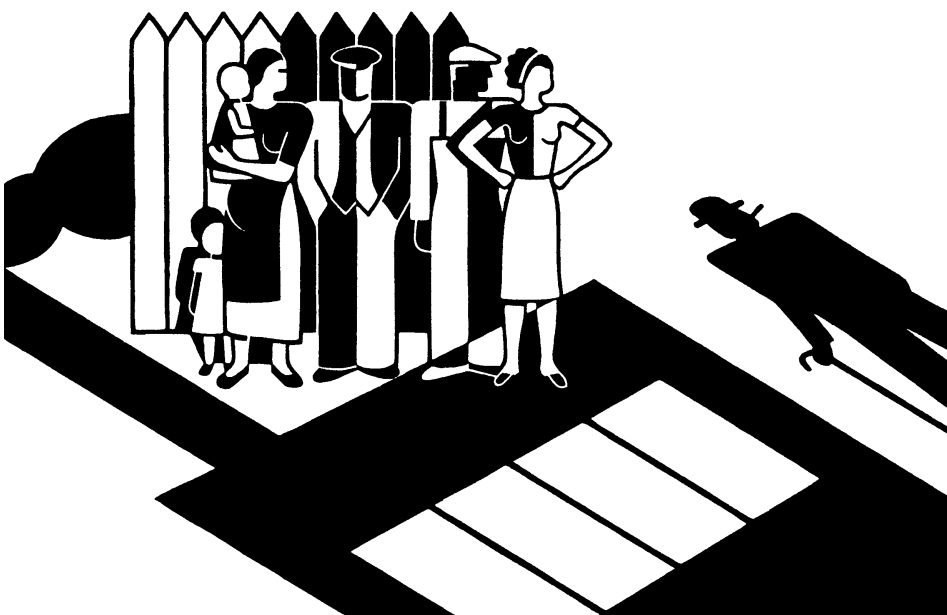
- Können wir Gewerkschaften es uns aber leisten eine immer größer werdende Gruppe von Beschäftigten einfach so zu ignorieren?
- Können wir Gewerkschaften es hinnehmen, dass in prekären Beschäftigungsverhältnissen Arbeitnehmerrechte immer weiter abgebaut werden und somit auch der Druck auf ArbeitnehmerInnen in Normal-Arbeitsverhältnisse wächst?

Nein, gerade deswegen besteht dringender Handlungsbedarf. Zwei Grundvoraussetzungen sind allerdings bei diesem Arbeitsfeld zu beachten:

1. Viele ArbeitnehmerInnen bezeichnen sich selbst nicht als prekär Beschäftigte – für sie ist es Normalität.

2. Andere suchen sich wegen ihrer familiären (z. B. Mütter mit Kleinkinder) oder beruflichen Situation (StudentInnen mit Werk- oder Honorarverträge) solche Jobs bewusst aus.

Daher ist eine offene Herangehensweise geboten: Prekär Beschäftigte sind fachkompetent in ihren Branchen!



Prekäre Beschäftigung – Was ist das?

Prekäre Beschäftigung bedeutet häufig arbeiten ohne sicher zu sein, das Leben damit fristen zu können. Viele arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen, weil die Lebensumstände es so erfordern oder erzwingen, andere betrachten es als Zwischenspiel oder Aufstiegsweg in ein „normales“ Arbeitsverhältnis. So vielfältig wie Jobs und Bedingungen, so verschieden sind Selbstverständnis, Perspektiven und Ziele der Beschäftigten.

Aber welche Arbeitsverhältnisse fallen alle unter den Begriff „prekäre Beschäftigung“? Als prekäre Beschäftigung werden alle Arbeitsverhältnisse bezeichnet, die von dem „Normal-Beschäftigungsverhältnis“ abweichen. Als „Normal“ bezeichnet man unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen. Folgende Beschäftigungsformen fallen darunter:

Befristete Beschäftigung

Wenn ein Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen wird, handelt es sich um eine befristete Beschäftigung. Die Befristung muss schriftlich festgehalten werden. Arbeitsverträge können mit und ohne sachliche Gründe befristet werden. Ohne sachliche Gründe können sie jedoch nur für zwei Jahre abgeschlossen werden.

Bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren ist zudem die dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Seit 2004 sind die Möglichkeiten zur Befristung nochmals erweitert worden. Z. B. ist in den ersten vier Jahren nach Unternehmensgründung die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Befristete Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, bedürfen unabhängig von der Dauer grundsätzlich keines sachlichen Grundes.

Unter befristeten Beschäftigungsverhältnissen machen Ausbildungs-, Praktikumsverträge und Probezeiten zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses einen Großteil aus.

Leiharbeit

Leiharbeit zeichnet sich nach deutschem Arbeitsrecht durch ein spezifisches Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer, Verleih- und Entleihfirma aus. Das heißt, dass der Leiharbeitnehmer bei einer Verleihfirma (Zeitarbeitsfirma) angestellt ist und dort über die „normalen“ Arbeitnehmerrechte verfügt. Der Leiharbeitnehmer vollbringt seine Tätigkeiten im Gegensatz zu dem Normalarbeitnehmer allerdings nicht in der Verleihfirma, sondern wird von dieser an so

genannte Entleih- bzw. Kundenfirmen ausgeliehen. In den Entleihfirmen wiederum haben die dortigen Vorgesetzten des Leiharbeitnehmers die Weisungsbefugnis über den Leiharbeitnehmer und die Verantwortung für den Arbeitsschutz.

Mittlerweile sind Leiharbeitskräfte in allen Branchen und mit allen Qualifikationen vertreten, im kaufmännischen als auch im gewerblichen Bereich.

