

Teilhabe atypisch Beschäftigter: Rechte und Chancen

PD Dr. Karin Schulze Buschoff,
SAMF-Jahrestagung 2014
am 20./21. Februar in der Hochschule
für Wirtschaft und Recht, Berlin

Gliederung

1. Atypische Beschäftigung
2. Teilhabe: Dimensionen
3. Einkommen
4. Sozialversicherungsrechte
5. (betriebliche) Mitbestimmungsrechte
6. Fazit
7. Chancen?

1. Atypische Beschäftigung, Formen

Selbstständig

Solo-Selbstständige

WerkvertragsnehmerInnen

Abhängig beschäftigt

Befristet Beschäftigte

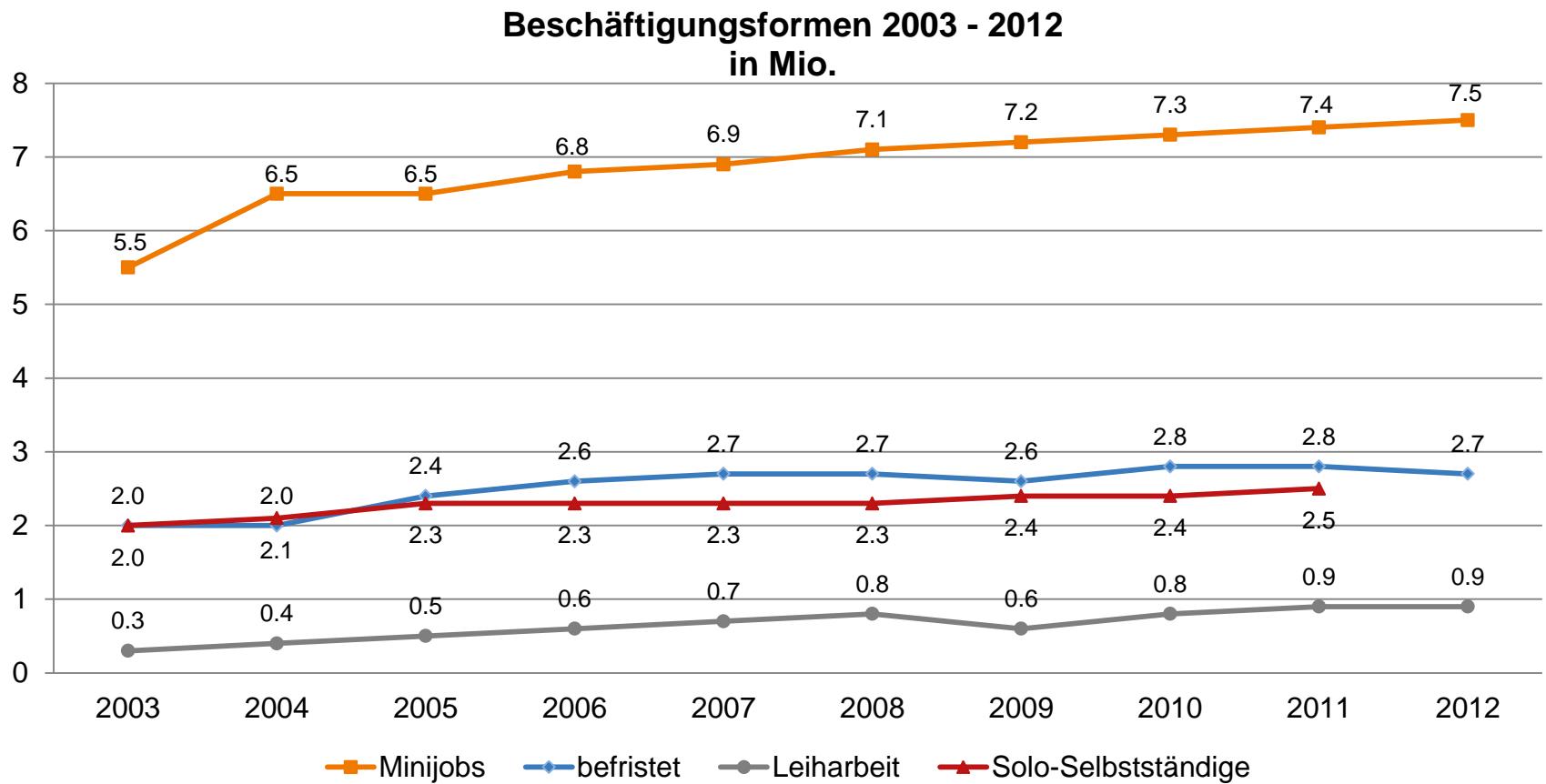
LeiharbeitnehmerInnen

Mini-JobberInnen

WerkvertragsnehmerInnen

**Grauzone
Abgrenzung**

1. Atypische Beschäftigung, Entwicklung



1. Atypische Beschäftigung, Entwicklung

Werkverträge:

