

Antrag

der Abgeordneten Werner Dreibus, Kornelia Möller, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, Dr. Herbert Schui, Dr. Axel Troost, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit – Gutes Leben Initiative für eine gerechte Arbeitswelt

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

- a) Die Massenarbeitslosigkeit und die Deregulierung des Arbeitsmarktes haben in den vergangenen zehn Jahren zu einer erheblichen Ausweitung so genannter atypischer Beschäftigung (vor allem Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini-/Midijobs) geführt

Gegenwärtig arbeitet rund ein Drittel der Beschäftigten in solchen atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Mitte 2006 gab es bereits 4,6 Millionen befristete Beschäftigte und 0,6 Millionen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, 6,75 Millionen geringfügig Beschäftigte und 4,5 Millionen sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeiter. In diesen Zahlen noch nicht berücksichtigt sind weitere Formen prekärer Arbeit wie Vollzeitbeschäftigte mit Armuts- und Niedriglöhnen, Solo-Selbständige und so genannte Praktikantinnen und Praktikanten, die eigentlich einen regulären Arbeitsplatz einnehmen.

- b) Die Ausweitung atypischer Beschäftigung geht zu Lasten regulärer, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse

Immer mehr Unternehmen nutzen atypische Beschäftigung, um reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durch atypische zu ersetzen, um tarifliche, sozial- und arbeitsrechtliche Standards zu unterlaufen und auf diese Weise Kosten zu sparen.

- c) Atypische Beschäftigung bedeutet weniger Selbstbestimmung und weniger soziale Sicherheit für die Beschäftigten

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes hat nicht zu mehr selbstbestimmter Arbeit oder einem besseren und gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang (inklusive ausreichender sozialer Absicherung) von Frauen geführt. Vielmehr haben sie die Verfügungsgewalt der Unternehmen über die Beschäftigten erhöht.

Mit der Ausweitung atypischer Beschäftigung ist die soziale und rechtliche Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verschlechtert worden. Ein großer Teil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse muss deshalb als prekär eingestuft werden. Die Betroffenen haben weder ein ausreichendes Einkommen noch können sie ihre Zukunft selbstbestimmt planen. Zumeist haben sie nur geringe Mitbestimmungs- und Partizipationsrechte, nehmen weniger an betrieb-

lichen Weiterbildungsmaßnahmen teil und sind oft insgesamt mit schlechteren Arbeitsbedingungen konfrontiert als regulär Beschäftigte.

d) Frauen sind in besonderem Maße von prekärer Beschäftigung betroffen

Frauen sind in vielen Segmenten – Minijobs, Teilzeitarbeit – überproportional vertreten. Damit wird die bestehende geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes weiter vorangetrieben. Frauen verdienen bei gleichwertiger Tätigkeit immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen.

e) Die Arbeitszeitgestaltung orientiert sich ausschließlich an den betrieblichen Bedürfnissen

Mit der Flexibilisierung der Beschäftigung gehen flexiblere und längere Arbeitszeiten einher. Damit hat sich für die Beschäftigten jedoch überwiegend nicht der Wunsch erfüllt, ihre Arbeitszeit besser an privaten und außerbetrieblichen Erfordernissen anzupassen und sie entsprechend ihren eigenen Präferenzen flexibel gestalten zu können. Stattdessen wurde die Vereinbarkeit von Arbeit mit sozialem, familiärem und politischem Leben erschwert.

f) Die Ausweitung atypischer Beschäftigung schwächt die Interessenvertretung der Beschäftigten und leistet Lohndumping und schlechten Arbeitsbedingungen Vorschub

Die Ausweitung atypischer, prekärer Beschäftigung, der Wegfall der Zumutbarkeitsregelung und die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes (im Rahmen der Hartz-Gesetze) setzen Erwerbslose und Beschäftigte unter Druck. Sie wirken disziplinierend und einschüchternd.