Teilzeit

Als Teilzeitbeschäftigte werden all diejenigen bezeichnet, die eine vereinbarte Arbeitszeit unterhalb der üblichen von Vollzeitbeschäftigten haben.

Dabei wird die Wochenarbeitszeit vergleichbarer Arbeitnehmer des Betriebes zugrunde gelegt. Bei unregelmäßiger Wochenarbeitszeit wird der Jahresdurchschnitt herangezogen. Fehlen vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb, ist Vergleichsmaßstab ein anwendbarer Tarifvertrag oder Kollektivvertrag, ansonsten die branchenübliche Vollarbeitszeit. Teilzeitarbeit kann verschieden organisiert sein.

Es können fixe Arbeitszeiten vereinbart werden, die aber nicht die volle Arbeitszeit ausmachen, oder es können flexible Arbeitspläne je nach Arbeitsanfall erstellt werden.

Geringfügige Beschäftigung (Mini- und Midijobs)

Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs

Ein Minijob, also eine geringfügige Beschäftigung, liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt. Die frühere Begrenzung der Wochenstundenzahl auf maximal 15 Stunden ist seit dem 01.04.2003 ersatzlos gestrichen. Es kommt also nicht mehr auf die geleisteten Arbeitsstunden an, sondern nur noch auf die Höhe des Arbeitsentgeltes. Der Arbeitgeber hat für geringfügig Beschäftigte folgende Pauschalabgaben zu leisten: 11 % Krankenversicherungspauschale, 12 % Rentenversicherungspauschale, 2 % Lohnsteuer-, Kirchensteuer- und Solizuschlagspauschale. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Privathaushalt ausgeübt, gelten folgende Pauschalabgaben: jeweils 5 % Krankenversicherungs- und Rentenversicherungspauschale, 2 % Lohnsteuer-, Kirchensteuer- u. Solidaritätszuschlagspauschale.

Unter dem Begriff Minijobs fällt auch die kurzfristige Beschäftigung.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist. Man geht vom 2-Monats-Zeitraum aus, wenn die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen pro Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als 5 Tagen pro Woche geht man von 50 Arbeitstagen aus. Bei kurzfristigen Minijobs sind keine Pauschalabgaben zu leisten.

Midi-Jobs

Für die Midi-Jobs wurde im Niedriglohnbereich (400 bis 800 Euro/Monat) eine Gleitzone eingerichtet, in der Arbeitnehmer nur einen ermäßigten Sozialversicherungsbeitrag zahlen.

Scheinselbständigkeit

Wie das Wort schon sagt, besteht die Selbständigkeit nur zum Schein. Dies trifft zu, wenn:

- die Person auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist
- die Person nicht unternehmerisch am Markt auftritt (keine Buchführung, kein Marketing usw.)
- die Person einen festen zugewiesenen Arbeitsplatz und feste Arbeitszeiten hat
- andere im Unternehmen des Auftraggebers beschäftigte Arbeitnehmer ähnliche Arbeit verrichten

Zu den Scheinselbstständig gehören unter anderem häufig Ich-AG's, ArchitektInnen, die ausschließlich für ein Architekturbüro tätig sind, Autoverkäufer gegen Provision, Taxifahrer, die kein eigenes Fahrzeug verwenden, u. ä.

Honorar- und Werkverträge

Eine gängige Befristungspraxis bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen – insbesondere bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in drittmittelfinanzierten Projekten – sind Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten eher die Regel als die Ausnahme, aber auch bei Bildungsträgern, in Kunst und Medienbereichen wird mit Honorar- und Werkverträgen gearbeitet.

Die Tätigkeit ist auf wenige Wochen oder Monate oder zumindest auf das Semester begrenzt. Die Verlängerung ist von der Willkür der zuständigen Dienststelle abhängig. Von Urlaub, Weihnachtsgeld oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist überhaupt nicht die Rede.

Tele- und Heimarbeit

Unter dem Begriff Telearbeit werden verschiedene Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen MitarbeiterInnen bei einem Arbeitgeber fest angestellt sind und mindestens einen Teil der Arbeit außerhalb der Gebäude des Arbeitgebers verrichten. Oftmals werden die Arbeitsergebnisse dabei dem Arbeitgeber über digitale Kanäle übermittelt.

Heimarbeit ist eine Form der nicht selbstständigen Erwerbsarbeit, bei der der Arbeitsplatz in der Regel in der eigenen Wohnung des Beschäftigten liegt, während der Arbeitgeber die Produktionsmittel zur Verfügung stellt und das Eigentum an dem hergestellten Produkt erwirbt. Im Gegensatz zu „klassischen“ Arbeitnehmern ist der/die HeimarbeiterIn nicht im Betrieb eingegliedert. Gleichwohl ist seine/ihre Arbeit sozialversicherungspflichtig.

1-Euro-Jobs

Durch Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen, besser bekannt als 1-Euro-Jobs, sollen Arbeitslose wieder an Arbeit herangeführt werden. Die Arbeiten müssen gemeinnützig und zusätzlich sein und dürfen keine regulären Beschäftigungsverhältnisse ersetzen. Ansonsten gilt jede legale Arbeit als zumutbar, die nicht sittenwidrig ist. 1-Euro-Jobs werden u. a. von Städten, Gemeinden oder Trägern der Wohlfahrtspflege angeboten. Sie muss bei der Kommune oder örtlichen Arbeitsagentur beantragt, geprüft und bewilligt werden.

