



Trendreport

August 2013

DGB
NRW.

Ein starkes Netz für NRW:

Den Arbeitsmarkt zukunftsfest machen!

Zahlen, Fakten, Forderungen

Inhaltsverzeichnis



Vorwort	
Gute Arbeit – Motor für Innovation und Wachstum in Nordrhein-Westfalen	4
1. Arbeitslosigkeit:	
Vollbeschäftigung bleibt das Ziel!	6
2. Niedriglöhne:	
Mindestlohn jetzt!	8
3. Befristungen:	
Ausnahme muss Ausnahme bleiben!	10
Gerecht geht anders – Jugend braucht Perspektive!	11
4. Leiharbeit:	
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!	12
5. Minijobs:	
Voller Sozialversicherungsschutz für alle!	14
6. Teilzeit:	
Rückkehr in Vollzeit ermöglichen!	16
Teilzeit – Frauen verdienen mehr!	17
Was haben Gewerkschaften erreicht?	18
Glossar	20
Literaturverzeichnis	21
Hinweise	22
Impressum	23
Forderungen	Rückseite

Vorwort

Gute Arbeit – Motor für Innovation und Wachstum in NRW



Wer sich mit der wirtschaftlichen Situation in manchen europäischen Nachbarländern befasst und sieht, welche grausamen Spuren die falsche Politik auf den Arbeitsmärkten hinterlässt, kommt zu dem Schluss: Dem Wirtschaftsstandort NRW geht es gut.

Tatsächlich hat unser Bundesland, das sich unter den TOP 20 der Weltrangliste beim BIP wiederfindet, Vieles richtig gemacht. Dass NRW vergleichsweise gut da steht, verdanken wir auch den Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Tag für Tag einen guten Job machen. Soweit die gute Nachricht.

Es gibt aber auch deutliche Warnsignale. Das Wachstum in NRW liegt unter dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer, die Produktivitätsentwicklung hinkt hinterher und noch immer klappt eine Innovations- und Investitionslücke. Die Unternehmensberatung McKinsey hat in ihrer Studie „NRW 2020 – unser Land, unsere Zukunft“ das Potential NRWs bis 2020 auf über 300.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschätzt. Der DGB NRW begrüßt diesen Impuls zur Debatte ausdrücklich. Wir müssen uns intensiv damit befassen, wie in NRW künftig Wertschöpfung – und damit Arbeit und Einkommen – entstehen soll.

Genauso wichtig ist aber auch, dass wir nicht nur über die Anzahl, sondern auch über die Qualität der Arbeitsplätze sprechen. Wir wissen, dass Unternehmen, die gute Arbeitsbedingungen bieten, innovativer, wirtschaftlich erfolgreicher und attraktiver für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber sind. In einer Zeit, in der der technologische Vorsprung immer schneller zusammenschmilzt, machen am Ende die Menschen den Unterschied. Zu einer nachhaltigen Wachstumsstrategie für NRW gehören daher gute Arbeitsverhältnisse. Diese Voraussetzungen kann NRW allerdings immer weniger erfüllen. Unser Arbeitsmarkt ist in eine Schieflage geraten:

- Jeder vierte Beschäftigte befindet sich im Niedriglohnbereich.
- Etwa die Hälfte aller Neueinstellungen sind befristet.
- Über 220.000 Beschäftigte arbeiten in Leiharbeit, die Zahl der illegalen Werkverträge ist nicht überschaubar.
- Die Zahl der Minijobs ist auf über 1,8 Mio. angewachsen.
- Die Arbeitslosigkeit bleibt trotz einer leicht steigenden Zahl von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf hohem Niveau. 754.000 Menschen waren im Juni 2013 in NRW offiziell arbeitslos, mit einer Quote von 8,2 Prozent liegt NRW weit über dem Bundesdurchschnitt.
- Über 70 Prozent der registrierten Arbeitslosen sind auf Hartz IV angewiesen.

Diese Situation ist keine gute Basis zur kraftvollen Umsetzung einer nachhaltigen Wachstumsstrategie. Denn schlecht bezahlte, befristete und unsichere Arbeit führt zu schwierigen Lebensverhältnissen für die



Betroffenen. Arbeitslosigkeit bedeutet meist gesellschaftliche Ausgrenzung und Armut. Gute Arbeit hingegen sichert nicht nur die soziale Existenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie liefert auch qualifizierte, motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit die Voraussetzungen für die Herstellung erstklassiger Produkte und Dienstleistungen, die in Deutschland und weltweit gefragt sind.

Ein sicheres Netz für alle: Den Arbeitsmarkt neu ordnen.

Im vorliegenden Bericht stellt der DGB NRW dar, wie sich der Arbeitsmarkt in NRW in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Dabei geht es uns um mehr als eine reine Zustandsbeschreibung. Es geht uns um die Frage, welchen Weg NRW in Zukunft beschreiten will. Offensichtlich ist: Innovation und Wirtschaftswachstum können nur gelingen, wenn qualifizierte und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Leistung in sozialer Sicherheit erbringen können. Deshalb brauchen wir eine Neue Ordnung der Arbeit in Nordrhein-Westfalen. Wir erwarten von der Politik, endlich die Fehlentwicklungen in der Arbeitsmarktpolitik der letzten zehn Jahre zu beseitigen. Wir fordern:

- Die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von zunächst mindestens 8,50 Euro.
- Die Abschaffung von befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund.
- Die gesetzliche Eingrenzung der Leiharbeit sowie gleiche Bezahlung und Behandlung in Betrieben und Verwaltungen.
- Die aktive staatliche Bekämpfung von Schein-Werkverträgen.
- Eine Reform der Minijobs, die den Beschäftigten gleiche Rechte und soziale Absicherung verschafft.
- Initiativen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Gute Arbeit gibt es nur mit starken Gewerkschaften und gut organisierten Belegschaften. Die DGB-Gewerkschaften und die betrieblichen Interessenvertretungen kämpfen mit großem Engagement gegen die Auswüchse der Leiharbeit, gegen Lohn- und Sozialdumping und gegen kurzfristige, nur auf den schnellen Profit ausgerichtete, Kostensenkungsstrategien. Wir haben zahlreiche tarifliche Mindestlöhne und Regelungen zur Besserstellung von Leiharbeitern erstritten.

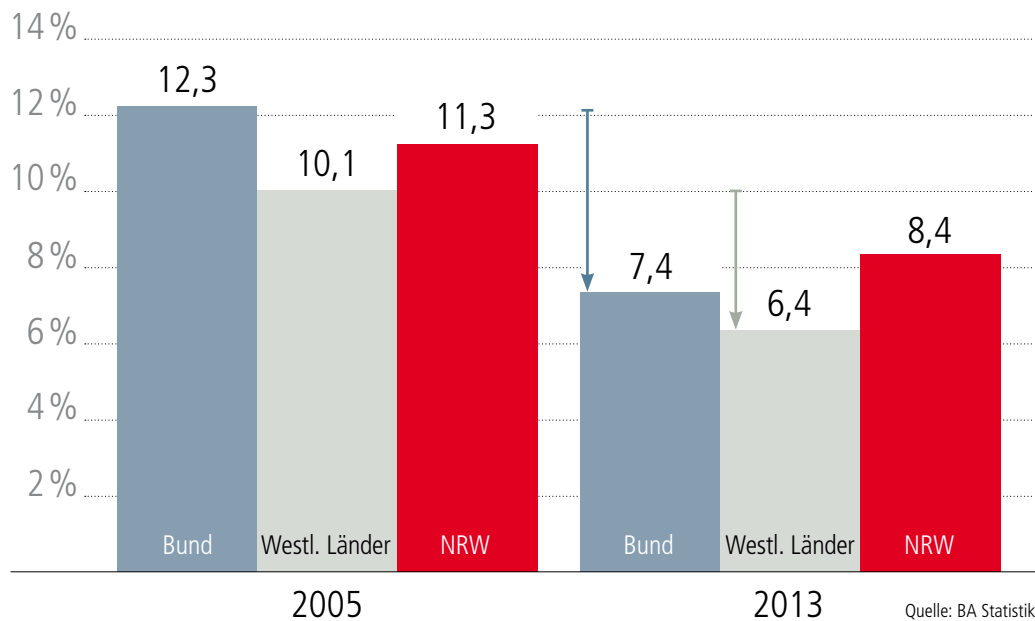
Es kann allerdings nicht Aufgabe der Tarifpolitik sein, permanent falsche politische Rahmensetzungen zu korrigieren. Der Gesetzgeber ist in der Verantwortung, die Auswüchse der Deregulierung des Arbeitsmarktes zurückzunehmen und die Spielregeln einer sozialen Marktwirtschaft wieder durchzusetzen. Davon würden besonders die Gruppen profitieren, die bislang die Hauptleidtragenden des deregulierten Arbeitsmarktes sind: Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit neue Gesetze auch konsequent umgesetzt werden, brauchen wir bessere Mitbestimmungsrechte für unsere Betriebs- und Personalräte. Das gilt insbesondere bei Fremdbeschäftigungen im Betrieb. Beim Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen müssen die betrieblichen Interessenvertretungen mitentscheiden können.