Dadurch werden die Einflussmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen und die Verhandlungsposition der Gewerkschaften massiv geschwächt und eingeschränkt. Lohnsenkungen, Arbeitszeitverlängerung und -flexibilisierung sowie generell eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sind die Folgen.

g) Die Ausweitung atypischer Beschäftigung trägt zur Erosion der sozialen Sicherungssysteme bei

Angesichts niedriger Löhne sowie eingeschränkter oder fehlender Sozialversicherungspflicht erodiert die Einnahmehasis der Sozialversicherungen. Leistungskürzungen und die Privatisierung der Vorsorge sind die Folgen. Private Versicherungen haben keinen solidarischen Charakter, kennen prinzipiell keinen Risikoausgleich und schließen einkommensschwache Menschen von einer ausreichenden sozialen Sicherung aus.

h) Geschützte und geregelte Arbeitsverhältnisse sind für die Beschäftigten ein hohes Gut

Für viele abhängig Beschäftigte ist ein geschütztes und geregeltes Arbeitsverhältnis Bestandteil eines guten Lebens, das eine Perspektive bietet und eine selbstbestimmte Lebensplanung ermöglicht. Ein festes und verlässliches Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nehmen bei den Präferenzen der Beschäftigten den vordersten Rang ein.

Vor diesem Hintergrund sind weitere Deregulierungsmaßnahmen sofort zu stoppen und umzukehren. Deutschland braucht stattdessen mehr Arbeitsplätze und ein neues Leitbild für die Erwerbsarbeit, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. ein neues Leitbild für die Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln, das folgenden Grundsätzen entspricht:
 - a) Der Mensch ist der Maßstab der Arbeit: Die rechtliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen setzt an den Interessen der Beschäftigten an. Es geht darum, individuelle und kollektive Gestaltungsspielräume zu eröffnen. Der allzeit verfügbare, flexible und uneingeschränkt mobile Arbeitnehmer ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige ist nicht länger das Leitbild der Arbeitsmarktpolitik.
 - b) Das unbefristete, sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherte Beschäftigungsverhältnis und die Sicherheit des Arbeitsplatzes müssen gestärkt werden. Nur auf dieser Grundlage können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Leben planen und Zukunftsperspektiven entwickeln.
 - c) Die Gestaltung der Arbeitswelt muss an dem Ziel ausgerichtet werden, die existierende Benachteiligung von Frauen – bei der Entlohnung, beim Zugang zu Arbeitsplätzen, bei der beruflichen Karriere – zu beenden.
 - d) Menschen müssen von ihrer Arbeit in Würde leben können.
 - e) Die sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung atypischer Beschäftigungsformen ist der für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geltenden Sicherung gleichzustellen. Sie dient dem Interesse von Beschäftigten, die sich aus unterschiedlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft freiwillig für eine atypische Beschäftigung entscheiden.
 - f) Die sozialen Sicherungssysteme (Rente, Gesundheit, Arbeitslosenversicherung, Pflege) müssen gestärkt und so gestaltet werden, dass sie Unterbrechungen der Erwerbsarbeit ausreichend absichern und die Übergänge zwischen Arbeitsverhältnissen sowie zwischen Erwerbs- und Nichterwerbszeiten (Elternzeit, Weiterbildung, Sabbatical etc.) unterstützen.
2. kurzfristig folgende Maßnahmen zur Eindämmung prekärer Beschäftigung und zur Stabilisierung unbefristeter, sozialversicherungspflichtiger, mitbestimmter Arbeitsverhältnisse zu ergreifen:
 - a) Absicherung von Mindesteinkommen, Schutz vor Lohndumping
 - Armutslöhne und Lohndumping müssen abgeschafft werden. Deshalb muss ein gesetzlicher Mindestlohn von mindestens 8,44 Euro pro Stunde eingeführt werden (so hoch ist gegenwärtig der Mindestlohn in Frankreich). Außerdem ist das Arbeitnehmerentsendegesetz auf alle Branchen auszuweiten.
 - Die Privatisierung öffentlicher Einrichtungen und Unternehmen leistet dem Lohndumping Vorschub. Zum Schutz der Beschäftigten und zur Bewahrung der öffentlichen Daseinsvorsorge müssen weitere Privatisierungen unterbleiben. Bereits privatisierte Einrichtungen und Unternehmen sind wieder in öffentliches Eigentum zu überführen.
 - Einführung einer Genehmigungspflicht von Lohnsenkungen („Anti-Lohnsenkungsgesetz“).
 - b) Stärkung tariflicher, sozial- und arbeitsrechtlicher Standards
 - Arbeit um jeden Preis muss abgeschafft werden. Erwerbslose dürfen nicht gezwungen werden, jeden Arbeitsplatz zu noch so schlechten Bedingungen anzunehmen. Daher sind die Zumutbarkeitskriterien zur Aufnahme der Erwerbsarbeit durch Arbeitslose wieder einzuführen (Qualifikationsschutz, keine Pflicht zur Annahme untertariflich bezahlter Arbeit). Auch die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I muss