Es besteht kein Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinne, sondern nur ein sozialrechtliches. Für 1-Euro-Kräfte gelten die Arbeitnehmerschutzgesetze, mit Ausnahme des Arbeitsschutzgesetzes und des Urlaubsgesetzes, nicht. Auch wird die Tätigkeit, die 1-Euro-Kräfte erledigen, nicht entlohnt. Sie erhalten lediglich eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von 1-2 Euro pro Stunde.

Thomas Gesterkamp

Das „Unwort des Jahres“ erobert den Arbeitsmarkt

Eine Modevokabel der Trendforschung ist aufgestiegen in die Sphären seriöser Arbeitsmarktpolitik. Wenn Arbeitslose eine „Ich-AG“ gründen, erhalten sie eine finanzielle Starthilfe. Doch Experten warnen vor überzogenen Hoffnungen.

Als Peter Wippermann, Gründer der Hamburger Unternehmensberatung Trendbüro, sich das Motto für den 5. Deutschen Trendtag ausdachte, konnte er nicht ahnen welche Lawine er damit auslösen würde. Im Mai 2000, so sein Plan, würde die Versammlung von Marketingstrategen und Zukunftsforschern unter dem Motto „Von der Deutschland-AG zur Ich-AG“ zusammentreten. Wippermann nimmt heute für sich in Anspruch, die „Ich-AG“ ins Deutsche eingeführt zu haben. Der Einzelne als Aktionär seiner selbst - zwei Jahre lang geisterte die schräge Wortkombination durch die Feuilletons. Zunächst war sie die Kurzbeschreibung für die Protagonisten der „New Economy“, die Individualismus mit börsennotiertem Unternehmertum zu verbinden suchten.

Als viele Kurse längst gegen null tendierten, verhalf die Hartz-Kommission dem Nonsensbegriff zum eigentlichen Durchbruch. Aus heldenhaften Start-ups wurden subventionierte Arbeitslose - eine semantische Umdeutung, die der „Ich-AG“ die Auszeichnung als „Unwort des Jahres“ eintrug. Wer sich als Solounternehmer selbstständig machen will erhält seit Anfang des Jahres einen so genannten Existenzgründungszuschuss. „EXGZ“ heißt das Kürzel für das neue Förderinstrument im internen Gebrauch der Arbeitsverwaltung. Ausgezahlt werden 600 Euro monatlich im ersten Jahr. Zusätzlich können die Arbeitslosen, die sich als Firmengründer versuchen wollen, Steuervergünstigungen und reduzierte Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch nehmen. Die „Ich-AGs“ dürfen dann als Einpersonen-Betriebe bis zu 25 000 Euro im Jahr verdienen.

Der selbstverantwortliche Mensch als Leitbild

Dass ein lächerlich unlogischer Begriff wie „Ich-AG“ so schnell in verschiedensten Milieus heimisch werden konnte, hat etwas mit dem mächtigen Bild von der „neuen Selbstständigkeit“ zu tun. Mit ähnlichen Sprachschöpfungen wie „Selbst GmbH“, „Freelancer“ oder „Portfolio-Arbeiter“ trommeln Unternehmensberater seit langem für das Leitbild des Arbeitnehmers als flexiblen Auftragnehmer. Mitte der 90er Jahre beschrieb der damalige FAZ-Redakteur Rainer Hank den „Weg in die Gesellschaft der Selbständigen“; die bayerisch-sächsische Zukunftskommission monierte wenig später die in Deutschland angeblich fehlende „Kultur der Selbständigkeit“. Im internationalen Maßstab gab es für solche Klagen wenig Anlass. Zur Jahrtausendwende betrug der Anteil der Selbständigen an allen

Erwerbstätigen in Deutschland rund zehn Prozent. Verglichen mit anderen Staaten in Nord- und Mitteleuropa oder den USA sei diese Quote „keine Besonderheit“, stellt der Soziologe Rene Leicht, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim, fest. Nur im stärker von Landwirtschaft und Tourismus geprägten Südeuropa liegt sie deutlich höher.

In den Gewerkschaften kreiste die Debatte lange um Themen wie Outsourcing und Scheinselbständigkeit: Bereits im Jahr 1990 analysierten Udo Mayer und Ulrich Paasch an der Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die „Ein-Personen- Unternehmen als neue Form der Abhängigkeit“. Mit Fallstudien aus verschiedenen Branchen belegten die Wissenschaftler, wie Unternehmen Aufgabenbereiche auslagerten und Mitarbeiter nötigten, auf eigene Rechnung weiterzuarbeiten. Versicherungs- und Medienunternehmen haben in wachsendem Umfang Tätigkeiten an nur formal unabhängige Subfirmen delegiert. Einen weiteren Schwerpunkt prekären Unternehmertums bildet das Transportgewerbe: LKW-Fahrer rollen als „Ein-Fahrzeug-Spedition“ über die Straßen; auch für Kurierdienste oder Tiefkühlketten sind Minifirmenbesitzer auf vier Rädern unterwegs. Für das Jahr 2001 gehen Erhebungen des Mannheimer Instituts für Mittelstandsforschung von gut 3,6 Millionen Selbstständigen aus. Soziologe Leicht beschreibt die jüngste Entwicklung als „kleinstbetriebliches Wachstum“. Einen signifikanten Anstieg konstatiert er vor allem bei den Solounternehmern, die keine eigenen Angestellten beschäftigen. Deren Zahl wächst stärker unter Frauen als unter Männern; aktiv sind sie meist in Professionen, für die ein umfangreiches Fachwissen Voraussetzung ist.

Es gibt erfolgreiche Projektarbeiter ...