Klar ist aber auch: Die Probleme des Arbeitsmarktes können nicht allein durch Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gelöst werden. Angesichts der europäischen Vielfachkrise brauchen wir auch in Nordrhein-Westfalen zusätzliche Investitionen in die Zukunft. NRW lebt derzeit von seiner Substanz. Wenn wir nicht jetzt in Infrastruktur, moderne Kommunikationssysteme und Bildung und Weiterbildung investieren, verpassen wir den Anschluss an die Modernisierung und hinterlassen unseren Kindern ein marodes Land. Das wäre genau das Gegenteil von Nachhaltigkeit.

Düsseldorf, im August 2013

1. Arbeitslosigkeit: Vollbeschäftigung bleibt das Ziel!

Arbeitslosenquote in Prozent
zum Januar des jeweiligen Jahres



NRW wird von der guten Entwicklung im Bund abgekoppelt.

2005 lag NRW noch unter der bundesweiten Arbeitslosenquote, 2013 ist NRW mit 8,4 Prozent deutlich schlechter gestellt als Deutschland insgesamt. NRW wird von der guten Entwicklung im Bund abgekoppelt.

Registrierte Arbeitslosigkeit 2005 - 2013

	Januar 2005	Januar 2013
Registrierte Arbeitslose	985.898	767.754 ↓
Arbeitslosengeld	526.813	221.903 ↓
Hartz IV	459.085	545.851 ↑

71 Prozent der Arbeitslosen sind auf Hartz IV angewiesen.

Quelle: BA Statistik

Die Zahl der Arbeitslosen in Hartz IV (SGB II) steigt deutlich an, die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld bekommen 2013 nur noch 29 Prozent der Arbeitslosen in NRW. 71 Prozent der Arbeitslosen sind auf Hartz IV angewiesen.

Der Begriff „Unterbeschäftigung“ hat erst seit einigen Jahren Eingang in die offizielle Statistik gefunden. Hierbei handelt es sich um versteckte Arbeitslosigkeit von Menschen, die am Stichtag der Zählung in einer Maßnahme der Arbeitsverwaltung waren und daher nicht als Arbeitslose gezählt werden. Insgesamt waren nach der amtlichen Statistik im Januar 2013 allein rund 203.000 Menschen in NRW unterbeschäftigt, also in Maßnahmen von Arbeitsagentur und Jobcentern.

Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung Januar 2013

Arbeitslose	767.000
+ Unterbeschäftigte	203.000
+ unfreiwillige Teilzeit/Minijobs	530.000
+ Stille Reserve	533.000
= Unterbeschäftigung gesamt	2.033.000

Quelle: BA Statistik/eigene Berechnungen

Hinzu kommt eine Teilarbeitslosigkeit, also Menschen die Arbeit haben, aber länger arbeiten möchten und in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht auftauchen. Das Statistische Bundesamt hat kürzlich ermittelt, 22 Prozent der in Teilzeit und 27 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten können und würden gerne länger arbeiten. Demnach wünschen sich in NRW 200.000 Teilzeitbeschäftigte und 330.000 geringfügig Beschäftigte eine deutliche Ausweitung ihrer Arbeitszeit. Insbesondere Frauen, die Kinder betreuen und mangels fehlender Betreuungsmöglichkeiten auf Mehrarbeit verzichten müssen, wurden hierbei noch nicht einmal mitgezählt.

Hinzu kommt noch die so genannte Stille Reserve. IT NRW schätzt die Stille Reserve, also Menschen, die sich entmutigt vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, da sie sich keine Chance auf Beschäftigung ausrechnen, auf 533.000 Personen. (IT NRW, 2012)

Insgesamt addiert sich so die Zahl der Menschen in NRW die arbeiten würden, wenn es ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten gäbe, auf über 2 Mio. Anfang 2013.

Hier wird deutlich, welche Dimension die Massenarbeitslosigkeit in NRW erreicht hat. Allein die offizielle Arbeitslosenquote liegt mit 8,4 Prozent deutlich über der Bundesquote mit 7,4 Prozent, gibt aber nicht einmal die halbe Wahrheit wieder. Vom Ziel der Vollbeschäftigung ist NRW noch weit entfernt. Aktuell fehlen gute Arbeitsplätze für rund zwei Millionen Menschen.

Vom Ziel der Vollbeschäftigung ist NRW noch weit entfernt.

Aktuell fehlen gute Arbeitsplätze für rund zwei Millionen Menschen.

Forderungen:

- Die weitere Abkoppelung von NRW muss verhindert werden. Wir brauchen neue Impulse für stabiles qualitatives Wachstum durch eine nachhaltige und ressourcenschonende Industrie- und Dienstleistungspolitik. Wir brauchen ein Investitionsprogramm für Bildung, Wissenschaft und Infrastruktur. Nur so können Arbeitsplätze entstehen und gute Arbeit organisiert werden.
- Der Zugang zum Arbeitslosengeld ist zu erleichtern, in dem die Rahmenfrist auf drei Jahre verlängert wird und bereits nach sechs Monaten Beitragszahlung ein Anspruch auf Versicherungsleistung entsteht.
- Zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit im Hartz-IV-System hat das Land Initiativen zu ergreifen.
- Für Aufstocker im Hartz-IV-System muss zur Finanzierung der Aus- und Weiterbildung analog des WeGebau-Programmes der BA ein Programm mit ESF-Mitteln angeboten werden.
- Ein steuerfinanziertes Bundesprogramm „Zweite Chance“ sollte aufgelegt werden, um Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit einer Berufsausbildung, die auf dem Arbeitsmarkt nicht (mehr) nachgefragt wird, einen qualifizierten Abschluss zu eröffnen.



2. Niedriglöhne: Mindestlohn jetzt!

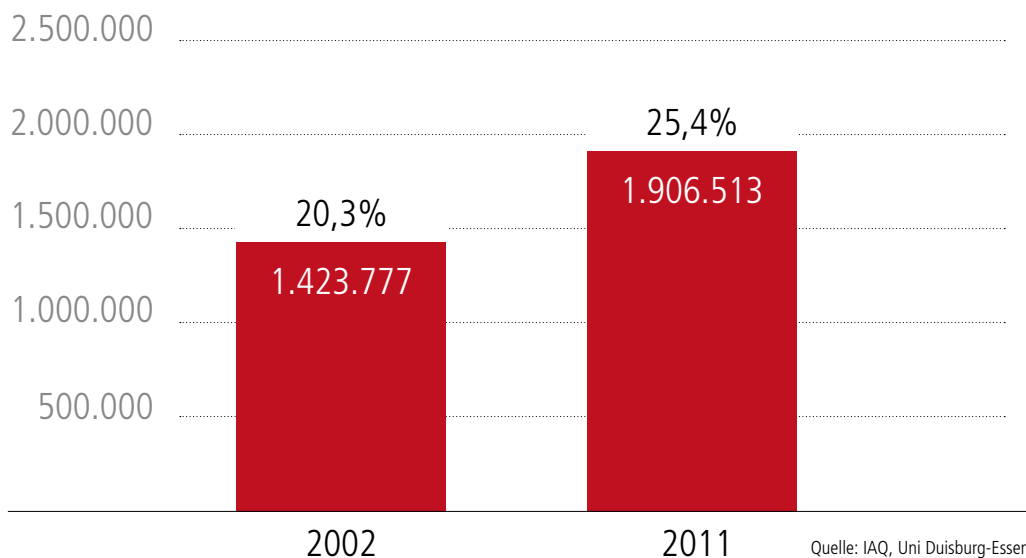
Im Jahr 2011 arbeitete jeder vierte Beschäftigte in NRW im Niedriglohnsektor, d. h. unterhalb einer Niedriglohnschwelle von 9,54 Euro. (IAQ, 2013) Im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern liegt NRW damit etwa im Durchschnitt. NRW fällt jedoch dadurch auf, dass das Spektrum der Niedriglöhne stärker nach unten „ausfranst“, also teilweise besonders niedrige Löhne gezahlt werden.

Die Etablierung eines Niedriglohnsektors ist nicht NRW-spezifisch. Bis Mitte der 1990er Jahre gehörte Deutschland zu den Ländern mit einer komprimierten Lohnspreizung in Europa. Nur die skandinavischen Länder hatten noch geringere Anteile an gering bezahlten Beschäftigten als Deutschland. Doch unter der Parole „Hauptsache Arbeit, egal welche“ machten sich politische Akteure Ende der 1990er Jahre parteiübergreifend und gegen den Widerstand der Gewerkschaften daran, den Niedriglohnbereich in Deutschland massiv auszuweiten. Heute verfügt Deutschland mit 8,1 Mio. Niedriglohnbeschäftigten europaweit über einen der größten Niedriglohnsektoren.