verlängert und das Arbeitslosengeld II muss mindestens auf 435 Euro angehoben werden.

- Die so genannten „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse werden in ihrer gegenwärtigen Form zum Lohndumping, zur Umgehung tariflicher, sozial- und arbeitsrechtlicher Standards und zur Aushebelung des Kündigungsschutzes missbraucht. Das muss aufhören:
 - In der Leiharbeit sind die Durchsetzung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und die Begrenzung der Überlassungsdauer auf sechs Monate nötig. Damit erhalten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter den gleichen Lohn wie ihre fest angestellten Kolleginnen und Kollegen. Die Unternehmen können die Beschäftigten nicht mehr gegeneinander ausspielen. Mit der Begrenzung der Ausleihfrist wird der Verdrängung regulärer Beschäftigung Einhalt geboten. Außerdem muss den Betriebsräten das Recht eingeräumt werden, Leiharbeit zu untersagen, wenn die Arbeit auch von Stammbeschäftigten oder neu einzustellenden, unbefristeten Beschäftigten erledigt werden kann (§ 99 des Betriebsverfassungsgesetzes – BetrVerfG).
 - Für die Befristung von Arbeitsverhältnissen müssen die Unternehmen wieder triftige Gründe nachweisen. Deshalb ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz die Möglichkeit zu streichen, ohne Sachgrund Arbeitsverhältnisse auf zwei Jahre befristen zu können. Kann das Unternehmen keine Sachgründe geltend machen, erhalten die Beschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag.
 - Damit einzelne Beschäftigte von ihren Unternehmen nicht in die Scheinselbständigkeit gezwungen werden, sind wirksame Kontrollen und Sanktionen sowie die Wiederaufnahme einer gesetzlichen Definition in § 7 SGB IV notwendig. Echte Solo-Selbständige müssen systematisch in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen werden, um sie vor Verarmung zu schützen.
 - Die staatliche Subventionierung von geringfügiger Beschäftigung (Mini- und Midijobs) muss beendet werden. Deshalb muss jede Stunde Arbeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis voll sozialversicherungspflichtig werden. Damit werden die soziale Sicherung der Betroffenen verbessert, der Abdrängung von Frauen auf Billigarbeitsplätze entgegengewirkt und die Verdrängung regulärer, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verhindert.
 - Die Probearbeit zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses muss immer in Form eines Probearbeitsverhältnisses mit Vergütungsanspruch erfolgen. Da die Rechtsprechung die unentgeltliche Probearbeit als so genanntes Einfühlungsverhältnis unter Bezug auf die Vertragsfreiheit für rechtmäßig erklärt, bedarf es einer gesetzlichen Korrektur.
 - Zusätzlich ist zu prüfen, inwiefern eine von den Unternehmen zu zahlende Prämie für atypisch Beschäftigte ein geeignetes Instrument ist, um höhere Belastungen aufgrund von größerer Flexibilität im Arbeitsleben auszugleichen.
- Praktikantinnen und Praktikanten dürfen nicht länger als billige oder kostenlose Arbeitskräfte ausgenutzt werden, mit denen regulär Beschäftigte verdrängt werden. Praktika müssen als Lernverhältnisse gesetzlich geschützt werden. Dazu gehört auch eine angemessene Vergütung.
- Beschäftigte dürfen nicht länger erpressbar sein, weil sie Angst um ihren Arbeitsplatz haben. Deshalb muss der Kündigungsschutz verbessert werden. Dazu gehören unter anderem die Verkürzung der Wartezeit

