

PREKÄRE ARBEIT - JA UND?

„Mir wurde einen Monat bevor
mein befristeter Vertrag in einen
unbefristeten umgewandelt hätte
werden müssen gekündigt!“

„Ich wollte nicht bei einer
Zeitarbeitsfirma arbeiten –
aber überall sonst hieß es: Sie
haben ja noch keine
Arbeitserfahrung!“

„Zeitarbeit ist
reine Ausnutzung.“

26.-28.04.13
Jubi Würzburg

CAJ

ZUKUNFTSFORUM

Eine Einführung

Inhaltverzeichnis

Inhaltverzeichnis.....	2
1. Einleitung	3
2. Zusammenfassung der Studie „Je jünger desto prekärer“	4
3. Begriffsklärung	7
a) Arbeitnehmerüberlassung - oder auch Leiharbeit und Zeitarbeit.....	7
b) Befristete Beschäftigungsverhältnisse:.....	8
c) Werkverträge	10
d) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse:.....	11
e) Schein (Solo)Selbstständigkeit.....	11
f) Praktika.....	12
g) Kündigungsfristen	12

1. Einleitung

Das klassische Normalarbeitsverhältnis befindet sich auf dem Rückzug; mehr und mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig. Hierzu zählen unter anderem Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, sogenannte 400-Euro-Jobs sowie Praktika und Scheinselbständigkeit. Von 1998 bis 2008 stieg der Anteil der prekär beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 46,2 Prozent auf 7,7 Millionen.

Die Beschäftigungsquote ist in Deutschland 2011 auf einen Rekordwert gestiegen, die Arbeitslosenquote ist so niedrig wie seit 20 Jahren nicht mehr und dennoch spüren wir, dass diese Zahlen nur die halbe Wahrheit sind. Die Schattenseite dieses „Jobwunders“ ist die stetig steigende Anzahl von prekären Beschäftigungsverhältnissen. JedeR vierte ArbeitnehmerIn war 2008 in einem prekären oder atypischen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dies ist ein Anstieg von 46 Prozent zum Jahre 1998.

Besonders hart trifft es junge Menschen. Die IG-Metall hat in einer Studie herausgefunden, dass 25 Prozent der unter 35-jährigen bisher ausschließlich einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten haben. Gleichzeitig gibt die Gewerkschaft zu bedenken, dass vor allem junge Menschen kaum eine Chance haben aus der Leiharbeit herauszukommen.

Diese Zahlen decken sich mit Aussagen und Erfahrungen von Jugendlichen innerhalb und außerhalb der CAJ. Daher wollen wir uns auf dem Zukunftsforum 2013 mit folgenden Fragen beschäftigen: Welche Lebensrealitäten gibt es zu diesem Problem innerhalb und außerhalb der CAJ? Was ist „prekär“ denn eigentlich genau? Was sind die Ursachen? Welche Auswirkungen hat „prekäre Arbeit“ auf uns junge Menschen persönlich und die gesamte Gesellschaft?

2. Zusammenfassung der Studie „Je jünger desto prekärer“

Studie zur beruflichen Situation der Jungen Generation 2010 – IG Metall

Der Aufschwung geht an den jungen Menschen vorbei. Gerade sie sind von prekären Arbeitsverhältnissen wie Praktika, Leiharbeit und befristeten Jobs besonders betroffen. Das belegt eine von der IG Metall in Auftrag gegebene Studie von TNS Infratest. Die Studie erforschte welche Entwicklungen die berufliche Situation der jungen Generation bestimmen.

Im Fokus der TNS Infratest-Studie steht die Generation der 14- bis 34-Jährigen sowie deren Stimmung und Zukunftserwartung. Das Institut untersuchte, welche Einstellungen, Ängste und Erwartungen aktuell junge Menschen insbesondere zur beruflichen Situation und Perspektive prägen und wie sie sich verändert haben.

Junge werden abgehängt

Infratest führte die repräsentative Befragung im September 2010 mit dem Ergebnis durch, dass im wirtschaftlichen Aufschwung die Jungen abgehängt und im Erwerbsleben an den Rand gedrängt werden. Der Aufschwung geht an der jungen Generation vorbei.