Auch in NRW ist der Niedriglohnbereich in den letzten Jahren gewachsen. Inzwischen arbeitet jeder Vierte oder 1,9 Mio. Beschäftigte für einen Niedriglohn. (2002: 20,3 Prozent, 2011: 25,4 Prozent). Ein besonders hohes Niedriglohnrisiko tragen Frauen (62,5 Prozent), junge Menschen bis 24 Jahre (71,8 Prozent) und Minijobber (81,9 Prozent). (IAQ, 2013) Der Strukturwandel vom produzierenden Gewerbe hin zum Dienstleistungsbereich hat den Prozess noch beschleunigt.

Niedriglohnbezieher in NRW

Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Minijobbern



Jeder vierte Beschäftigte in NRW bekommt einen Niedriglohn.

Das Argument, die Einführung eines Niedriglohnsektors wäre aus beschäftigungspolitischen Gründen notwendig gewesen, insbesondere um Geringqualifizierte in den Arbeitsmarkt zu integrieren, hält einem näheren Hinsehen nicht stand. Qualifikation schützt nicht vor Niedriglohn. 64,6 Prozent der gering entlohnten Beschäftigten in NRW verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung, 7 Prozent sogar über einen Hochschul- bzw. FH-Abschluss. Nur eine Minderheit (28,4 Prozent) ist ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Auch Vollzeitbeschäftigung schützt nicht vor geringer Entlohnung. Fast die Hälfte der Niedriglohnbeschäftigten in NRW, etwa 900.000 Menschen arbeitet in Vollzeit. 22,1 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit.

Die Sprungbrett-These geht davon aus, dass Menschen nur kurz im Niedriglohnbereich arbeiten, um dann rasch in besser entlohnte Tätigkeiten aufzusteigen. Tatsächlich gelingt dies nur einem Drittel. Besonders schlechte Aufstiegschancen haben Frauen, Geringqualifizierte und Ältere. (Bosch, Kalina, 2008)

Ein wichtiger Treiber der Entwicklung waren die Arbeitsmarktreformen (Hartz IV, „Aktivierung“ von Arbeitslosen, Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln, Deregulierung der Arbeitsformen wie Minijobs und Leiharbeit), wodurch viele Menschen in den Niedriglohnbereich gedrängt wurden. Was die Situation für die Betroffenen in besonderem Maße verschärfte, war die Tatsache, dass es in Deutschland keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gab. Dadurch wurde gerade in Wirtschaftsbereichen mit schlechter oder fehlender Tarifbindung und ohne betriebliche Interessenvertretungen ein Dumpingwettbewerb um die niedrigsten Löhne in Gang gesetzt, dem die Betroffenen oft schutzlos ausgeliefert waren. In Hochlohn-Branchen wurde die Einrichtung schlechter gestellter Randbelegschaften erleichtert.

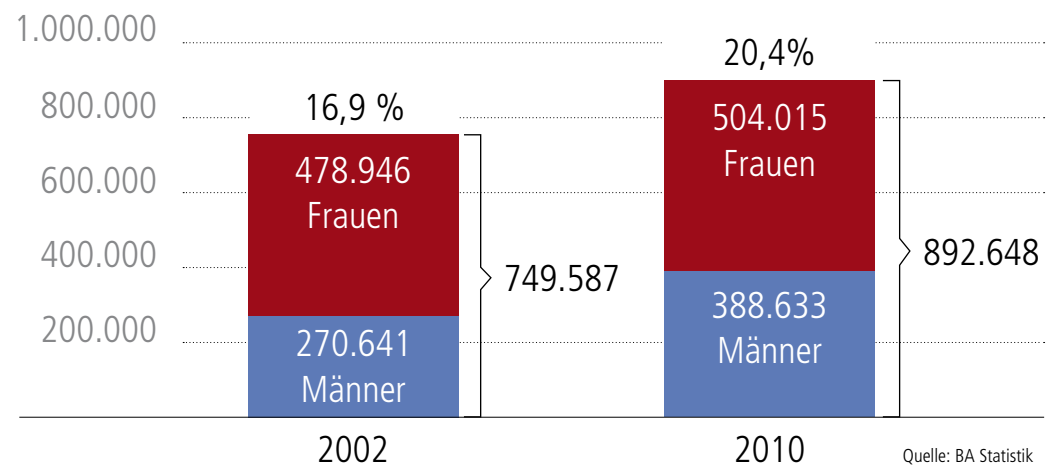
Aktuell hätte jede/r fünfte Beschäftigte in Deutschland einen Anspruch auf Lohnerhöhung, wenn ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro gelten würde.

Ein Blick über die Grenzen zeigt, dass Länder mit einer hohen Tarifbindung wie Schweden (90 Prozent Tarifdeckung) oder mit einem funktionierenden Mechanismus der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen auf Betriebe ohne Tarifbindung, wie Dänemark oder Finnland, das Niedriglohnproblem im Griff haben. (Hans-Böckler-Stiftung, 2013)

Die Hälfte der Niedriglohnbeschäftigten arbeitet Vollzeit.

Vollzeitbeschäftigte im Niedriglohnbereich in NRW

Anteil an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten

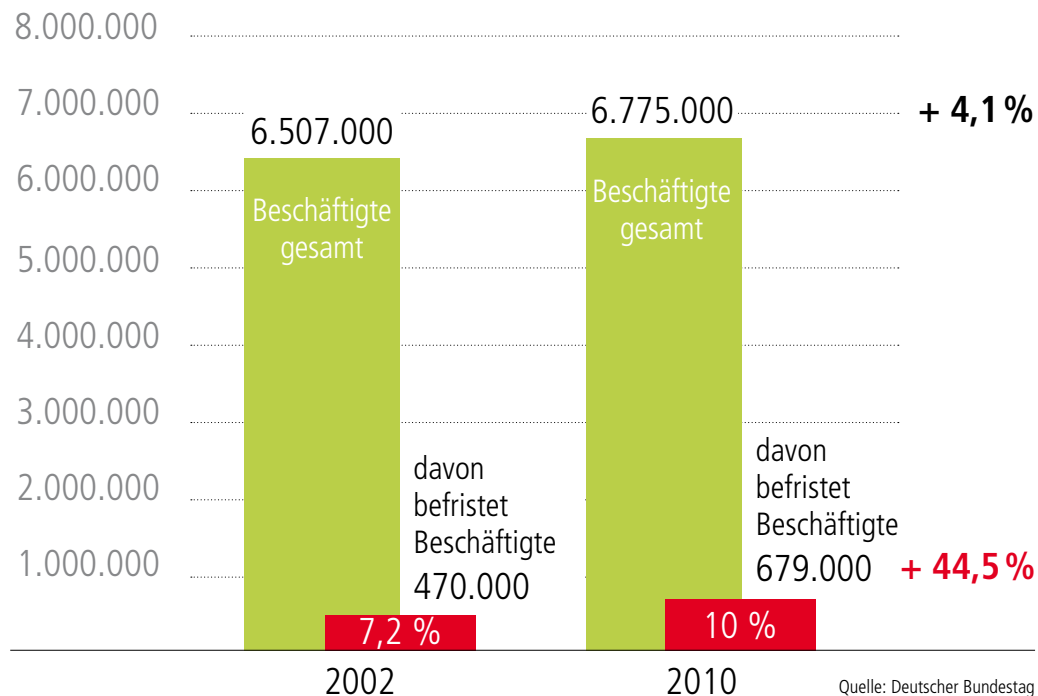


Forderungen:

- Wir brauchen umgehend einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro.
- Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen muss erleichtert werden.
- Durch die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen sind weitere tarifgeschützte Branchenmindestlöhne zu unterstützen und Lohndumping durch Entsendung zu verhindern.

3. Befristungen: Ausnahme muss Ausnahme bleiben!

Unbefristet und befristet beschäftigte 15 - 64-Jährige in NRW



Die gesetzliche Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung hat diese Beschäftigungsform erheblich ansteigen lassen. Während die Zahl der Beschäftigten insgesamt seit 2002 nur um 4,1 Prozent gestiegen ist, sind die befristeten Arbeitsverhältnisse um über 44 Prozent angewachsen. Inzwischen hat jeder zehnte Beschäftigte in NRW nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieses Flexibilisierungsinstrument begünstigt die Möglichkeit der Arbeitgeber, ihre Beschäftigten in Rand- und Stammebelegschaft einzuteilen.