(die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, ab der das Kündigungsschutzgesetz gilt) auf drei Monate, die Aufhebung des Schwellenwerts (die Beschäftigtenzahl eines Betriebes, ab der der Kündigungsschutz gilt), ein höherer Kündigungsschutz für Menschen über 55 Jahre und die Einführung eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaften bei Verdacht auf ungerechtfertigte Kündigung. Erst wenn den Unternehmen auf diese Weise willkürliche Kündigungen verboten werden, können Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften Verbesserungen in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durchsetzen.

- Die Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen ist eine Voraussetzung für den Schutz vor Lohndumping. Deshalb ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen zu erleichtern (Aufhebung der Veto-Option der Arbeitgeber).
 - Zur Stärkung guter Beschäftigungsbedingungen sollen Bund, Länder und Kommunen die Vergabe von Aufträgen an private Unternehmen im Rahmen von Vergaberichtlinien an die Einhaltung sozialer Kriterien binden. Die öffentliche Hand vergibt in Deutschland jedes Jahr Aufträge im Wert von etwa 250 Mrd. Euro. Damit hat sie die Möglichkeit, gute Arbeit direkt zu fördern. Neben der Tariftreue zählen zu den sozialen Kriterien unter anderem betriebliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.
- c) Teilhabe an Arbeit fördern, Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen herstellen
- Die Gestaltung der Arbeitszeit muss den Interessen der Beschäftigten gerecht werden. Daher muss die Arbeitszeit (für Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse) verkürzt und die Arbeit zwischen Männern und Frauen gleichmäßig verteilt werden. Dazu wird die zulässige regelmäßige Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz in einem ersten Schritt auf 40 Stunden pro Woche gesenkt (derzeit sind 48 Stunden erlaubt). So können die vorhandene Arbeit gerechter verteilt und der Widerspruch aufgelöst werden, dass sich weite Teile der Bevölkerung, die von Arbeitslosigkeit, unfreiwilliger Teilzeit oder Minijobs betroffen sind, eine längere Arbeitszeit wünscht, während sich viele andere, die kürzere Arbeitszeiten haben wollen, mit Arbeitszeitverlängerungen konfrontiert sehen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde auf diese Weise gestärkt.
 - In bestimmten Lebenssituationen wie beispielsweise zur Kindererziehung, Pflege oder Weiterbildung muss eine individuelle Arbeitszeitverkürzung möglich sein, ohne dass dies gravierende Auswirkungen auf die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder im Alter hat. Zudem muss eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung garantiert werden, wenn aus den genannten Gründen die Arbeitszeit verkürzt wurde. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, sollen in ihren Rechten gestärkt werden, damit sie ihr berechtigtes Interesse an der Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen können.
 - Alle jungen Menschen müssen einen Zugang zu guter Ausbildung bekommen. Um ein breites Angebot an qualifizierten, betrieblichen Ausbildungsplätzen sicherzustellen, muss eine Umlagefinanzierung eingeführt werden. Damit werden die Erosion der dualen Berufsausbildung gestoppt und der Trend zu prekären Ausbildungsformen mit fehlender betrieblicher Mitbestimmung und Anbindung abgebaut.