- Laut Schätzungen des IAB waren im Jahr 2011 deutschlandweit mehr als **600.000 Menschen über Werk- oder Dienstverträge** beschäftigt. Die Zahl habe sich zwischen 2002 und 2011 fast verdoppelt.
- Interne Stichprobe bei Betriebsräten der IG Metall in NRW (Iwanowski 2013): 55% der Betriebsräte geben an, dass Werkverträge in ihrem Unternehmen seit 2008 **zugenommen** haben.

2. Teilhabe: Dimensionen

Erwerbsarbeit bedeutet (idealerweise)

- **Materielle Teilhabe**,
d.h. existenzsicherndes und stetiges Einkommen
- **Institutionell-rechtliche Teilhabe**,
z.B. Alterssicherung oder Schutz vor Arbeitslosigkeit oder Krankheit sowie tarifliche Schutzbestimmungen und Mitbestimmungsrechte
- **Sozial-kommunikative Teilhabe**,
gleichberechtigte Integration in soziale Netze (am Arbeitsplatz)

3. Dimensionen, Einkommen

- Monatliches Median-Nettoeinkommen von **Soloselbstständigen** (VZ): 1510 Euro, 29% haben ein monatliches Nettoeinkommen von unter 1.100 Euro (vgl. Brenke, 2013)
- Durchschnittlicher Stundenlohn **Minijobber/innen**: 9,45 €, über die Hälfte erhalten weniger als 8,50 € (vgl. RWI-Studie, 2012)

4. Sozialversicherungsrechte

- Der Vergleich der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung zeigt, dass die **größten Sicherungslücken** in der Sozialversicherung derzeit für die Solo-Selbstständigen und die **geringfügig Beschäftigten bestehen** (Schulze Buschoff 2011).

Insbesondere: **Mangelnde Altersabsicherung**

4. Altersabsicherung: Minijobs

- **Neuregelung in Deutschland ab 1.1.2013: 450 Euro Minijobs in der GRV nicht mehr versicherungsfrei**, Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag, Bestandsschutz und Übergangsfristen (bis Ende 2014).
- **Keine echte Verbesserung** des sozialrechtlichen Schutzes für Minijobber/innen. (Mehr als drei Viertel der Minijobber/innen, die unter die Neuregelung fallen, lassen sich von der Versicherungspflicht befreien (Antwort der Bundesregierung an die Grünen, September 2013)).