Freiberufler gab es schon immer – etwa im akademischen Milieu. Ärzte, Steuerberater, Anwälte, Notare oder Therapeuten arbeiten seit Generationen als Selbständige. Ihren wirtschaftlichen Erfolg haben sie durch besondere Schutzsysteme wie ständische Gebührenordnungen abgesichert. Die Geschäftsgrundlage der auf hohem Niveau abgeschotteten freien Berufe beruht darauf, Wettbewerb zu vermeiden. Die neuen Einzelunternehmen müssen sich dagegen in einem weitgehend ungeschützten Raum behaupten. Wie auf einem Basar sind die Preise nicht festgelegt – sie werden individuell und je nach Marktlage vereinbart. Überall dort, wo es eine lange Tradition der Selbstständigkeit gibt, finden sich auch erfolgreiche Solounternehmer, glaubt Karin Gottschall, Professorin für Soziologie an der Universität Bremen. Sie bescheinigt den von ihr erforschten Alleindienstleistern in Kulturberufen eine „hohe Kompetenz in der Organisation ihres Alltags und ihrer Berufsarbeit“.

Die in der Bremer Studie untersuchten freiberuflichen Schauspieler, Grafikdesigner oder Journalisten genießen das Privileg, sich über die Künstlersozialkasse zu günstigen Tarifen gesetzlich versichern zu können – eine Möglichkeit, die „Ich-AGs“ aus anderen Branchen nicht nutzen können. Unter Künstlern und Publizisten liegt die Selbstständigenquote mit 35 Prozent weit über dem Durch-

schnitt. Die Nachfrage ist schwankend und an Moden orientiert. Aber auf der Angebotsseite sei *„der Hang zu lockeren Beschäftigungsbeziehungen groß“*, betont Günther Schmid, Direktor der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin, der in der Hartz-Kommission das Konzept „Ich-AG“ wesentlich geprägt hat. Routine, erklärt er, würde in diesem Umfeld *„als langweilig empfunden“*, sie mindere sogar die Wettbewerbsfähigkeit: *„Es sind die immer wieder neuen Aufgaben, mit neuen Partnern und für neue Kunden, die zu Meisterschaft und gutem Ruf führen.“*

... aber es gibt auch moderne Tagelöhner

Hoch spezialisierte Freiberufler haben die Chance, erheblich mehr zu verdienen als Angestellte, die zur Selbstständigkeit gezwungen werden. Forciert durch den Preisverfall technischer Arbeitsmittel ist das Solounternehmertum für „Wissensarbeiter“ mit guter Ausbildung durchaus lukrativ. Doch können auch gering qualifizierte Arbeitslose auf selbstständiger Basis ihre Existenz sichern? *„Zwei Extreme“* erkennt der Münchner Sozialwissenschaftler Hans Pongratz, der gemeinsam mit Günter Voß den Begriff *„Arbeitskraftunternehmer“* in die sozialwissenschaftliche Fachdebatte einführte: Den *„erfolgreichen Selbstständigen“* mit ausreichend Kapital im Sinne von Bildung, Besitz und sozialen Netzwerken stehen *„moderne Tagelöhner“* gegenüber, *„Leute, die jetzt schon wenig Möglichkeiten haben und für die es in Zukunft noch schwieriger werden wird“*. Das Mikro-Unternehmertum stellt hohe Anforderungen an die Persönlichkeit: Es verlangt Initiative und Durchsetzungsvermögen. Die neuen Gründer sind selbst dafür verantwortlich genügend Arbeit zu haben, sie brauchen Aufträge und Kunden. Aus einem *„eher passiv auf dem Arbeitsmarkt agierenden Arbeitskraftbesitzer“*, analysieren Pongratz und Voß, müsse *„ein strategisch handelnder Akteur werden“*. Es werde notwendig *„das Arbeitsvermögen kontinuierlich mit aufwändigem Selbstmarketing anzubieten und zu verkaufen“*. Längst nicht alle Existenzgründer zeichnet diese Qualifikation aus.

Für den Kioskbetreiber oder die Blumenhändlerin, die derzeit als Beispiele für die erfolgreiche Gründung einer „Ich-AG“ durch die Medien wandern, bleibt der Schritt in die Selbstständigkeit ein großes Wagnis. Notorische Unterkapitalisierung und hohe Zinsen selbst für Gründungsdarlehen sind die Regel. Das Problem liege aber nicht nur in der Finanzierung oder gar in einer zu hohen Besteuerung, glaubt Manfred Buss, der in Berlin Kleingewerbetreibende berät. *„Viele zahlen gar keine Steuern, so wenig, wie die verdienen.“* Den meisten, so seine Erfahrung, fehle es schlicht *„am Geld für den Lebensunterhalt“*. Ältere Arbeitslose schrecke zudem ab, dass sie ihre Rentenbeiträge selbst zahlen sollen. *„Die bleiben lieber arbeitslos, weil dann die Beiträge vom Amt bezahlt werden.“*