- Im Sinne einer altersgerechten Arbeitsgestaltung muss verstärkt darauf hingewirkt werden, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern. Gesundheitlicher Verschleiß und Beeinträchtigungen müssen vermieden werden. Vor diesem Hintergrund müssen Belastungen im Arbeitsprozess verringert und gesundheitliche Vorsorge ausgebaut und verbessert werden. Ausreichende und verbindliche Qualitätskriterien für den betrieblichen Gesundheitsschutz sind ein geeignetes Instrument zu dessen Verbesserung. Zudem muss betriebliches Gesundheitsmanagement, das Belastungsverringerung und Gesundheitsschutz zum Ziel hat, unter Beteiligung von Betriebs- und Personalräten zur Pflicht werden. Erholzeiten müssen erhöht und beispielsweise durch Arbeitsplatzrotation ein Belastungswechsel herbeigeführt werden. Um junge Menschen bereits beim Einstieg in ihr Erwerbsleben ausreichend zu schützen, muss das Jugendarbeitsschutzgesetz in seinem Geltungsbereich ausgeweitet und seine Ausnahmeregelungen eingegrenzt werden.

d) Kollektive Mitbestimmung stärken

- Auch zukünftig wird die Durchsetzung menschengerechter Arbeits- und Beschäftigungsformen wesentlich von der Stärke der Gewerkschaften und der Kampfkraft ihrer Mitglieder abhängen. In der ungleichen Auseinandersetzung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern müssen die Rechte von Gewerkschaften und Betriebsräten gestärkt werden. Betriebe sind nicht allein Privatsache des Eigentümers, sondern tragen gesellschaftliche Verantwortung auch und gerade gegenüber den Beschäftigten. Notwendig sind unter anderem:
 - die Erleichterung von Arbeitskämpfen durch die Abschaffung des Antistreikparagrafen,
 - die Ausweitung des Streikrechts auf Übernahmen und Verlagerungen von Unternehmen,
 - die Einführung eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaften zum Schutz geltenden Tarifrechts (auch bei individualrechtlichen Verstößen gegen Tarifverträge),
 - ein Vetorecht für Betriebsräte bei Einsatz atypisch Beschäftigter.

Berlin, den 10. Oktober 2007

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

1. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes hat verheerende Folgen für die Beschäftigten

a) Allgemein

Begründet wird die Deregulierung mit der angeblich beschäftigungshinderlichen Wirkung von Sozialabgaben, Kündigungsschutz, unbefristeter Beschäftigung, „starren“ Arbeitszeiten etc. Empirisch ist allerdings nachgewiesen, dass langfristig kein Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktregulierung und Beschäftigungsniveau besteht. Arbeitsrecht dient dem Schutz der Beschäftigten und hat keinen Einfluss auf den Umfang der Arbeitsnachfrage. Kurzfristig müssen häufig die Beschäftigten die Konsequenzen von Konjunkturschwankungen

tragen. Insbesondere, wenn hierzu die rechtlichen Möglichkeiten bestehen – beispielsweise durch eine Ausweitung der Leiharbeit oder eine Aufweichung des Kündigungsschutzes.

Die zahlreichen Deregulierungsschritte – zuletzt im Rahmen der Hartz-Gesetze – wurden auch mit einem Zugewinn an persönlichen Gestaltungsspielräumen für die Beschäftigten begründet, etwa der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die berechtigte Kritik an einem Normalarbeitsverhältnis, dessen Sicherungselemente in der Regel nur die typisch männlichen Erwerbsbiographien erfassen und das auf dem traditionellen Familienernährermodell beruht, welches die Frau in die Rolle der Hausfrau oder Zuverdienerin verweist, wurde lediglich als Legitimation genutzt. Die realen Deregulierungsmaßnahmen der letzten Jahre haben mehrheitlich nicht zu mehr Selbstbestimmung in der Arbeit oder einem besseren und gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang (inklusive ausreichender sozialer Absicherung) von Frauen geführt. Vielmehr haben sie die Verfügungsgewalt der Unternehmen über die Beschäftigten erhöht. Darüber hinaus sind Frauen in besonderem Maße von prekärer Beschäftigung betroffen. Sie sind in vielen Segmenten – Minijobs, Teilzeitarbeit – überproportional vertreten. Damit wird die bestehende geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes weiter vorangetrieben.