4. Altersabsicherung: Solo-Selbstständige

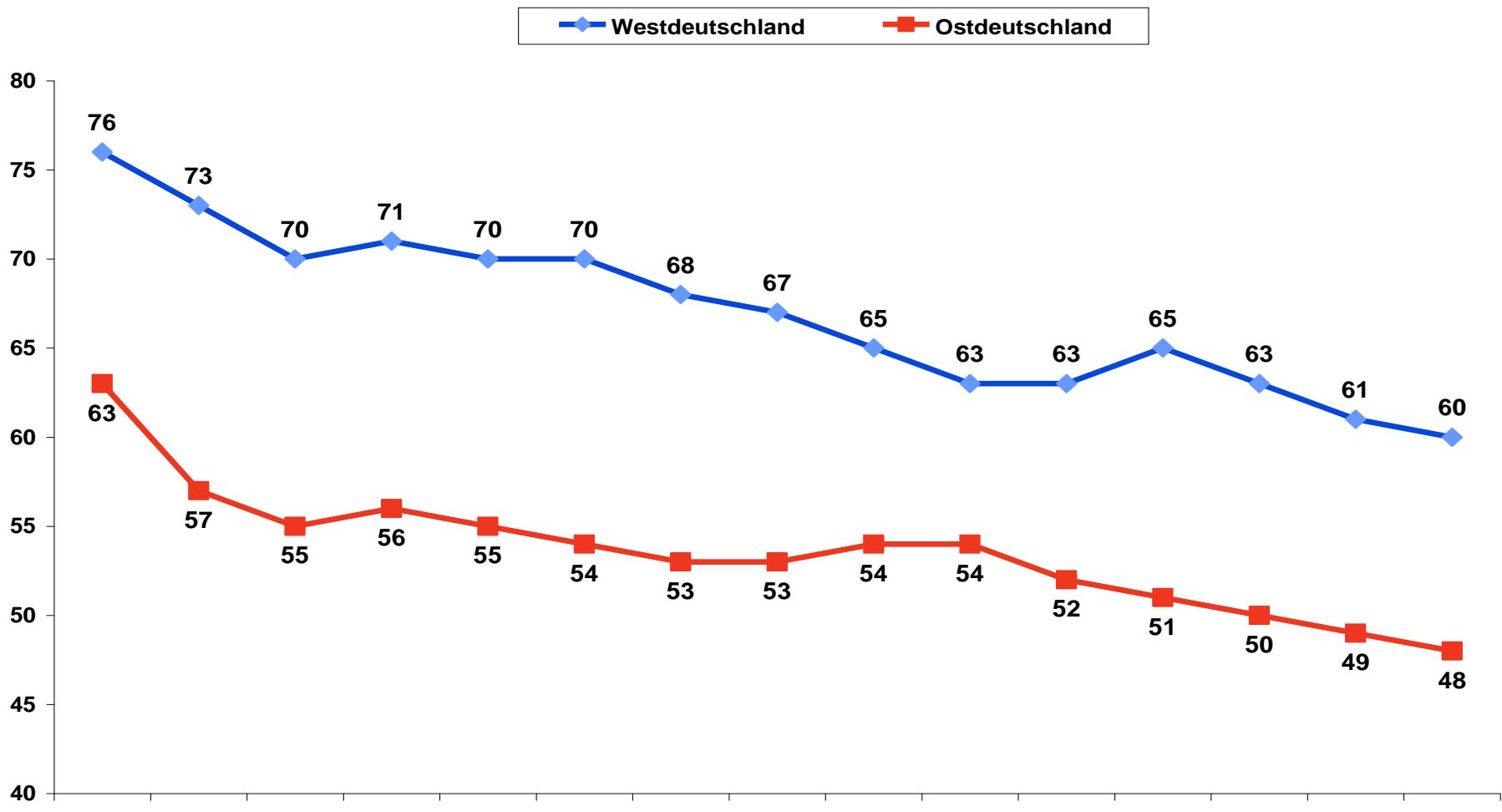
- Durch das staatliche System der Alterssicherung werden Solo-Selbstständige nur teilweise, meist in Form von **Sonderregelungen erfasst**.
- Für den **Großteil der Solo-Selbstständigen besteht keinerlei Sozialversicherungspflicht zur Altersvorsorge**, obwohl sie ähnlich wie Arbeitnehmer auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen sind und häufig geringere und unregelmäßige Einkommen erzielen als diese.

5. Betriebliche Mitbestimmungsrechte

Betriebliche Mitbestimmung und Tarifautonomie als elementare Elemente der westdeutschen Nachkriegs-demokratie und der sozialen Marktwirtschaft.

- Aber: Krise des Gesamtsystems der Industriellen Beziehungen, Reichweite der Mitbestimmung schwindet
 - Sinkende Flächentarifbindung
 - Sinkender Anteil von Beschäftigten mit Betriebsratsvertretung

5. Tarifbindung von Beschäftigten 1998-2012 in %



Quelle: IAB

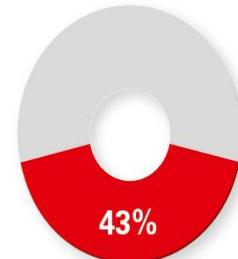
5. Betriebsratsvertretung

So viele Beschäftigte werden durch einen Betriebsrat vertreten in der Branche...

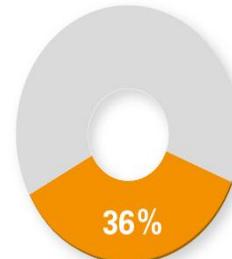


Betriebsratsgremien vertreten von den Beschäftigten der Privatwirtschaft...

in Westdeutschland



in Ostdeutschland

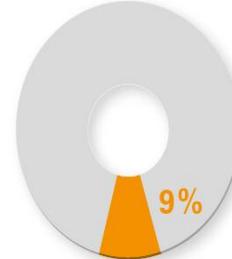


So viele privatwirtschaftliche Betriebe haben einen Betriebsrat ...