Mitversichert über den Ehepartner

Die Fluktuation unter den Existenzgründern ist äußerst hoch, wie Untersuchungsergebnisse aus dem Sozioökonomischen Panel des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) belegen. Von 1990 bis 1996 begannen über

zwei Millionen Menschen mit einer selbstständigen Tätigkeit, im gleichen Zeitraum aber gaben 1,6 Millionen diese wieder auf. Die „starke Dynamik an Zu- und Abgängen“ ist für den Mannheimer Soziologen Leicht ein Indiz für enorme Risiken: „Häufig fehlen schlicht die materiellen wie die sozialen Ressourcen.“ Die Geschäftsidee muss relativ schnell deutliche Gewinne abwerfen, sonst laufen die Selbständigen Gefahr, womöglich hoch verschuldet erneut arbeitslos zu werden. Die Hilfen der Arbeitsämter sind bestenfalls eine Anschubfinanzierung: Zwei Drittel der Zuschüsse zur „Ich-AG“ brauchen die Betroffenen schon im ersten Förderungs-jahr für ihre soziale Sicherung; in den beiden folgenden Jahren übersteigen allein die Beiträge für die Renten- und Krankenversicherung bereits die öffentliche Unterstützung. Die Einzahlung in die Rentenkasse ist für die Ich-Unternehmer obligatorisch, die Krankenversicherung hingegen wird als „freiwillig“ eingestuft. Offenbar gehen die Initiatoren davon aus, dass viele „Ich-AGs“ ohnehin nur geringfügige Einkünfte unterhalb der Pflichtversicherungsgrenze erwirtschaften und sich auf die sozialen Sicherungssysteme ihrer Ehepartner stützen können.

60 Prozent aller selbstständigen Frauen sind Ein-Personen-Unternehmerinnen; bei den Männern liegt der Anteil mit unter 50 Prozent deutlich niedriger. Diese Zahl macht verständlicher, warum die Förderung der Soloselbstständigkeit stets mit den „Minijobs“ in Verbindung gebracht wird: Die Neuregelung dient offensichtlich auch dazu, die weibliche „Erwerbsneigung“ zu kanalisieren. Finanzielle Anreize lenken Frauen in geringfügige Beschäftigung und befrieden so den latenten Geschlechterkonflikt am Arbeitsmarkt – ein volkswirtschaftlich kostengünstiges Verfahren, das sich in parasitärer Weise auf die als „Familienförderung“ kaschierte Möglichkeit der Mitversicherung von Angehörigen verlässt. Ist die Forcierung der „Ich-AGs“ nur ein weiterer Mosaikstein einer prekär strukturierten Erwerbswelt? Für eine endgültige Beurteilung des neuen Instrumentes ist es noch viel zu früh. Förderanträge gehen seit Anfang des Jahres nur schleppend ein. Positiv an dem Konzept ist, dass der Übergang zur Selbstständigkeit flexibler gestaltet wurde. Zuvor Erwerbslose können ihre Situation in Eigeninitiative verändern und „nebenherverdienen“, ohne dass ihnen diese Einkünfte kleinlich auf ihre Unterstützung angerechnet werden. Die Arbeitsämter sanktionieren nicht nur, sondern helfen bei der Suche nach einem Ausweg, sie federn ein persönliches Wagnis finanziell ab. Als ein wesentliches Kennzeichen des Arbeitskraftunternehmers betrachten Günter Voß und Hans Pongratz die „Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf variierenden Einkommens- und Sozialniveaus einzurichten“. Doch nur kleine Minderheiten haben das Zeug zum Lebenskünstler oder Erfolgsunternehmer ihrer selbst. Viele der „modernen Tagelöhner“, die sich zu unsicheren Konditionen auf dem Markt anbieten müssen, tauchen irgendwann wieder in den Arbeits- oder Sozialämtern auf.

Förderung von „Ich-AGs“

Die „Ich-AG“ will Arbeitslosen den Weg in die Selbstständigkeit erleichtern – vor allem im Bereich kostengünstiger Dienstleistungen und handwerksähnlicher

Tätigkeiten. Binnen drei Jahren sollen die Betroffenen den Übergang in ein eigenständiges Kleinunternehmen geschafft haben. Das Unterstützungspaket besteht aus drei Teilen: direkte finanzielle Hilfen, Subventionierung der sozialen Sicherung sowie Steuererleichterungen.

Finanzielle Hilfen

Einen Anspruch auf den „Existenzgründungszuschuss“ hat, wer zuvor Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld bezogen hat oder in einer Arbeitsbeschaffungs- oder Struktur Anpassungsmaßnahme beschäftigt war. Mit Ausnahme von Familienangehörigen dürfen keine weiteren Arbeitnehmer beschäftigt werden; das Arbeitseinkommen darf 25 000 Euro im Jahr nicht übersteigen. Das Arbeitsamt zahlt im ersten Jahr monatlich 600 Euro, in zweiten Jahr 360 Euro und im dritten Jahr 240 Euro. Maximal 14 400 Euro Zuschuss (steuerfrei) sind auf diese Weise möglich.

Soziale Sicherung

Ich-AGs müssen sich als Selbstständige in der Rentenversicherung pflichtversichern. Im Förderungszeitraum zahlen sie einen reduzierten Beitrag von monatlich 232 Euro (Ostdeutschland: 194 Euro). Die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung zum subventionierten Beitragssatz von 167 Euro monatlich ist freiwillig. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden nicht erhoben.

Steuererleichterungen

Kleinstbetriebe, die im Jahr 2003 maximal 17 500 Euro umsetzen, können pauschal ohne Belege 50 Prozent ihrer Einnahmen als Betriebsausgaben absetzen. Geplant ist sogar eine Verdoppelung der Umsatzhöchstgrenze auf 35 000 Euro.

Zum Weiterlesen

Dieter Bögenhold/ Rene Leicht: Neue Selbständigkeit und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. In: WSI-Mitteilungen 12/200, S. 779 – 786.

Thomas Gesterkamp: Heiße Jobs für coole Leute - Von Arbeitsnomaden und freien Lanzenträgern In: ders.: gutesleben.de – Die neue Balance von Arbeit und Liebe, Stuttgart 2002.