Die Deregulierungspolitik führt zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Am deutlichsten wird dies an Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen. Mehr als 30 Prozent der Vollzeitbeschäftigten arbeiten heute nach Angaben des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung zu Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle von 75 Prozent des Durchschnittslohns. 12 Prozent sind sogar gezwungen, zu Armutslöhnen (weniger als 50 Prozent des Durchschnittslohns) zu arbeiten. Der Druck auf die Löhne ist mittlerweile so groß, dass gegenwärtig mehr als eine Million Menschen trotz Erwerbsarbeit ergänzendes Arbeitslosengeld II beziehen müssen, weil ihr Lohn nicht zum Leben reicht. Mehr als die Hälfte davon geht einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Insgesamt sind mehrere Millionen Menschen von Niedriglöhnen betroffen; 2,5 Millionen arbeiten zu Armutslöhnen.

Die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen geht mit häufigem Wechsel von Arbeitgebern, Arbeitsfeldern und Arbeitsorten einher. Die Pendlerpauschale wurde dennoch gekürzt. Eine derartige Flexibilität bedeutet für die Betroffenen mehr Belastung und sie erhöht den Stress. Atypisch Beschäftigte erfahren höhere Fehlbelastungen als unbefristet Beschäftigte. Insbesondere die emotionale Beanspruchung ist weitaus größer, wodurch die Gesundheit stärker belastet wird.

Diese negative Entwicklung schlägt sich in Befragungen der Beschäftigten nieder. Im aktuellen DGB-Index Gute Arbeit beurteilen nur 12 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeit als gut, 54 Prozent als mittelmäßig und 34 Prozent als schlecht. Besonders Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und mit niedriger Bezahlung bewerten ihre Arbeitsplätze negativ. Neben den unsicheren Beschäftigungsperspektiven und niedriger Bezahlung werden erhebliche gesundheitliche Belastungen, ein respektloses Verhalten von Vorgesetzten und mangelnde Aufstiegschancen bemängelt.

b) Nach Beschäftigungsformen

Bereits im Jahr 1985 wurde mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz die Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen erleichtert und seitdem verschiedentlich geändert. Gegenwärtig sind sachgrundlose Befristungen bis zu zwei Jahren möglich, in neu gegründeten Unternehmen sogar bis zu vier Jahren. Obwohl die Befristungsquote in den letzten Jahren nahezu konstant bei rund 9 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse liegt, ist die Entwicklung gleichwohl als dramatisch zu bezeichnen, da bei jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mern eine enorme Dynamik zu erkennen ist. Im Jahr 2003 hatte jede und jeder dritte Beschäftigte unter 20 Jahren eine befristete Stelle, während es 1991 nur jede und jeder fünfte war. Im gleichen Jahr war in Nordrhein-Westfalen sogar mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen unter 24 Jahren in einem befristeten Arbeitsverhältnis (vgl. Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2006).