Für Befristete ist das Risiko der Arbeitslosigkeit erheblich höher als bei anderen Beschäftigungsformen. Zudem entsteht bei befristeten Verträgen unter zwölf Monaten trotz Beitragspflicht kein Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Der Anteil der Beschäftigten steigt mit der Betriebsgröße. Während nur 2 Prozent der kleinen Betriebe befristete Verträge einsetzen, nutzten Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten die einseitige Flexibilisierung zu 96 Prozent. (IAB Betriebspanel, 2012)

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2012 nimmt die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse in NRW weiter zu und erreichte 2012 mit 51 Prozent der neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse einen Spitzenwert in den letzten Jahren.

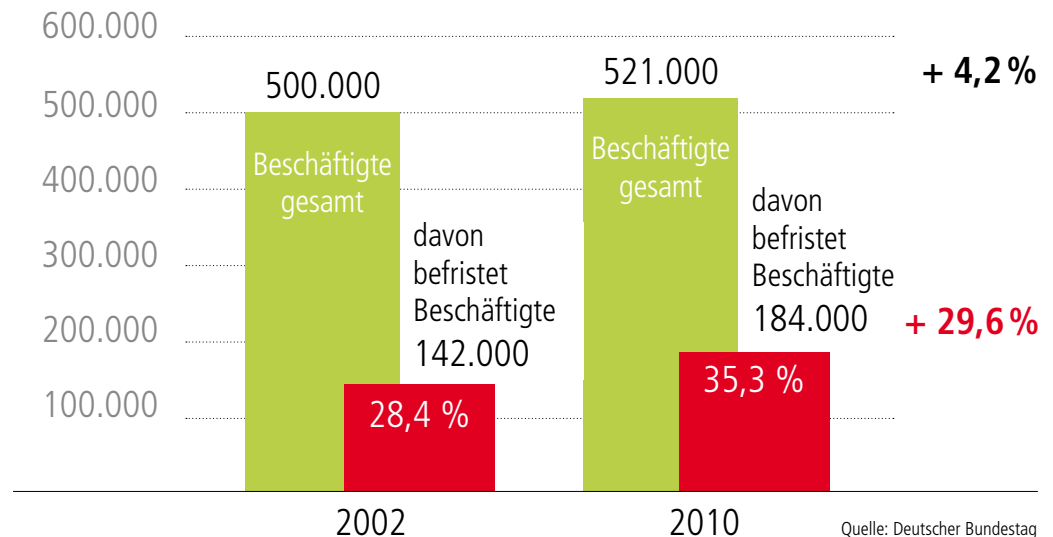
So wuchert diese Form prekärer Beschäftigung. Ältere unbefristet Beschäftigte scheiden aus den Betrieben aus, Junge folgen nach, allerdings mit befristeten Verträgen.

51 % der
neu abgeschlossenen
Arbeitsverträge sind
befristet.

Gerecht geht anders – Jugend braucht Perspektive!

Unbefristet und befristet beschäftigte 15 - 24-Jährige in NRW ohne Auszubildende

35 % aller jungen Menschen sind befristet beschäftigt.



Am häufigsten betroffen sind junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 25: Hier ist inzwischen jeder Dritte nur noch befristet angestellt. Besonders schwierig gestaltet sich der Übergang von der Berufsausbildung in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis. Die Lebens- und Familienplanung wird durch diese Erwerbsbiografien erschwert.

Einige Branchen sind Vorreiter. Im Öffentlichen Dienst, insbesondere an den Hochschulen ist inzwischen ein erheblicher Teil der Beschäftigten befristet. Der DGB NRW hat im ersten Quartal 2013 durch eine Befragung festgestellt, dass 79 Prozent der Wissenschaftler an Universitäten befristet beschäftigt sind, an den Fachhochschulen sind es 57 Prozent. Auch 21 Prozent der Beschäftigten in Verwaltung und Technik haben lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit sind Hochschulen in NRW meilenweit davon entfernt ein guter Arbeitgeber zu sein. (DGB NRW, 2013)

Die dauerhafte Unsicherheit einer befristeten Stelle macht Vielen zu schaffen. Gesundheitliche Probleme einer ganzen Generation sind so vorprogrammiert. Arbeitsplatzunsicherheit führt laut einer Studie signifikant häufiger zu ungesunder Ernährung, erhöhtem Medikamentenkonsum und -missbrauch und Depressionen. Die Folge sind häufigere Arztbesuche und ein insgesamt schlechterer Gesundheitszustand. (Haupt, 2010) Befristungen erschweren nicht nur den beruflichen Einstieg und das Weiterkommen im Berufsleben, sondern auch die persönliche Lebensplanung. Eine Familie gründen kann man so nicht, und einen Kredit abzahlen auch nicht - geschweige denn überhaupt einen Kredit für einen Haus- oder Autokauf bekommen. Nur 30 Prozent der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, die über eine befristete Stelle ins Berufsleben starten, bekommen im Anschluss einen Festvertrag. Die anderen 70 Prozent gehen leer aus. (Hans-Böckler-Stiftung, 2012)

Der Kündigungsschutz in Deutschland nimmt nach einer Untersuchung der OECD nur Platz 9 ein. Das bietet der Politik Möglichkeiten für Verbesserungen zu sorgen und so zu anderen Industrienationen aufzuschließen.



Forderungen:

- Der Kündigungsschutz muss verbessert und die sachgrundlose Befristung abgeschafft werden.
- Der öffentliche Dienst in NRW muss mit einer Vorbildfunktion voran gehen und sachgrundlose Befristungen nicht mehr anwenden.

4. Leiharbeit:

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Im Jahr 2012 betrug die Zahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte in NRW rund 2 Prozent an der Gesamtbeschäftigung (222.160 Beschäftigte). Etwa 4 Prozent der Betriebe setzten Leiharbeitskräfte ein.

Die tatsächliche Bedeutung der Leiharbeit liegt aber in ihrer Dynamik, ihrer Konzentration auf wenige Wirtschaftsbereiche und in ihrer vielseitigen Verwendbarkeit für betriebliche Kostensenkungsstrategien.

Seit 2002 hat sich die Beschäftigtenzahl in der Leiharbeit in NRW annähernd verdreifacht. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse in allen Branchen insgesamt nur um 71.000 stieg, ist die Beschäftigung in Leiharbeit um 140.000 angewachsen. Befürworter der Leiharbeit verweisen gern auf die hohen Zuwachszahlen und feiern Leiharbeit als Job-Maschine. Verschwiegen wird aber, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der Hälfte der Fälle bei weniger als drei Monaten liegt. Es geht schnell rein, es geht aber auch schnell wieder raus. Ein Beispiel: Im Mai 2013 wies die Bundesagentur für Arbeit 10.154 Zugänge in Leiharbeit auf, aber auch 10.527 Abgänge. Job-Maschine Leiharbeit? Eher nicht. Auch die Hoffnung auf eine Übernahme beim Entleihbetrieb erfüllt sich nur für wenige Leiharbeitskräfte. Häufiger geraten sie in die Kette Arbeitslosigkeit – Leiharbeit – Arbeitslosigkeit.

Leiharbeit ist nicht automatisch negativ zu bewerten. Wenn Menschen Leiharbeit nutzen wollen, um z. B. unterschiedliche Betriebe kennenzulernen, ist dagegen nichts einzuwenden. Als vorübergehender Ersatz bei Urlaub, Krankheit oder Mutterschutz oder beim Abfangen kurzfristiger Auftragsspitzen kann Leiharbeit ein wertvolles Flexibilisierungsinstrument sein. Sie kann auch ein Einstieg für Personen sein, die in einem herkömmlichen Betrieb in einem Bewerbungsverfahren nur geringe Chancen haben. Einige wenige Leiharbeitsunternehmen erfüllen diese arbeitsmarktpolitische Integrationsfunktion.

Wenn heute aber mehr als jede dritte bei der Arbeitsverwaltung gemeldete offene Stelle in NRW ein Leiharbeitsjob ist, dann läuft etwas schief. In einzelnen Arbeitsagenturbezirken liegt die Quote noch viel höher. Insbesondere der Bereich der einfachen Tätigkeiten wird nur noch über Leiharbeit organisiert, damit haben die betroffenen Arbeitnehmer keine Wahlmöglichkeit mehr. Leiharbeit hat die Funktionsweise des Arbeitsmarktes also massiv verändert.