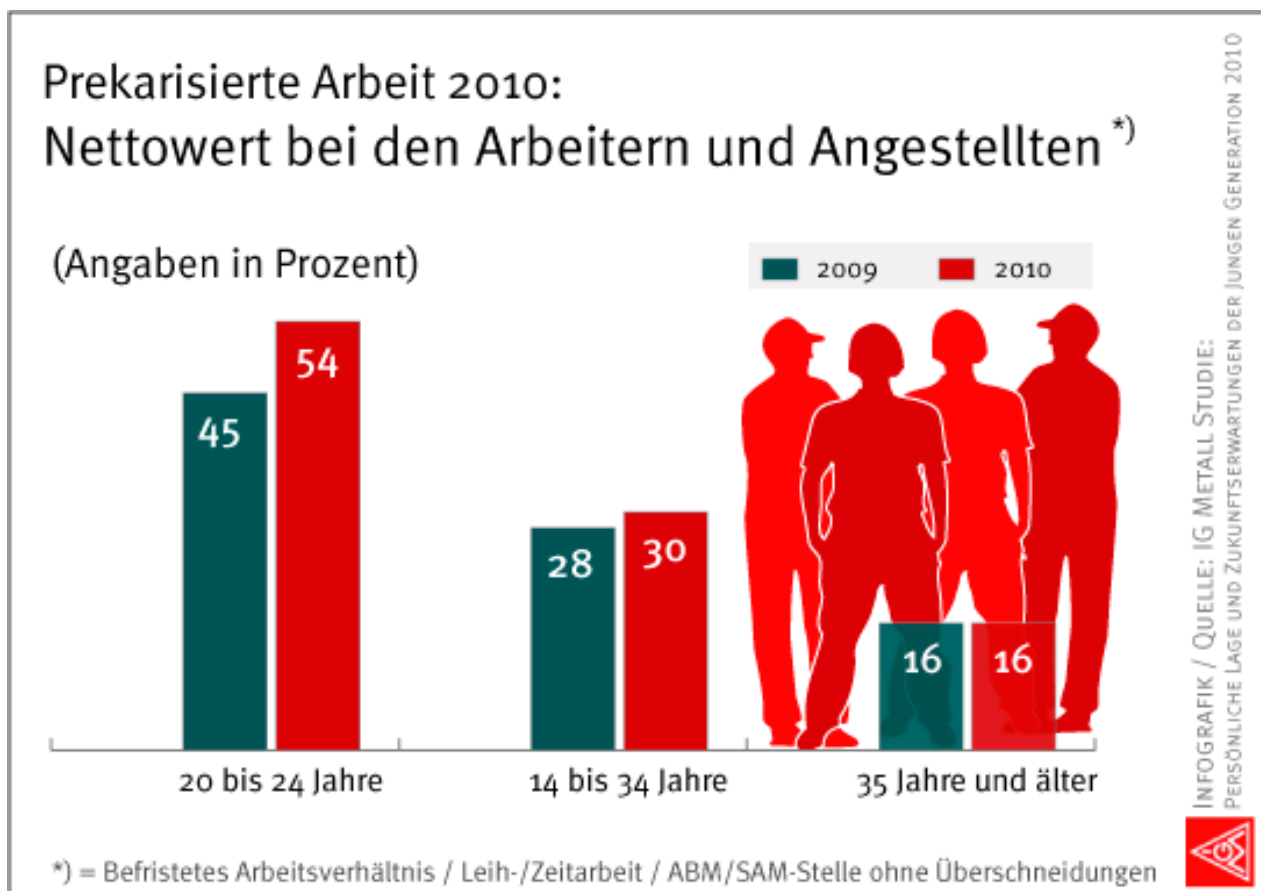
Die Prekarisierung der jungen Generation steige auf hohem Niveau auch nach der Krise weiter an und werde zu einer entscheidenden strukturellen Erfahrung, kritisiert die IG Metall. Dies zeige sich insbesondere am hohen Anteil befristeter Stellen. Mehr als ein Viertel der befragten jungen Erwerbstätigen gab an, im bisherigen Berufsleben nur befristet beschäftigt gewesen zu sein. Ein Fünftel der Beschäftigten unter 35 arbeitet in Teilzeit, obwohl bei der Mehrheit der Wunsch nach einer Vollzeitstelle bestehe. Auch der häufig in Aussicht gestellte "Klebeeffekt", wonach Leiharbeit zur Übernahme führe, bleibt eine Ausnahme und hat sich gegenüber dem Vorjahr noch verschlechtert.