Karin Gottschall/Christiane Schnell: Alleindienstleister in Kulturberufen – Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten. In: WSI-Mitteilungen 12/2000, S. 804 – 810.

Carroll Haak/Günther Schmid: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? In: Leviathan 2/2001, S. 156 – 178.

Rainer Hank: Arbeit – Die Religion des 20. Jahrhunderts. Auf dem Weg in die Gesellschaft der Selbständigen. Frankfurt 1995.

Udo Mayer/Ulrich Paasch: Ein Schein von Selbständigkeit. Ein-Personen-Unternehmen als neue Form der Abhängigkeit. Köln 1990.

Günter Voß/Hans Pongratz: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1/1998, S. 131– 158.

Thomas Gesterkamp
in *Mitbestimmung* 04/2003, der Autor ist Journalist in Köln

Kongress: Die Kosten rebellieren

Alles nehmen, was wir kriegen können

Prekarisierung beschreibt – kurz zusammengefasst – die Umwandlung von so genannten Normalarbeitsverhältnissen in atypische Arbeitsverhältnisse. Prekäre Beschäftigung beschreibt dabei generell ein unsicheres (wörtlich übersetzt: schlimmes) Arbeitsverhältnis.

Atypische, also prekäre Arbeitsverhältnisse, sind durch die Instabilität des Arbeitsplatzes, unzureichenden Kündigungsschutz, kurze Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen, häufig auch in illegalisierten Arbeitsverhältnissen, niedrige Einkommen und fehlende Schutzbestimmungen, wie sie häufig in Tarifverträgen geregelt werden, gekennzeichnet. Mittlerweile hat auch die Politik das Wort prekär mit dem dazugehörigen Substantiv Prekarisierung für sich entdeckt. Sei es über Maßnahmen wie das Minijob-Gesetz und der Ich-AGs, die als regulatorische Mittel Menschen zwar aus der illegalisierten Beschäftigung herausholen sollen, aber dafür viele in Niedriglohnjobs und damit auch in eine prekäre Beschäftigung drücken.

Dabei wird der Staat nur in wenigen ausgewählten Bereichen aktiv, um illegalisierte Arbeit zu unterbinden, den Schein der staatlichen sozialen Verantwortung zu bewahren und die Symptome kapitalistischer Ausbeutung abzumildern, statt Ursachen anzugehen und die Maßnahmen sinnvoll auszuweiten. Vergessen wird dabei, dass Prekarisierung auf vielen Ebenen wirkt, und dass prekäre (Arbeits-/Lebens-)Verhältnisse ein häufiges gesellschaftliches Erscheinungsbild sind und als Merkmal der neoliberalen Globalisierung eines flexibilisierten Kapitalismus durch zunehmende staatliche Deregulierung gelten.

Prekäre Beschäftigung auch an der Hochschule

Um prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu finden reicht bereits ein Blick auf die Hochschule. Bereits die Beschäftigungsverhältnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiter können als prekär gelten. Oft mit kurzfristigen Arbeitsverträgen ausgestattet, abhängig von der Finanzierung der Forschungsaufträge und der Betreuung durch die Fakultät ist längerfristige Lebensgestaltung kaum möglich. Studentische Hilfskräfte haben keinen Anspruch auf Personalvertretung, Urlaubsgeld, Lohnerhöhung oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Auch von Kündigungsschutz oder von Planungssicherheit – es gibt keine Verträge, die länger als sechs Monate laufen – kann keine Rede sein.

Der neuste Schritt prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen sind die Gedanken-spiele zu der Neuorganisation der Tutorien. Ohne Bezahlung, nur mit der mögli-

chen Aussicht ein paar Credit-Points zu ergattern, sollen Studierende zukünftig die Tutorien leiten und damit wichtige Aufgaben der Lehre und der sozialen Anbindung an die Uni übernehmen. Darüber hinaus können die meisten Beschäftigungsverhältnisse von Studierenden auch außerhalb der Uni durchaus als prekär bezeichnet werden.

Prekarität und Migration

Diesen doch noch relativ privilegierten Gruppen, deren Ausbeutung, dank meist gefestigter sozialer Netze und fundierter Ausbildung, wenigstens auf einem höheren finanziellen Niveau erfolgt, stellen nur eine Minderheit innerhalb der vielen prekär Beschäftigten dar, die sich täglich am Existenzminimum bewegen.

Die Gründe die Menschen in prekäre Beschäftigung treiben sind sehr unterschiedlich, individuell bestimmt, gelegentlich auch freiwillig, weil es die aktuellen Lebensumstände erlauben, in der Regel aber, weil es die Notwendigkeit zu überleben erfordert. Weiterhin machen Frauen und insbesondere MigrantInnen den Großteil der in prekären Arbeitsverhältnissen Stehenden aus. Innerhalb der besonderen Abhängigkeitsverhältnisse, häufig mit unsicherem Aufenthaltsstatus von MigrantInnen und verbunden mit vielen repressiven Sondergesetzen, ist die Organisation von Widerstand schwer. Erfolgreiche Ansätze finden sich aber bereits vereinzelt, wie der Streik von französischen Kulturschaffenden, der *sans papiers* in Frankreich, oder letztes Jahr in Berlin, als illegalisierte (Schwarz-)ArbeiterInnen auf Berliner Baustellen sich organisierten und ausstehende Lohnforderungen einklagten, zeigen.

J.R.

Die Kosten rebellieren – Versammlung zu Prekarität und Migration
25. – 27. Juni, FH Dortmund

Sebastian Wertmüller

Niedriglöhne, prekäre Beschäftigung und Gewerkschaften

Vorbemerkung: Nachfolgende Thesen sind reichlich holzschnittartig, sie sind zuge- spitzt und nicht in jedem Fall wissenschaftliche verifizierbar. Es sind eben Thesen ...