In kleinbetrieblich geprägten Sektoren spielt Leiharbeit kaum eine Rolle. Aber 18 Prozent der mittleren und sogar 44 Prozent der Großbetriebe setzten 2012 Leiharbeitskräfte ein. Hier gehört Leiharbeit heute zur Normalität. Schwerpunkt der Leiharbeit in NRW sind nach wie vor die Hochlohnbranchen im Verarbeitenden Gewerbe (2012: 19 Prozent), auch wenn sie in den letzten Jahren verstärkt in den Dienstleistungsbereich vorgedrungen ist, z. B. in der Gesundheitswirtschaft. Der Anteil der Nutzerbetriebe von Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe fällt nicht nur fünfmal so hoch aus wie im Durchschnitt aller Branchen. Auch der Beschäftigtenanteil ist deutlich höher. 60 Prozent aller Leiharbeitskräfte werden in diesem Bereich eingesetzt. (MAIS, 2013)

Gerade im Helferbereich in der Metall- und Elektroindustrie, wo die Lohndiskrepanz über 40 Prozent betragen konnte, hatten Betriebe in der Vergangenheit einen starken Anreiz, Leiharbeit als Kostensenkungsinstrument einzusetzen. Die Einführung von tariflichen Branchenzuschlägen in der Metall- und Elektroindustrie bildet einen Meilenstein auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Zuschläge steigen mit Dauer des Verleiheinsatzes stufenweise von 15 auf 50 Prozent. Andere Branchen sind dem Beispiel gefolgt. Jetzt liegt die Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften darin, auf die Umsetzung zu achten.

Die tariflich erstrittenen Verbesserungen reichen jedoch nicht aus. Eine gesetzliche Regelung für Equal Pay – „Gleiche Arbeit - Gleiches Geld“ – muss kommen.

Leiharbeit hat sich seit 2002 fast verdreifacht.

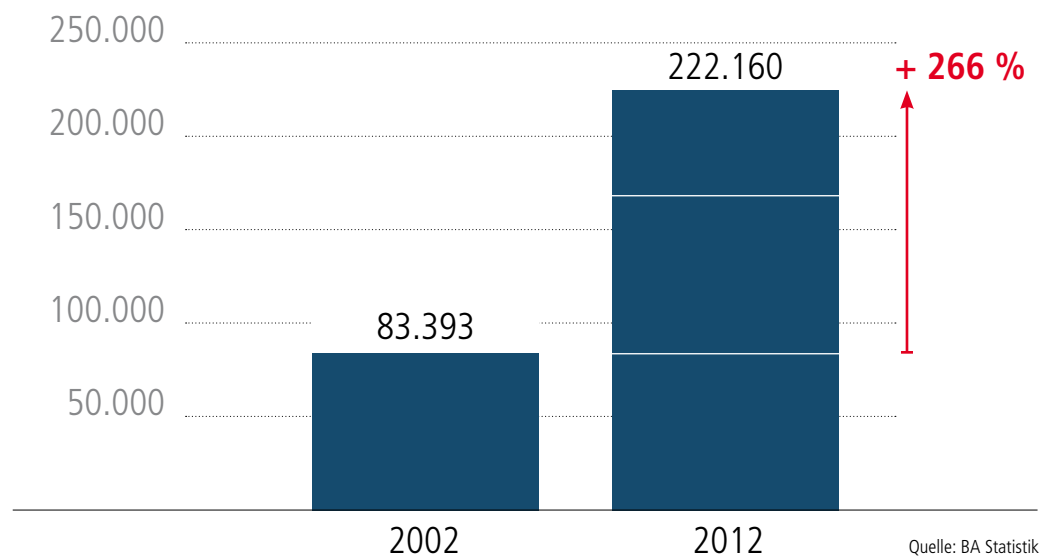
Viele Arbeitgeber – vor allem diejenigen, die Leiharbeit als Instrument zum Sozial- und Tarifdumping eingesetzt haben – weichen jetzt auf Werkverträge aus. Laut einer Betriebsräteumfrage der IG Metall NRW ist die Ausweitung von Werkverträgen in 24 Prozent der Betriebe ein Konfliktthema zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. In knapp einem Drittel der Betriebe ist die Frage akut, ob es sich bei Werkverträgen um verkappte Leiharbeit handelt. Die Strategie dieser Arbeitgeber ist klar: Sie wollen die Besserstellung für Leiharbeitskräfte und die Mitspracherechte der Betriebsräte umgehen.

Strittig ist dabei nicht die altbekannte Auftragsvergabe an Fremdfirmen, z. B. an eine Handwerksfirma, die nach Erledigung des Auftrags den Betrieb wieder verlässt. Problematisch sind verdeckte Leiharbeit und Formen von Schein-Werkverträgen, bei denen Beschäftigte wie firmeneigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt werden, denen aber tarifliche Löhne und Arbeitsbedingungen ebenso vorenthalten werden wie Beiträge zur sozialen Sicherung. Studien gehen davon aus, dass die Zahl der „freien Mitarbeiter“ in Deutschland heute schon fast so hoch ist wie die Zahl der Leiharbeitskräfte. (DGB, 2012)

Die rechtlich schwierige Abgrenzung zwischen Werkverträgen und Leiharbeit erschwert Strategien gegen diesen Missbrauch. Die beauftragten Werkvertragsfirmen sind oft nicht tarifgebunden und zahlen nur Niedriglöhne. Kontrollen der Behörden finden kaum statt, der Missbrauch bleibt unentdeckt und ungeahndet.

Leiharbeitsverhältnisse in NRW

2002 und 2012 jeweils zum 30.6.



Forderungen:

- Gleiches Geld für gleiche Arbeit in der Leiharbeit. Das Synchronisationsverbot muss wiederhergestellt, der Streikbrechereinsatz verboten und die Überlassungsdauer auf eine klar bestimmte Zeit begrenzt werden.
- Die Rechte der Beschäftigten sind durch mehr Mitbestimmung und Ausbau der Tarifautonomie zu stärken.
- Der Missbrauch von Werkverträgen zum Lohn- und Sozialdumping ist zu unterbinden.
- Die Kontrolle der Arbeitsbedingungen, gesetzlichen Regelungen und Tarifverträge muss verbessert werden. Die Überwachung der Arbeitsbedingungen sollte deswegen vollständig an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) übertragen werden.

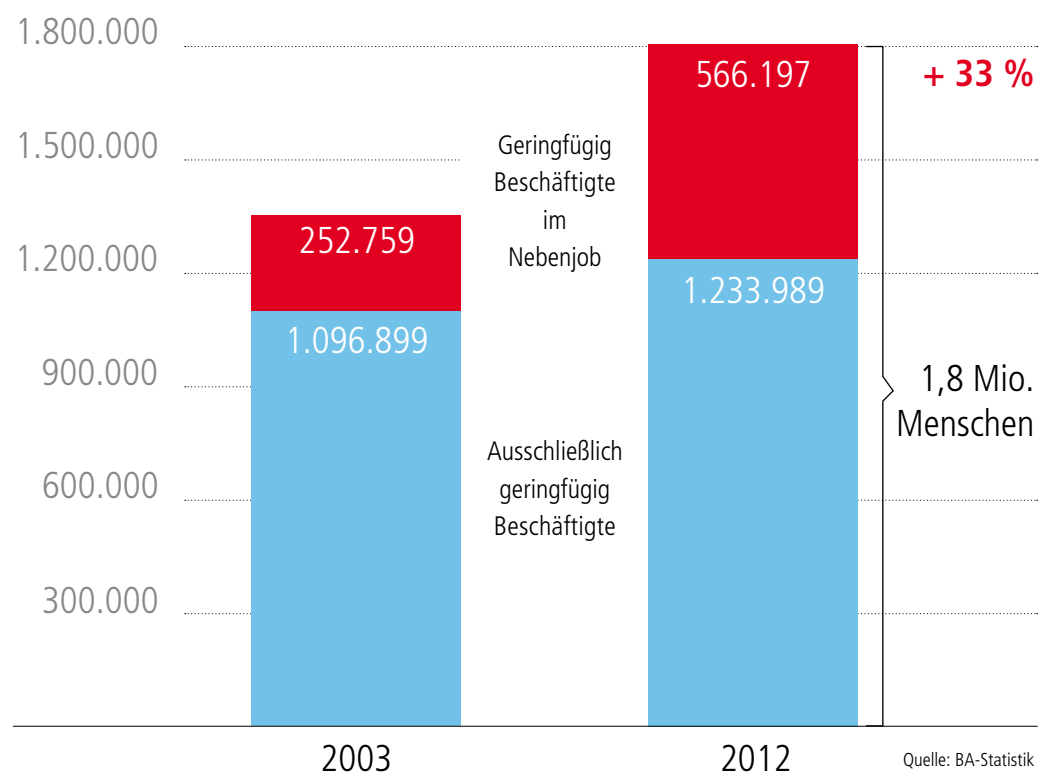
5. Minijobs: Voller Sozialversicherungsschutz für alle!

Minijobs sind ein entscheidender Motor des Niedriglohnsektors. Inzwischen arbeiten allein in NRW über 1,8 Mio. Menschen in dieser Beschäftigungsform (BA-Statistik, 2012), das sind rund 22 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 1,2 Mio. von ihnen gehen ausschließlich dieser Tätigkeit nach, 0,6 Mio. üben den Minijob als Nebenbeschäftigung aus. Bereits 1971 wurden sie im Sozialgesetzbuch verankert. Mit den Hartz-Gesetzen bekamen sie 2003 aber einen erheblichen Aufwind. Um das Modell interessanter zu machen, wurde damals die monatliche Verdienstgrenze angehoben und gleichzeitig die Beschränkung der Wochenarbeitszeit gestrichen. Über 450.000 neue Minijobs sind seitdem in NRW hinzugekommen (BA-Statistik, 2012). Ein Anstieg um 33 Prozent.