Prekäre Arbeit nimmt bei den jungen Beschäftigten überproportional zu Praktika, Leiharbeit, befristete Beschäftigung - die Studie belegt: Prekäre Arbeitsverhältnisse betreffen junge Menschen überproportional. Mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen bis 24 Jahre sind befristet oder in Leiharbeit beschäftigt oder gehen einer ABM/SAM-Maßnahme¹ nach.

Gegenüber 2009 arbeiten zwei Prozent mehr in prekären Jobs, die unter 35 Jahre alt sind. Ihr Anteil erreichte die 30 Prozent-Marke. Besonders gravierend trifft es die 20- bis 24-Jährigen: Mit neun Prozent stieg ihr Anteil an den prekär Beschäftigten auf 45 Prozent und toppte sogar das Krisenjahr 2009. Bei den über 35-Jährigen blieb der Anteil unverändert bei 16 Prozent.

¹ABM: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/ SAM: Strukturanpassungsmaßnahmen

Die sich abzeichnende Folge: Die bestehenden Sozialversicherungssysteme sind durch die zunehmendes prekäres Beschäftigungsverhältnis gefährdet.



Fazit: Die Junge Generation bleibt ausgebremst - trotz Aufschwung.

Mehr als ein Viertel der unter 35-Jährigen ist befristet beschäftigt

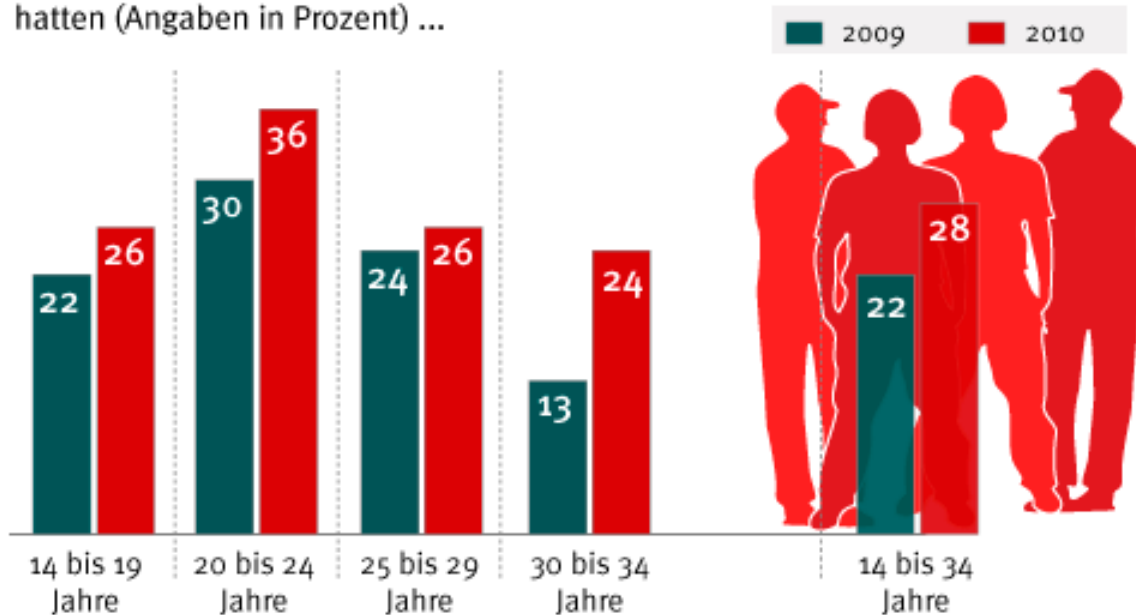
Gerade Berufseinsteiger machen die bittere Erfahrung: Der ehemals klassische Weg "Schule - Ausbildung/Studium - unbefristete Beschäftigung" stellt zunehmend die Ausnahme dar. 36 Prozent der 20- bis 24-Jährigen haben bisher ausschließlich befristet gearbeitet. Trotz Aufschwung sind aktuell 28 Prozent der jungen Erwerbstätigen, die unter 35 sind, seit ihrem Berufseinstieg befristet beschäftigt. Ihr Anteil ist seit 2009 noch mal um sechs Prozent gestiegen.

Damit bestätigt die Studie, dass prekäre Arbeit kein vorübergehendes Phänomen zu Beginn des Berufslebens ist, sondern langfristige Realität für viele.

Die sich abzeichnende Folge: Befristung hat - wie andere Formen prekärer Beschäftigung - weitreichende Konsequenzen auf das Privatleben. Jungen Menschen fehlt die Sicherheit, ihr Leben und ihre Zukunft zu planen - von Familiengründung über Immobilienerwerb bis hin zur Altersvorsorge.