in Westdeutschland



in Ostdeutschland



Basis: Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten; Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

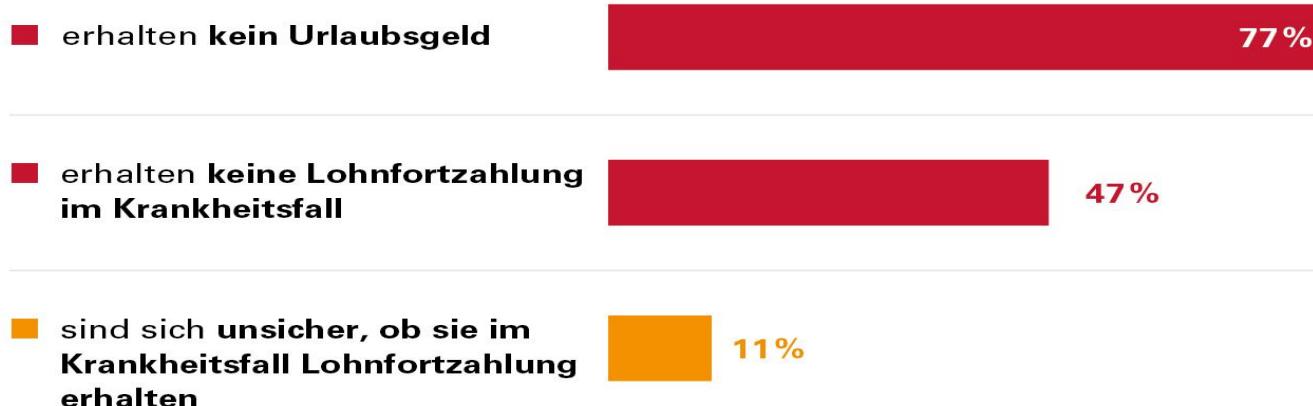
5. Betriebliche Mitbestimmungsrechte: Minijobs

- Geringfügig Beschäftigte sind Teilzeitbeschäftigte (§ 2 II TzBfG)
 - gilt Diskriminierungsverbot (§ 4 TzBfG)
 - aktives und passives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen

Aber:

Minijobberinnen bei Urlaub und Krankheit im Nachteil

Von ausschließlich im Minijob arbeitenden Frauen ...



Quelle: Wippermann 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

5. Betriebliche Mitbestimmungsrechte: Minijobber/innen

- Minijobs erfolgen ganz überwiegend in „vertretungsfreien Zonen“ (Auswertung IAB Betriebspanel Düll/Ellguth 1999)
- WSI-Personalrätebefragung 2007: Anteil der Teilzeitbeschäftigen an allen Beschäftigten 29%, Anteil der Teilzeitbeschäftigen an allen Personalratsmitgliedern 16% (gleiches Sample)
- Betriebsräte bestehen häufig nicht auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Regeln für Minijobber/innen, weil sie befürchten, dass sozialversicherungspflichtige Stellen gestrichen werden (Ergebnis einer explorativen Studie im Einzelhandel (Benkhoff/Hermer 2008))

5. Betriebliche Mitbestimmungsrechte: Solo-Selbstständige

- **Regelungs- bzw. Auslegungslücke hinsichtlich der Einbeziehung Solo-Selbstständiger in die betriebliche Interessenvertretung**

Beispiel Bildungsbereich/ Personalvertretungsgesetze (Jambon 2013):

- LPVG-NW bezieht seit Novellierung 2011 nicht nur arbeitnehmerähnliche Personen, sondern auch Lehrbeauftragte (ab 4 SWS) ein
- Landespersonalvertretungsgesetze in Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg beziehen ebenfalls arbeitnehmerähnliche Personen ein, jedoch keine Lehrbeauftragten
- **Uneinheitliche Rechtslage, Unsicherheit hinsichtlich des Geltungsbereiches der Personalvertretungsgesetze**

5. Betriebliche Mitbestimmungsrechte: Solo-Selbstständige

HBS-Projekt „**Betriebsnahe Selbstständigkeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung**“ (Jambon 2013), Bildungssektor, Auswertung von Interviews:

- „Der Aspekt einer tatsächlichen oder empfundenen Ausgrenzung der Solo-Selbstständigen durch den Arbeitgeber und z.T. auch durch Kollegen wurde mehrfach erwähnt.“
- „Als Hindernisse für eine gelingende Interessenvertretungsarbeit wurden auf betrieblicher Ebene vorrangig die mangelnde Kenntnis der Situation der Solo-Selbstständigen bei den Personal- und Betriebsratsmitgliedern und die schwierige Erreichbarkeit dieser Personengruppe genannt.“
- „**Informationsdefizite stellen den deutlichsten Befund dieser explorativen Studie dar**“.