Die Bereiche atypischer und prekärer Beschäftigung nehmen in der Bundesrepublik Deutschland – wie in allen Industriestaaten – seit Jahren zu. Exemplarisch seien hier genannt: Leiharbeit, Scheinselbständigkeit, Subunter- nehmertum, Honorar- und Werkvertragsbeschäftigung, Mini-Jobs, Arbeit auf Abruf, erzwungene Selbständigkeit (Ich-AG), befristete Beschäftigung, illegale Beschäftigung, Heimarbeit.

Von prekärer Beschäftigung sind inzwischen weite Teile des Wirtschaftslebens in der Bundesrepublik betroffen. In einigen Sektoren ist der Anteil prekärer Beschäftigung besonders hoch: Hotel- und Gaststättengewerbe, Freizeitindus- trie, Reinigungsgewerbe, Systemgastronomie, Einzelhandel, Transport und Logis- tik, Medien, Kunst und Kultur, Callcenter, Pflegedienste und sonstige personen- bezogene Dienstleistungen.

Die Anzahl der prekär Beschäftigten lässt sich schwer beziffern. Das hängt nicht nur mit dem großen Feld der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung zusam- men, sondern auch mit der unzureichenden Arbeitsmarktstatistik in Deutsch- land. Die Vermutung, dass wir von einer Größenordnung sprechen können, die sich im Millionenbereich bewegt, ist berechtigt.

Prekäre Beschäftigung zeichnet sich üblicherweise (aber nicht ausschließlich!) durch Niedriglöhne, unzureichende Berücksichtigung rechtlicher und tariflicher Regelungen, geringe qualitative Anforderungen und geringes Qualifikations- niveau, hohe Krankenstände, atypische Arbeitszeiten, geringe Sicherheits- und Sozialstandards, hohe Fluktuation und eine große Anzahl an – nicht nur arbeitsplatz- bezogenen – Problemen für die betroffenen Personen aus. In den großen Sekto- ren prekärer Beschäftigung finden sich gehäuft Migrantinnen und Migranten, Menschen mit unzureichender schulischer und beruflicher Qualifikation. Der Alters- durchschnitt ist niedriger als in anderen wirtschaftlichen Sektoren, in denen noch unter den Bedingungen des Normalarbeitsverhältnisses und unter Beachtung bestehender Gesetze und Regelungen gearbeitet wird. Aber Achtung: Prekäre Beschäftigung wird von den betroffenen Personen z. T. bewusst angestrebt. Das betrifft hochqualifizierte Tätigkeiten im Medienbereich, der IT-Branche oder der Kultur. Aber auch Menschen, denen die Angebote an atypischer Arbeitszeitgestal- tung in ihren persönlichen und familiären Bedürfnissen entgegenkommen. Außerdem gibt es eine Gruppe eher besser qualifizierter junger Beschäftigter, denen es um Zuverdienste (z. B. im Studium) oder um Überbrückungstätigkeiten geht.

Prekäre Beschäftigung wird bewusst gefördert: Sowohl Regierungshandeln (Hartz-Gesetze, Zumutbarkeitskriterien) wie das Agieren der öffentlichen Hand (Privatisierung) und die Strategien privater Unternehmen (Outsourcing) befördern die genannten Entwicklungen. Prekäre Beschäftigung ist nur in Ausnahmefällen der Einstieg in ein geregeltes Arbeitsverhältnis in Teil- oder Vollzeit. Das Gros der Beschäftigten bleibt in schwierigen Verhältnissen und dabei immer an der Schwelle zu Arbeitslosigkeit und Armut. Prekäre Beschäftigung schafft auf den ersten Blick neue Arbeitsplätze. Häufig verbirgt sich dahinter der Verlust von Arbeitsplätzen in eher traditionellen Sektoren und Formen mit geregelten Arbeitsbedingungen. Volkswirtschaftlich gesehen ist die Orientierung auf Niedriglohnsektoren wg. unzureichender Wertschöpfung und fehlender Kaufkraft eine Sackgasse.

... und die Gewerkschaften

Für Gewerkschaften in Deutschland stellen die benannten Bereiche prekärer Beschäftigung ein weitgehend unbekanntes Gebiet dar. Abgesehen von einigen zahlenmäßig bescheidenen Ausnahmen (vereinzelt HoGa, Transport und Logistik etc.) handelt es sich um gewerkschaftsfreies Land. Sei es, weil es sich um neuere Entwicklungen handelt, die sich jenseits klassischer Gewerkschaftsstrukturen entwickelt haben, sei es weil sich Gewerkschaften jenseits geregelter Voll- und Teilzeitarbeit nicht betätigen wollten: Im Ergebnis sind riesige weiße Flächen auf der Karte der Wirtschaftsstruktur entstanden, die tarifvertraglich und organisationalpolitisch außerhalb des gewerkschaftlichen Einflusses liegen. Zentrale – aber ungerne öffentlich genannte – Gründe für die gewerkschaftliche Abstinenz (neben der allgegenwärtigen Überlastung): Niedrige Löhne und damit geringe zu erwartende Beiträge, hohe Problemdichte mit viel Beratungsbedarf und vielen zu erwartenden juristischen Auseinandersetzungen, gewerkschaftsunübliche Arbeitszeiten und Arbeitsorte, kulturelle und fachliche Defizite im Umgang mit den betroffenen Menschen, Unkenntnis der Probleme der Betroffenen (Ausländerrecht, Sozialrecht). Unzureichende Realisierung des wirtschaftlichen Strukturwandels und seiner Folgen für die Arbeitsplatzstruktur in Deutschland. Unzureichende oder gar keine Konsequenzen für Strategien der Mitgliederwerbung, der Organisation und der Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele. Dazu kommt eine Überschätzung eigener Kräfte und Kapazitäten, die selbst Mitgliederverluste von über 30 % nicht realisiert und immer noch auf Strategien und Politikkonzepte aus den 60er und 70er Jahren setzt. Prekär Beschäftigte – Neue Zielgruppen für sich wandelnde Gewerkschaften?