Ausschließlich befristete Beschäftigung

Bisher nur befristete Beschäftigungsverhältnisse hatten (Angaben in Prozent) ...



Basis: Befragte 14 bis 34 Jahre ohne Schüler / Studenten

INFOGRAFIK / QUELLE: IG METALL STUDIE:
PERSÖNLICHE LAGE UND ZUKUNFTSERWARTUNGEN DER JUNGEN GENERATION 2010



Fazit: Je jünger die Beschäftigten sind, desto prekärer ist ihre berufliche Situation.

Kaum Chancen, aus der Leiharbeit herauszukommen

Die Behauptung, Leiharbeit habe eine strukturelle Brückenfunktion in ein festes Arbeitsverhältnis beim Entleihbetrieb, haben die Infratest-Forscher eindeutig widerlegt. Eine solche Übernahme ("Klebeffekt") bleibt die Ausnahme und ist trotz Aufschwung erneut gesunken. Der sogenannte "Klebeffekt" bei jungen Leiharbeiternehmern, die unter 35 sind, liegt aktuell bei rund sieben Prozent. 2009 waren es noch neun Prozent. Noch seltener wären Übernahmen, wenn sie nicht von Gewerkschaften durch betriebliche Vereinbarungen ermöglicht würden.

Fazit: Junge Menschen, die ihren Berufseinstieg mit Leiharbeit beginnen, haben wahrscheinlich kaum eine Chance, später fest angestellt zu werden.

3. Begriffsklärung

a) Arbeitnehmerüberlassung - oder auch Leiharbeit und Zeitarbeit

Kurzerklärung:

Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung fördert die Flexibilität des Personaleinsatzes, trägt aber auch zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bei.

Die Leiharbeit expandiert - 2011 waren bereits über 900.000 Beschäftigte als LeiharbeiterInnen tätig. Die Politik hat in den letzten Jahren diese Form der prekären Beschäftigung massiv gefördert und hunderttausende in Leiharbeit beschäftigte ArbeitnehmerInnen zu billigen und oft perspektivlosen Arbeitskräften degradiert.

Ausführliche Erklärung:

1. Begriff (Personalleasing, Leiharbeit, Zeitarbeit): Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung ist im Gegensatz zu allen anderen ein dreiseitiges Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer, Verleih- und Entleihfirmen. Sie ist für die Entleihfirma ein Instrument zur externen Flexibilisierung des Personaleinsatzes.

2. Entwicklung: Arbeitnehmerüberlassung wurde erstmals im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG - 1972 geregelt; nunmehr in der Fassung vom 3.2.1995 (BGBl. I 158) m.spät.Änd. Seit Mitte der 1980er-Jahre erfolgten verschiedene Deregulierungsmaßnahmen (u.a. wiederholte Verlängerung der jeweiligen zulässigen Überlassungshöchstdauer, Aufhebung von Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot, Einführung vermittlungsorientierter Personal-Service-Agenturen).

3. Ausmaß: Diese weit gehenden Änderungen des rechtlich-institutionellen Rahmens, insbesondere die Änderungen durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl. I 4607), in Kraft ab dem 1.1.2003 (Hartz-Gesetze), haben zu einer deutlichen Ausweitung (auf ca. 900.000 Arbeitsverhältnisse im Jahr 2010) geführt. Der ursprünglich intendierte Zweck von Leiharbeit (v. a. Auffangen von Auftragsspitzen, Vertretung bei Krankheit, Mutterschutz oder Urlaub) wird wesentlich erweitert (bis zum Ersatz von Teilen der Stammbeslegschaft). Ihr Umfang ist mit 1.5 bis maximal knapp 2 Prozent aller abhängig Beschäftigten nach wie vor gering; allerdings weist sie in langfristiger Perspektive erhebliche Wachstumsraten auf. Insgesamt verläuft die Entwicklung eindeutig prozyklisch im Konjunkturverlauf, d.h. Leiharbeiter haben höhere

Beschäftigungsrisiken als andere. Jeder dritte Betrieb mit mehr als 50 Beschäftigten, aber nur drei Prozent aller Betriebe, nutzen diese Beschäftigungsform, wobei die Nutzungsintensität mit der Betriebsgröße abnimmt bzw. in mittelgroßen Betrieben am größten ist; Kleinbetriebe nutzen diese Variante kaum, Großbetriebe hingegen überproportional häufig.