Das Besondere an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weder Steuern noch Sozialabgaben zahlen. Die Arbeitgeber hingegen führen eine Pauschale von 15 Prozent an die gesetzliche Rentenversicherung, 13 Prozent an die gesetzliche Krankenversicherung und 2 Prozent an Steuern ab. Diese Bedingungen gelten aktuell bis zu einem Monatsverdienst von 450 Euro.

Entwicklung der Minijobs in NRW

Geringfügig Beschäftigte jeweils zum 30.6.



1,8 Mio. Menschen in NRW arbeiten in einem Minijob.

Davon sind 1,2 Mio. ausschließlich in einem Minijob tätig.

Brutto gleich netto – das erscheint auf den ersten Blick für die Beschäftigten attraktiv. Doch die Wirklichkeit sieht anders aus. Es ist gängige Praxis, dass Löhne der Minijobberinnen und Minijobber vorab gekürzt werden, sodass netto weniger gezahlt wird, als wenn die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig wäre. So werden Minijobberinnen und Minijobber meist mit Aushilfslöhnen abgespeist, obwohl sie reguläre, oft tariflich bewertete Tätigkeiten verrichten. Das Resultat ist, dass rund drei Viertel der geringfügig Beschäftigten mit weniger als 8,50 Euro pro Stunde entlohnt werden. (WSI, 2012). Das ist noch nicht einmal halb so viel, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Normalarbeitsverhältnis im Schnitt bekommen. Die höhere Abgabenlast bei Minijobs kompensieren die Arbeitgeber häufig noch durch eine Kürzung von Leistungen. Viele von ihnen enthalten ihren Mitarbeitern Urlaub, bezahlte Feiertage, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Minijobs sind die am weitesten verbreitete Form prekärer Beschäftigung.

Vor allem Branchen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, sind von Minijobs geprägt.

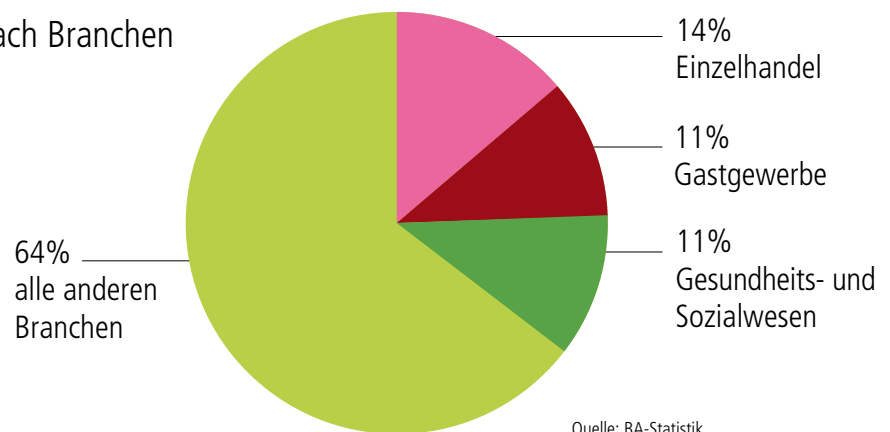
sowie betriebliche oder tarifliche Sonderleistungen vor, obwohl sie gesetzlich oder tarifvertraglich dazu verpflichtet sind.

Darüber hinaus sind Minijobberinnen und Minijobber kaum sozial abgesichert. Die pauschalen Beiträge der Arbeitgeber reichen nicht aus, um Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung zu erwerben. Daher müssen geringfügig Beschäftigte den Rentenbeitrag aus eigener Tasche aufstocken.

Sie haben auch keinen eigenen Anspruch aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der Arbeitslosenversicherung. Das hat insbesondere bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter negative Folgen, Altersarmut ist oft vorprogrammiert.

Nach einer Berechnung des Bundesarbeitsministeriums (2012) erwirbt ein Minijobber, der ein Jahr lang tätig ist, eine monatliche Rente von gerade einmal 3,11 Euro, nach 45 Jahren beträgt der Anspruch 139,95 Euro.

Minijobs nach Branchen



Leidtragende der Minijoboffensive seit 2003 sind vor allem Frauen, sie üben 63 Prozent aller Minijobs aus (BA-Statistik, 2012). Der Umstieg in eine sozialversicherte Tätigkeit ist für sie oft unerreichbar, da es schlicht an Angeboten fehlt. Denn gerade Branchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, sind stark von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Besonders im NRW-Einzelhandel, in dem 250.000 Minijobberinnen und Minijobber arbeiten, sind in den letzten zehn Jahren viele reguläre Teil- und Vollzeitstellen durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ersetzt worden. Dass viele Minijobberinnen und Minijobber gerne mehr arbeiten würden, zeigt eine Studie des Statistischen Bundesamtes (2010). Demnach haben 52 Prozent der geringfügig Beschäftigten den Wunsch einer umfangreicheren Tätigkeit nachzugehen. Den betroffenen Frauen bleibt eine eigene Existenzsicherung ebenso verwehrt wie eine soziale Absicherung.

Die beschriebenen Fehlentwicklungen können nur beendet werden, wenn Minijobs künftig genauso behandelt werden wie andere Arbeitsverhältnisse. Das betrifft vor allem die soziale Absicherung. Auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse müssen ab dem ersten Euro sozialversicherungspflichtig werden und individuell zurechenbare Ansprüche gewährleisten. Ein möglicher Weg ist die Ausweitung der Gleitzone. Wir schlagen vor, dass die Arbeitgeber bis zu einem Monatseinkommen von 100 Euro den vollen Sozialversicherungsbeitrag übernehmen. Danach sollte der Arbeitnehmeranteil Schritt für Schritt ansteigen, bis bei einem Gehalt von 800 Euro die paritätische Beitragsfinanzierung erreicht ist.

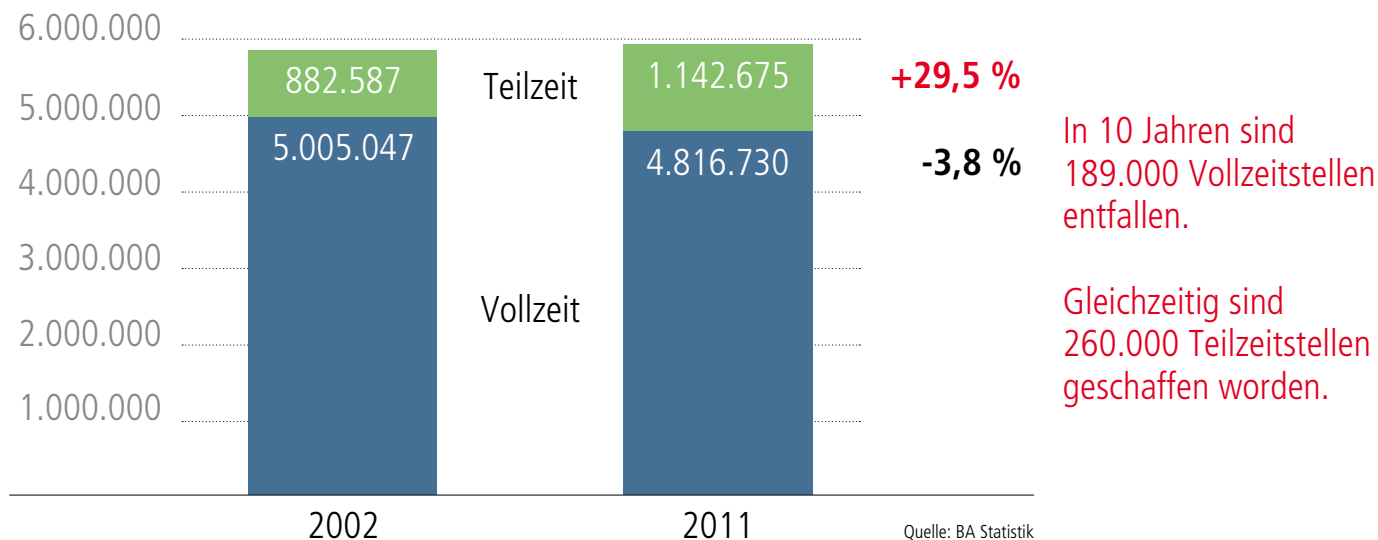
Forderungen:

- Alle Arbeitsverhältnisse ohne Ausnahme sind sozialversicherungspflichtig zu machen und insbesondere der Sonderstatus von Minijobs ist zu beenden.
- Eine Rente muss zum Leben reichen.
- Eine Landesinitiative zur Umwandlung von Minijobs in versicherungspflichtige Arbeit muss ergriffen werden.