Auch die Leiharbeit wurde in den letzten Jahren mehrfach dereguliert. Zuletzt wurden im Zuge der Hartz-Gesetze die Überlassungshöchstdauer gänzlich gestrichen und der Gleichbehandlungsgrundsatz gelockert, da er nur noch besteht, sofern es keine abweichenden Tarifvereinbarungen gibt. Die Folge war, dass viele Tarifverträge abgeschlossen wurden und das Gleichbehandlungsgebot mittlerweile nahezu obsolet ist. Obwohl die absolute Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erst bei knapp 600 000 liegt (Juni 2006), handelt es sich um eine ausgesprochen dynamische Branche, die im Jahresdurchschnitt um 10 Prozent wächst. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind hinsichtlich ihrer Entlohnung, der Arbeitsplatzsicherheit, der Unfallgefahr sowie der Partizipations- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Durchschnitt schlechter gestellt als Beschäftigte in regulären Arbeitsverhältnissen (vgl. Promberger 2006: Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen 5/2006). Leiharbeit muss daher als bedeutendes Segment prekärer Beschäftigung gewertet werden.

Die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung wurden zuletzt im Jahr 2003 im Zusammenhang mit den Hartz-Reformen verändert. Seit dieser Reform ist bei den Minijobs eine expansive Entwicklung zu beobachten. Im März 2003 waren ungefähr 4,8 Millionen Menschen geringfügig beschäftigt, im Juni 2006 schon rund 6,7 Millionen. Gleichzeitig wurden allein zwischen Dezember 2003 und Dezember 2004 ca. 1 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abgebaut. Daher ist angesichts eines gleichbleibenden Arbeitsvolumens davon auszugehen, dass Minijobs in nicht unerheblichem Maß sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängen. Aufgrund der insgesamt niedrigeren Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge von Minijobs sind sie für die Unternehmen kostengünstiger als reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Die formal arbeitnehmerorientierte Subventionierung wird in Form niedrigerer Löhne an die Arbeitgeber weitergegeben. Dies wird durch den hohen Anteil von Niedriglöhnen bei den Minijobs belegt. Rund 86 Prozent der geringfügig Beschäftigten arbeiten zu Stundenlöhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle (vgl. Kalina/Weinkopf 2006: Mindestens Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? IAT-Report 2006-03). Minijobs ermöglichen keine eigenständige soziale Absicherung, da keine Ansprüche auf Leistungen der Sozialversicherungen erworben werden. Vor diesem Hintergrund zeigt der hohe Anteil von Frauen in diesem Arbeitsmarktsegment (zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten), dass die Subventionierung von Minijobs die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes verschärft. Frauen werden auf die traditionelle Rolle der Zuverdienerin verwiesen, die ökonomisch vom Lebenspartner abhängig ist.

Die Arbeitszeit wurde mit dem Arbeitszeitgesetz von 1994 erheblich flexibilisiert. Seitdem darf bis zu 60 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten zeigt sich in der Ausbreitung von Arbeitszeitkonten, die mittlerweile in drei von vier Betrieben anzutreffen sind. Insgesamt gilt nur noch für jeden achten Beschäftigten die „Normalarbeitszeit“, die nach Angaben der Autoren zwischen 35 und 42 Stunden liegt, von montags bis freitags, ohne Schichtarbeit, Überstunden und Gleitzeit stattfindet (vgl. Groß/Seifert/Sieglen 2007: Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung. In: WSI-Mitteilungen 4/2007).

Zeitgleich zur realen Arbeitszeitverlängerung bei Vollzeitbeschäftigten steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Während die Teilzeitquote 1991 noch bei 14 Prozent lag, war sie 2005 bereits auf 24,5 Prozent gestiegen. Teilzeitbeschäftigung ist ein typisches Beschäftigungsverhältnis für Frauen. 44 Prozent der abhängig Beschäftigten Frauen arbeiten Teilzeit, aber nur 7 Prozent der Männer. Eine für Vollzeitbeschäftigte kürzere und für Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeit würde mithin auch dazu beitragen, die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitmuster zu durchbrechen. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund notwendig, dass die durchschnittliche Teilzeit nur noch bei 17,8 Stunden liegt (vgl. Seifert 2007: Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 4-5/2007). In dieser Größenordnung ist aber zumeist keine eigenständige Existenzsicherung möglich, weswegen Frauen in der Rolle der Zuverdienerinnen verharren. Zudem haben relativ kurze Arbeitszeiten Auswirkungen auf das Lebenseinkommen, die Karrierechancen und die Rentenansprüche.