4. Verteilung: Die Verteilung nach Branchen ist sehr unterschiedlich: Der Schwerpunkt liegt im verarbeitenden Gewerbe, gefolgt von den Dienstleistungen. Im Gegensatz zu allen anderen Formen atypischer Beschäftigung sind Frauen nicht überrepräsentiert, was durch die spezifische Verteilung auf Branchen zu erklären ist. Das Anforderungsniveau ist in der Mehrzahl der Tätigkeiten niedrig und stimmt häufig nicht mit dem Qualifikationsniveau der ArbeitnehmerInnen überein. Die Beschäftigungsdauer bei den Verleihunternehmen ist niedriger als bei anderen Beschäftigungsformen, d.h. in diesem Segment sind die Umschlagsquote und die Fluktuation hoch bzw. die Beschäftigungsstabilität gering. Die offiziell häufig erhofften „Klebeeffekte“ im Sinne eines Übergangs in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei dem Entleihunternehmen („Leiharbeit als Jobmaschine“) treten nur selten ein; das Risiko arbeitslos zu werden ist hoch.

b) Befristete Beschäftigungsverhältnisse:

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet den Arbeitgebern weit reichende Möglichkeiten, Arbeitnehmer zeitlich befristet zu beschäftigen. Elementare Schutzbestimmungen wie das Kündigungsschutzgesetz werden dabei gezielt umgangen, Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in Personalangelegenheiten ausgehöhlt. Die befristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen trauen sich aus Angst um ihren Arbeitsplatz oft nicht, ihre Rechte einzufordern.

Es wird im Gesetz unterschieden zwischen einer Befristung mit und ohne Sachgrund.

Befristung mit Sachgrund

Ein sachlicher Grund liegt nach dem Gesetz insbesondere vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des / der ArbeitnehmerInnen in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt
- die Befristung zur Erprobung erfolgt

- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen
- der/die ArbeitnehmerIn aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Dieser Katalog ist nicht abschließend, so dass im Einzelfall eine Befristung durchaus durch weitere Gründe gerechtfertigt sein kann. Ob ein sachlicher Grund für einen befristeten Arbeitsvertrag vorliegt, muss im Einzelfall geprüft werden. Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen des sachlichen Grundes ist allerdings im Streitfall zunächst der Arbeitgeber. Eine unwirksame Befristung mangels sachlichen Grundes führt dazu, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt.

Ist der Grund für eine Befristung nicht ausreichend, so kann ggf. alternativ eine Befristung ohne Sachgrund in Betracht kommen, wenn die Voraussetzungen (s.u.) erfüllt sind.

Befristungen ohne Sachgrund

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht eine Befristung ohne Sachgrund für die Höchstdauer von zwei Jahren.

Dies gilt nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Mit diesem Verbot der Zuvor-Beschäftigung sollen Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Aufgrund dessen war man bislang der Auffassung, dass sogar ein Arbeitsverhältnis von nur wenigen Tagen vor x-Jahren für eine sachgrundlose Befristung schädlich gewesen wäre, so dass diese letztlich nur für absolute Neueinstellungen in Betracht kamen.

Das Bundesarbeitsgericht hat aber nunmehr im April 2011 entschieden, dass eine frühere Beschäftigung einer Befristung ohne Sachgrund nicht entgegensteht, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes soll diese verfassungskonforme Auslegung der Regelung den Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, um für den/die ArbeitnehmerIn eine Brücke zur Dauerbeschäftigung zu schaffen. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten sieht das Bundesarbeitsgericht nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen.

Die Befristung ohne Sachgrund darf insgesamt die Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Zulässig ist es jedoch innerhalb dieses

Zweijahreszeitraums einen einmal befristeten Arbeitsvertrag bis zu dreimal zu verlängern.²

c) Werkverträge

Kurzerklärung:

Vertrag, durch den sich der eine Teil (Unternehmer) zur Herstellung eines Werks, der andere (Besteller) zur Zahlung einer Vergütung (Werklohn) verpflichtet.

I. Begriff: Vertrag, durch den sich der eine Teil (Unternehmer) zur Herstellung eines Werks, der andere (Besteller) zur Zahlung einer Vergütung (Werklohn) verpflichtet (§§ 631 ff. BGB).