6. Teilzeit: Rückkehr in Vollzeit ermöglichen!

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in NRW



In 10 Jahren sind
189.000 Vollzeitstellen
entfallen.

Gleichzeitig sind
260.000 Teilzeitstellen
geschaffen worden.

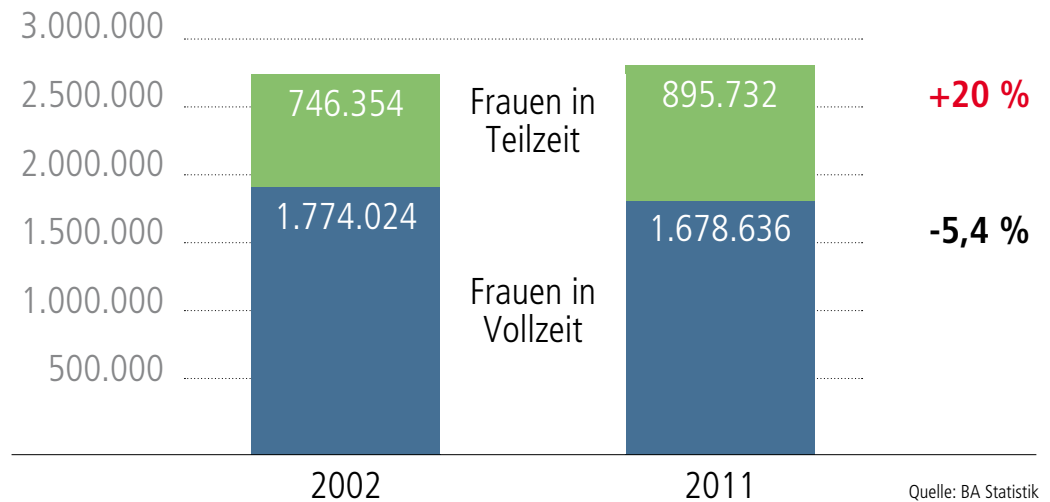
Zum Nachweis der Richtigkeit der Reformen der letzten Jahre wird vom Beschäftigungswunder gesprochen. Aber dieses Wunder hat Schattenseiten. Insgesamt sind die versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse um 71.000 gestiegen. Allerdings sind innerhalb von 10 Jahren in NRW 189.000 Vollzeitstellen oder 3,8 Prozent abgebaut worden. Die Zunahme der Beschäftigung von 2002 bis 2011 resultiert allein aus der Schaffung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit. Hier ist ein Anstieg um 29,5 Prozent oder 260.000 Stellen zu verzeichnen. Daraus folgt: Das Beschäftigungswunder beruht im Wesentlichen auf der Verteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Schultern. Die Erhöhung der Erwerbstätigenzahl ist also Ergebnis der Aufteilung von Vollzeitstellen in Teilzeitarbeitsplätze. Diese Entwicklung ist insofern beachtlich, da nur in dieser Beschäftigungsform der volle Versicherungsschutz der Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung über eigene Beitragszahlung besteht.

Das Kriterium der versicherungspflichtigen Arbeit allein sagt jedoch nicht in jedem Fall etwas über gute Qualität aus. Auch die seit 2002 entstandenen 140.000 Arbeitsplätze in der Leiharbeit fallen unter den Schutz der Sozialversicherung. Sie entsprechen aber nicht den gewerkschaftlichen Kriterien für gute Arbeit.

Mehr und mehr Menschen müssen trotz Arbeit aufstockende Sozialleistungen in Anspruch nehmen. Jeder vierte Hartz-IV-Empfänger in NRW ist inzwischen erwerbstätig. Von den 1.147.000 erwerbsfähigen Leistungsbeziehern Mitte 2013 waren fast 300.000 sogenannte Aufstocker. 105.000 davon waren in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Damit subventioniert der Staat über das steuerfinanzierte Hartz-IV-System Unternehmen, die zu geringe Löhne zahlen. Die Zahl dieser Aufstocker ist in den letzten Jahren stetig angewachsen.

Teilzeit – Frauen verdienen mehr!

Abhängig sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in NRW
zum 30.6. des jeweiligen Jahres



80 Prozent der Teilzeitstellen sind von Frauen besetzt.

Bei der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit ist der Trend noch gravierender. Fast 100.000 Vollzeitarbeitsplätze von Frauen wurden in den letzten 10 Jahren abgebaut. Gleichzeitig sind 150.000 Teilzeitplätze für Frauen, ein Anstieg um 20 Prozent, entstanden. Per Saldo sind also 50.000 Frauen mehr beschäftigt. Damit sind Frauen im Prinzip die Gewinner bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Allerdings sind schon heute fast 80 Prozent der Teilzeitstellen durch Frauen besetzt, insbesondere in den Branchen mit geringen Verdienstaussichten und Aufstiegschancen. Dies ermöglicht vielfach trotz Versicherungspflicht keine eigenständige Existenzsicherung und führt zu Rentenansprüchen, die nicht zum Leben reichen. Trotz der Vorgaben im Teilzeit- und Befristungsgesetz sind in vielen Fällen die Arbeitsbedingungen schlechter. Die Arbeitszeiten und Einsätze richten sich nach betrieblichen Vorgaben und nicht nach den Wünschen der Beschäftigten. Ein großer Teil der Beschäftigten möchte gerne Vollzeit oder zumindest eine höhere Stundenzahl arbeiten.



Forderungen:

- Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ein Rechtsanspruch zu verankern, der es Teilzeitbeschäftigten ermöglicht ihre Arbeitszeit auf Vollzeit aufzustocken, wenn es dem Arbeitgeber zumutbar ist.
- Wir brauchen gesetzliche Regelungen zur besseren Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.
- Kinderbetreuung muss weiter ausgebaut werden. Das Ziel 34 Prozent bei unter Dreijährigen reicht nicht.

Was haben Gewerkschaften erreicht?



ihren Tarifverträgen über Branchenzuschläge in der chemischen, der Kunststoff- und der Kautschukindustrie dafür gesorgt, dass Leiharbeiter an die Entgelte der Stammbeschäftigten angeglichen werden.

Reiner Hoffmann
Landesbezirksleiter IG BCE Rheinland

Gute Arbeit in NRW ist eine Voraussetzung für nachhaltige Produkte und Dienstleistungen aus NRW. Wir müssen jetzt in die Zukunft Nordrhein-Westfalens investieren, also auch in gute Arbeit.

Andreas Meyer-Lauber
Vorsitzender DGB Bezirk NRW



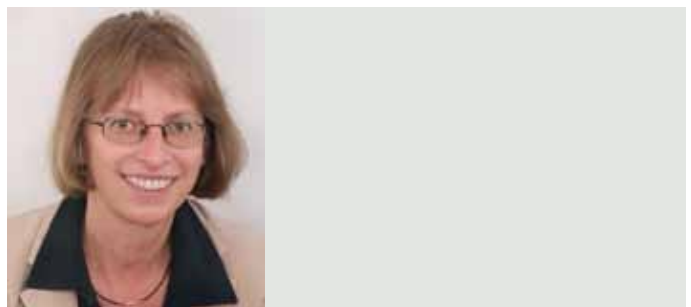
Gute Arbeit in NRW ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Teilzeit ist Frauendomäne. Weil Kinderbetreuung fehlt, sind Frauen oft unfreiwillig in Teilzeit, meist in Berufen mit schlechteren Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Hier ist nicht nur Politik gefordert, die Einrichtung von Betriebskindergärten ist Aufgabe der Arbeitgeber. Durch unsere Initiative gibt es z. B. im Kundenservice Duisburg eine solche Einrichtung für die Beschäftigten der Deutschen Bahn.

Helmut Peters
EVG



Gute Arbeit kann auch durch das Entsendegesetz geschützt werden. Die Ausweitung des Entsendegesetzes auf andere Branchen ist der beste und schnellste Weg, den Absturz von Niedriglöhnen ins Bodenlose aufzuhalten und zugleich die Tarifautonomie zu wahren.

Carsten Burckhardt
Regionalleiter IG BAU
Westfalen



Gute Arbeit in NRW ist ein Anspruch, den auch die Hochschulen erfüllen müssen. Sachgrundlose Befristungen gehören abgeschafft. Mit dem „Templiner Manifest“ hat die GEW dazu eine breite Debatte angestoßen. Jetzt muss das Land Vorbild werden und einen Kodex „Gute Arbeit“ mit den Hochschulen abschließen.

Dorothea Schäfer
Vorsitzende GEW NRW



Gute Arbeit heißt, alle Beschäftigten tariflich abzusichern. Noch immer beschäftigen viele Unternehmen Zeitarbeiter, um damit Kosten zu sparen und sich der Verantwortung für die Beschäftigten zu entziehen. Die IG BCE hat mit



Gute Arbeit in NRW erreichen nur gut organisierte Belegschaften. Mit unseren Tarifverträgen haben wir dafür gesorgt, dass Leiharbeiter Zuschläge bekommen. Trotzdem bleibt die Politik gefordert, um dem Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen einen Riegel vorzuschieben.