Eine gewerkschaftliche Neuorientierung und Ausrichtung auf Sektoren prekärer Beschäftigung ist sinnvoll und notwendig.

Im Unterschied zu hochqualifizierten Angestelltenbereichen, in denen viele gewerkschaftliche Projekte beachtliche Ressourcen verschlingen, hat die Zielgruppe der prekären Beschäftigten ein paar deutliche Vorzüge: Eine Massenbasis ist vorhanden – bei fortschreitendem Strukturwandel und fortschreitender Globalisierung mit zunehmender Tendenz.

Es handelt sich um potenzielle Mitglieder, die die strukturellen Defizite in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft ansatzweise beheben könnten: Eher jünger, hoher Frauenanteil, höherer Migrantanteil. Die Erwartungen und Anforderungen an Unterstützung sind relativ klar und einfach zu festzustellen und zu beschreiben. Es ist weniger Überzeugungsarbeit im Detail vonnöten, ein Informations-, Beratungs- und Rechtshilfeangebot bei akuten und klar definierten Problemen kann die Mitgliedschaft bringen.

Orientierung auf Sektoren prekärer Beschäftigung bewirkt Veränderungen im Serviceangebot der Gewerkschaften (deutlich mehr Mitgliedernähe vonnöten) bei gleichzeitig notwendiger Steigerung der Auseinandersetzungsfähigkeit (einzelbetriebliche Konflikte, unbelehrbare Arbeitgeber).

Die Vernetzung von sozialen Bewegungen und Gewerkschaften lässt sich bei prekär Beschäftigten in sinnvolle und effiziente Zusammenarbeit umsetzen.

Es handelt sich nicht um spezifisch deutsche oder europäische Entwicklungen. Daher können deutsche Gewerkschaften an internationale Erfahrungen anknüpfen.

Und: Last but not least wäre der DGB in der Lage, hier eine Vorreiterfunktion einzunehmen. Durch Erarbeitung von Hilfestellungen, durch modellhafte Projekte, durch Nutzung seiner – noch – weitgehenden Präsenz in der Fläche. Derartige Neuausrichtungen erfordern in der gewerkschaftlichen Diskussions- und Gestaltungskultur eine ganze Menge. Ich bin aber der Überzeugung, ohne eine Neuorientierung auch in Bezug auf zukünftige Mitglieder werden sich die deutschen Gewerkschaften immer mehr zu berufsständischen Organisationen in ganz bestimmten Branchen und Wirtschaftszweigen entwickeln. Das wäre der Abschied von der Einheitsgewerkschaft – und der Abschied von der Idee einer Arbeiterbewegung. Zumindest der DGB würde das schwerlich überleben.

Sebastian Wertmüller, März 2004

Handlungsvorschläge: Wie das Thema angehen?

1. Wie sieht es mit der Prekären Beschäftigung in unserem Kreis aus?

Datenmaterialien abfragen bei der Agentur für Arbeit, Handwerkskammer, IHK, Statistischen Landesamt und den Landkreisen. Differenzieren nach Frauen - Männer, Deutsche - Ausländer

2. Thema auf einer OV/KV-Sitzung mit ReferentIn bearbeiten.

Vorschläge für ReferentInnen siehe Anhang

3. Erzähl-Café zu Prekärer Beschäftigung

Ort einmal nicht im Gewerkschaftshaus, sondern bei einem Verein oder einer Initiative. Ideal für eine Kooperationsveranstaltung - BündnispartnerInnen suchen.

Thema: Beschäftigte erzählen aus ihrem Alltag, über ihre Schwierigkeiten und Probleme und ihre Wünsche und Anforderungen an eine gewerkschaftliche Vertretung

4. Öffentliche Veranstaltungen

Bodenzeitung in der Fußgängerzone: Hätten Sie's gewusst?

Prekäre Beschäftigung in unserer Region oder meine Rechte als Teilzeitbeschäftigten, als Mini-JobberIn oder Prekär Beschäftigte

5. Sprechstunde für Mini-JobberInnen durchführen

Wichtig: BündnispartnerInnen

- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
- Arbeitslosengruppen
- Frauengruppen
- Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Material und Statistiken, ReferentInnen, Broschüren und Filmtipp

Links zu gutem Material und Statistiken

www.arbeitsagentur.de/statistik

www.minijobzentrale.de

www.wsi.de oder www.boeckler.de

www.iab.de

www.fes.de

www.labournet.de

www.igmetall-zoom.de

ReferentInnen

Hella Baumeister, Arbeitnehmerkammer Bremen

Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen

Günther Brauer, Erwerbslosengruppe Bremen

Broschüren

IGM Bielefeld: 33 Fragen zur Leiharbeit

IGM Ulm: Leiharbeit

DGB-Bundesvorstand: Ratgeber Zeitarbeit – Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte

Filmtipp

Brot und Rosen, GB/SPA/F/CH 2000, Regie: *Ken Loach*