Werk im Sinn des BGB kann sowohl Herstellung (z.B. Anfertigung eines Maßanzugs) bzw. Veränderung einer Sache (z.B. Reparatur) als auch ein anderer, durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein (z.B. Anfertigung eines Gutachtens, chemische Untersuchung eines Stoffes). Wesentlich ist, dass der Unternehmer für den Erfolg seiner Tätigkeit einsteht; andernfalls liegt Dienstvertrag vor.

Abgrenzung ist im Einzelfall oft schwierig, so kann z.B. die Berufstätigkeit eines Architekten je nach den Umständen im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrags erfolgen. Unerheblich ist die Art der Vergütungsbemessung (Zeit- oder Stücklohn). Kennzeichnend ist neben der Erstellung eines Werkes auch die wirtschaftliche Selbständigkeit des Unternehmers. Dieser übt seine Tätigkeit in eigener Verantwortung und mit eigenen Arbeitsmitteln aus. Er trägt das Unternehmerisiko für das Gelingen des geschuldeten Werkerfolges

II. Für bestimmte Arten von Werkverträgen: bestehen Sondervorschriften, besonders für die auf Beförderung von Sachen und Personen gerichteten Verträge (z.B. Frachtvertrag). Im Baugewerbe Abänderung und Ergänzung des BGB durch die Verdingungsordnungen, die aber nur dann gilt, wenn die Parteien sie ausdrücklich oder stillschweigend zum Vertragsinhalt gemacht haben (Bauforderung).

Seit der Schuldrechtsreform findet auf einen Werklieferungsvertrag grundsätzlich Kaufrecht Anwendung.

Weitere Bestimmungen des BGB betreffen Kostenvoranschlag, Abnahme, Sachmängelhaftung (Werkvertrag), Nachbesserungspflicht, Unternehmerpfandrecht.

²http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/content_03.html

d) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse:

Es greift die Definition im § 8 SGB IV: Danach liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt 450 Euro pro Monat nicht übersteigt. Ausnahme: Eine kurzfristige Beschäftigung, die innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage beschränkt ist, gilt auch als geringfügig, selbst wenn das Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt. Die kurzfristige Beschäftigung darf allerdings nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Eine Beschäftigung oder Tätigkeit übt jemand berufsmäßig aus, wenn er hierdurch seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in solchem Umfang erwirbt, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung oder Tätigkeit beruht.

Im Jahr 2010 kamen auf gut 28 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse weit über 7 Millionen geringfügiger Arbeitsverhältnisse. Diese "400-Euro-Jobs" sind grundsätzlich sozialversicherungsfrei und bieten den so Beschäftigten kaum soziale Absicherung. Diese besondere Form der Teilzeitarbeit bringt zahlreiche weitere Probleme bei Fortbildung, Urlaub und sonstigen Arbeitskonditionen mit sich.

e) Schein (Solo)Selbstständigkeit

Kurzerklärung:

Scheinselbstständigkeit betrifft Erwerbstätige, die wie abhängig Beschäftigte arbeiten und arbeitsrechtlich wie abhängig Beschäftigte verpflichtet sind (z.B. weisungsgebunden, nur einem Arbeitgeber verpflichtet), die jedoch vertraglich unzutreffend als Selbstständige behandelt werden.

Der Begriff der Scheinselbstständigkeit wird im Gesetz nicht verwendet und nicht definiert. Scheinselbstständigkeit betrifft Erwerbstätige, die wie abhängig Beschäftigte arbeiten und arbeitsrechtlich wie abhängig Beschäftigte verpflichtet sind (z.B. weisungsgebunden, nur einem Arbeitgeber verpflichtet), die jedoch vertraglich unzutreffend als Selbstständige behandelt werden. Die Scheinselbstständigen unterliegen nicht den Schutznormen der Sozialversicherung und sind nicht sozialversicherungspflichtig. Dadurch ersparen sie bes. den Arbeitgebern Kosten. Scheinselbstständigkeit bedeutet eine unzulässige Umgehung der Sozialversicherungspflicht.

f) Praktika

Unter dem Begriff **Praktikum** werden verschiedene Beschäftigungsformen subsumiert. PraktikantInnenen sind für viele Arbeitgeber billige Arbeitskräfte, bei denen nicht das Lernen von berufspraktischen Fähigkeiten, sondern die Arbeit für das Unternehmen im Vordergrund steht.

g) Kündigungsfristen

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen (Auszug)

(1) Von Arbeitnehmerseite kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch die Arbeitgeberseite beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.