5. Betriebliche Mitbestimmungsrechte bei Werkverträgen (Vergleich Leiharbeit)

- BAG stärkt Rechte der Interessenvertretung für Leiharbeitnehmer (im Jahr 2013 zwei grundlegende Entscheidungen: 1. LAN zählen bei der Berechnung der Größe des Betriebsrates und 2. Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates bei dauerhafter Entleihung)
- **Bei Werkverträgen weiterhin kaum Handlungsmöglichkeiten**, nach dem BGB Kaufverträge, die nicht der Betriebsverfassung unterliegen
- Sozial- und Unfallversicherung, Kündigungs- und Mutterschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und nicht zuletzt Mitbestimmungsrechte werden durch Werkverträge ganz oder teilweise umgangen
- **Betriebsrat hat kein Mandat für Werkvertragsnehmer**

5. Betriebliche Mitbestimmungsrechte

HBS-Projekt „**Postdemokratie und industrielle Beziehungen**“
(Brinkmann/Nachtwey IndB-2014-01)

Industrielle Bürgerrechte im Betrieb:

- „Leiharbeiter sind Betriebsbürger zweiter Klasse. In diesem Sinne sind Werkvertragsnehmer gar keine Betriebsbürger.“
- „Der Finalbetrieb verliert damit seine Funktion als rechte- und gleichheitsabsichernde Institution für die prekär Beschäftigten“

5. Betriebliche Mitbestimmungsrechte

HBS-Projekt „**Postdemokratie und industrielle Beziehungen**“(Brinkmann/ Nachtwey IndB-2014-01)

- „Die These ist, dass durch den strategischen Einsatz von prekärer Beschäftigung die Mitbestimmung intern erodiert.“
- „Leiharbeit und (Onsite-) Werkverträge untergraben die Ressourcen der Betriebsräte bei gleichzeitiger Ausweitung ihrer Aufgaben.“

6. Fazit

- **Materielle Dimension**
 - Einkommen: Häufig geringe/unstete Einkommen von Solo-Selbstständigen und Minijobber/innen
- **Sozial-kommunikative Dimension**
 - Ausgrenzung (betriebsnahe Selbstständigkeit)
- **Institutionell-rechtliche Dimension (1)**
 - Sozialversicherungsrechte: Mangelnde staatliche Altersabsicherung bei Solo-Selbstständigen und Minijobber/innen

6. Fazit

Institutionell-rechtliche Dimension (2)

- Betriebliche Mitbestimmungsrechte:
 - **Solo-Selbstständige:** Regelungslücke (BetrVG) bzw. Auslegungslücke (Personalvertretungsgesetze) hinsichtlich der Einbeziehung in die betriebliche Interessenvertretung/ Informationsdefizite der Personalräte
 - **Werkvertragsnehmer:** Regelungslücke (BetrVG), Betriebsrat hat kein Mandat
 - **Minijobber/innen:** Keine Regelungslücke! Aktives und passives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen. Problem: Aktivierung und Durchsetzung der Rechte

7. Chancen?

Koalitionsvertrag:

- Keine Antwort auf drohende Altersarmut
- Minijobber/innen sollen lediglich „über ihre Rechte besser informiert werden“
- + Schritte zur Regulierung des Arbeitsmarktes: Einführung gesetzlicher Mindestlohn, Erleichterung der AVE von Tarifverträgen
- + Verhinderung rechtswidriger Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen, bessere Kontrolle

7. Chancen?

Handlungsoptionen

- Werkverträge: rechtlichen Graubereich bekämpfen
- Minijobs in bestehender Form abschaffen
- Solo-Selbstständigkeit: Pflichtversicherung in der GRV
- Stärkere Berücksichtigung flexibler Erwerbsverläufe in der Rentenversicherung
- Solo-Selbstständigkeit: klare Regeln für Mitbestimmung betriebsnaher Selbstständiger
- Betriebliche Vereinbarungen zur Begrenzung der „Randbelegschaft“
- Organisierung der vermeintlich Unorganisierbaren
- Beratung/ Unterstützung der Betriebsratsarbeit
- Verbandsklagerecht sowie Stärkung anonymisierter Beschwerderechte