Der Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen hat sich von 7,5 Prozent in den 1980er Jahren auf momentan 10 Prozent erhöht. Darunter ist ein wachsender Anteil von so genannten Solo-Selbständigen, die nur versuchen, ihre eigene Arbeitskraft zu verkaufen. Mittlerweile ist jede und jeder zweite Selbständige ein Solo-Selbständiger bzw. eine Solo-Selbständige, beschäftigt also keine weiteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit spielt hierbei eine wichtige Rolle, denn 2003 wurden mehr als 55 Prozent der Existenzgründungen durch sie gefördert, während es 1996 nur 6 Prozent waren. Diese Existenzgründungen erfolgen häufig zur Beendigung der Arbeitslosigkeit und aufgrund mangelnder sonstiger Perspektiven. Dabei sind die Einkommenssituation zum Teil äußerst prekär und auch die soziale Absicherung nicht ausreichend. Eine Untersuchung des Münchener Berufswerks Existenzgründungen belegt, dass bei nur 17 Prozent der Ich-AG das Einkommen zum Lebensunterhalt reicht. Besonders problematisch bei der Zunahme der Selbständigkeit ist zudem, dass häufig durch so genannte Scheinselbständigkeit reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängt werden, unternehmerische Risiken auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert und die Sozialversicherung durch Einnahmeausfälle belastet wird.

Eine Befragung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat ergeben, dass die Zahl von so genannten postgraduellen Praktika in den letzten Jahren gestiegen ist. Zwischen den Jahren 2000 und 2002 ist der Anteil der Absolventinnen und Absolventen, die nach ihrem Studium ein Praktikum absolvieren, von 25 auf 41 Prozent angestiegen. Häufig handelt es sich nicht um Praktika, bei denen das Lernen im Vordergrund steht, sondern um „verdeckte reguläre Beschäftigung“. Besonders problematisch ist, dass die Hälfte der Praktika nach einem Studium nicht vergütet wird (vgl. Grün/Hecht 2007: Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen).

2. Präferenzen der Beschäftigten

Die Entwicklung zu mehr flexibler Beschäftigung steht in einem eklatanten Widerspruch zu den Vorstellungen und Wünschen der Beschäftigten. Befragt nach ihren Anforderungen an gute Arbeit, sagen 92 Prozent, dass ein verlässliches und festes Einkommen entscheidend sei. Dies ist damit das am häufigsten genannte Kriterium. Für weitere 88 Prozent ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes wichtig. 83 Prozent halten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis für einen Bestandteil guter Arbeit (vgl. Fuchs 2006: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Repräsentative Untersuchung, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales; DBG-Index „Gute Arbeit“ 2007). Diese Zahlen verdeutlichen, dass Deregulierung nicht im Interesse der Beschäf-

tigten liegt. Sie wollen keine Flexibilisierung, sondern ein sicheres und unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem verlässlichen Einkommen.

Auch bei den Arbeitszeiten entspricht die reale Entwicklung nicht den Vorstellungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Statt weiterer Arbeitszeitverlängerungen wünschen sich Vollzeitbeschäftigte eine um 2,5 Stunden kürzere Wochenarbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeiten tendenziell kürzer werden, wollen entsprechend längere Arbeitszeiten. Befragungen zeigen zudem, dass variable Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten zu 89 Prozent an betrieblichen Gründen und nur zu 11 Prozent an privaten Gründen orientiert sind (vgl. Bauer/Munz 2005: Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel. In: WSI-Mitteilungen 1/2005). Dies zeigt, dass auch die Arbeitszeitflexibilisierung nicht zu mehr persönlichen Gestaltungsspielräumen geführt hat, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Arbeit und sozialem Leben erleichtert hätten.