Knut Giesler
Bezirksleiter IG Metall NRW



Gute Arbeit ist, wenn ein Tarifvertrag gilt und die Arbeit unbefristet ist. Dafür gibt es viele gute Beispiele. Unverzichtbar aber ist der gesetzliche Mindestlohn als Haltelinie, damit der Tarifvertrag nicht z. B. durch Werkverträge unterlaufen werden kann. Minijobs verschärfen den Niedriglohnsektor. Mehr als drei Viertel der Minijobberinnen und Minijobber arbeiten für einen Stundenlohn von unter 8,50 Euro. Im Hotel- und Gaststättengewerbe gilt durch unseren allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ab September eine Lohnuntergrenze von 8,50 Euro für alle.

Thomas Gauger
Landesbezirksvorsitzender NGG NRW



Gute Arbeit erhält gesund. Wer heute bei der Polizei anfängt, muss damit rechnen, bis ins hohe Alter im ständigen Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtdienst eingesetzt zu werden. Deshalb ist die Dienstvereinbarung zum behördlichen Gesundheitsmanagement der Polizei, die die GdP vor zwei Jahren erreicht hat, ein wichtiger Meilenstein bei der Durchsetzung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen.

Arnold Plickert
Landesvorsitzender
der GdP NRW



Gute Arbeit in NRW ist, wenn Kolleginnen und Kollegen durch Geschlossenheit und Streiks eine ganze Branche aus dem Niedriglohnbereich heraus holen und für ordentliche Gehälter sorgen. Die Wach- und Sicherheitsleute in NRW haben im April 2013 gegen alle Widerstände der Arbeitgeberseite gezeigt, wie es geht. Das Ergebnis: Beim Grundlohn ein Plus von 10,4 Prozent und für die Kolleginnen und Kollegen der Personenkontrolle an den Flughäfen Düsseldorf und Köln/Bonn 18,9 Prozent mehr.

Gabriele Schmidt
Landesleiterin ver.di NRW

Glossar

Arbeitslosenquote

Arbeitslosenquoten zeigen die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an, indem sie die registrierten Arbeitslosen zu den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) in Beziehung setzen.

Armutsgefährdung

Die Armutsgefährdungsquote ist ein Indikator zur Messung relativer Einkommensarmut und wird – entsprechend dem EU-Standard – definiert als der Anteil der Personen, deren Äquivalenzeinkommen weniger als die Armutsgefährdungsschwelle (60 % des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung in Privathaushalten) beträgt.

Atypische Beschäftigung

Zur atypischen Beschäftigung zählen alle Beschäftigungsformen, die dem Normalarbeitsverhältnis in einem oder mehreren Merkmalspunkten nicht entsprechen.

Befristete Beschäftigung

Befristete Arbeitsverträge werden in § 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) geregelt. Hierbei kann die Befristung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt, für eine bestimmte Dauer oder zum Erreichen eines bestimmten Zwecks festgelegt werden und das Arbeitsverhältnis endet dann ohne Kündigung.

Minijob/ geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 400 EUR (seit 01.01.2013 450 Euro) nicht übersteigt.

Bei Kombination einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mit einem Minijob bleibt dieser sozialversicherungsfrei. Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind versicherungsfrei, der Arbeitgeber zahlt eine pauschale Abgabe von 30 Prozent. Bis 2003 lagen die Verdienstgrenze bei 325 Euro und die Arbeitszeitgrenze bei 15 Stunden pro Woche. Seit dem 1. Januar 2013 können geringfügig Beschäftigte einen Eigenanteil zur Rentenversicherung zahlen (3,9 Prozent). In diesem Fall erwirken sie eigene Rentenbeitragszeiten. Viele Minijobber/innen machen allerdings von der Möglichkeit Gebrauch, sich davon befreien zu lassen. In Privathaushalten zahlt der Arbeitgeber lediglich 5 Prozent in die gesetzliche Rentenversicherung und in die gesetzliche Krankenversicherung ein.

Niedriglohnbeschäftigte

Vom Niedriglohnbezieher oder Beschäftigten wird gesprochen, wenn bei einem Arbeitnehmer das Einkommen aus Beschäftigung unter 2/3 des Medianlohns oder Durchschnittslohns von Vollzeitbeschäftigten liegt. Diese Berechnungsmethode wird nach internationalem Standard für die Errechnung der jeweiligen Niedriglohnschwelle genutzt.

Normalarbeitsverhältnisse

Normalarbeitsverhältnisse sind, so die gängige Definition, gekennzeichnet durch Vollzeittätigkeit mit entsprechendem Einkommen,

die Integration in die sozialen Sicherungssysteme, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (im Gegensatz zur Leiharbeit), Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

Prekäre Beschäftigung

Als prekär werden ungeschützte und unsichere Beschäftigungsverhältnisse beschrieben. Sie sind gekennzeichnet durch nicht existenzsicherndes Einkommen, Beschäftigungsrisiken, fehlende kurz- und langfristige soziale Sicherung, geringe Chancen/Aussichten auf ein existenzsicherndes Beschäftigungsverhältnis.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung gemäß der Bundesagentur für Arbeit ist eine Beschäftigung, die einen Arbeitnehmer vereinbarungsgemäß nicht voll, aber regelmäßig zu einem Teil der normalerweise üblichen bzw. tariflich festgesetzten Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Hierzu zählt auch die Heimarbeit.

Werkverträge

Bei einem Werkvertrag vergibt ein Auftraggeber an Fremdfirmen fest definierte Gewerke. Der Auftragnehmer erstellt dieses Werk mit eigenen Arbeitskräften in eigener Haftung und eigenverantwortlich. Dies wird in Deutschland gängig praktiziert und dient einer sinnvollen Arbeitsteilung. Doch dienen Werkverträge zunehmend missbräuchlich der Flexibilisierung und Lohnkostensenkung. Die Abgrenzung zur Leiharbeit ist schwierig.





Literaturverzeichnis

BA Statistik, Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit und Verleihgewerbe, Juli 2012, Nürnberg

BA Statistik, Beschäftigung, geringfügig entlohnte Beschäftigte, März 2012, Nürnberg

BA Statistik, Beschäftigung, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Juni 2012, Nürnberg

BA Statistik, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Juni 2012, Nürnberg

Bosch, Kalina, Niedriglöhne in Deutschland, in Bosch/Weinkopf (Hg.), Arbeiten für wenig Geld, 2008, Duisburg-Essen

Deutscher Bundestag, Drucksache 17/9285, Perspektiven junger Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt, 2012, Berlin

DGB, Werkverträge – Missbrauch stoppen. Arbeitsmarkt aktuell Nr. 5, Juni 2012, Berlin

DGB NRW, Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW, 2013, Düsseldorf

Hans-Böckler-Stiftung, „Mehr Niedriglöhne als die Nachbarn“, Böckler-Impuls 10/2013, Düsseldorf

Hans-Böckler-Stiftung, Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation, 2012, Düsseldorf

Haupt, Christiane M., Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheitsverhalten in einer bevölkerungsrepräsentativen epidemiologischen Studie, 2010, Heidelberg

IAQ, Daten für NRW, gepoolte Daten Jahre 2008-2011, 2013 Duisburg-Essen

IT NRW, Statistik Kompakt, Die Entwicklung des Erwerbspotentials in NRW, 2012, Düsseldorf

MAIS (Hg.), IAB-Betriebspanel, Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb. Beschäftigungsentwicklung, besondere Beschäftigungsverhältnisse, Löhne und Gehälter in nordrhein-westfälischen Betrieben, 2013, Düsseldorf

MAIS (Hg.), IAB Betriebspanel, Beschäftigungstrends in NRW, 2012, Düsseldorf

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2003-2012, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten, 2013, Wiesbaden

Hinweise

Weitere Hinweise zu unseren Forderungen, bis hin zu Vorschlägen für Gesetzesänderungen sind den Broschüren:

- „FAKTEN, POSITIONEN, ARGUMENTE“ und
- „NEUE ORDNUNG DER ARBEIT – durch bessere Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“

zu entnehmen. Sie finden diese Broschüren auf der Website des DGB unter: www.dgb.de

Informationen zur Arbeitsmarktentwicklung in NRW finden Sie auf der Webseite des DGB NRW unter: www.nrw.dgb.de

Zu folgenden Themen hat der DGB Bezirk NRW in den vergangenen zwölf Monaten Broschüren veröffentlicht:

Ausbildung

„Ausbildungsreport 2012“

Rente

„Rentenreport DGB NRW“

Energiewende

„Beschäftigung und gute Arbeit in der Energiewende sichern“

Frauen

„Von der Kita bis zur Rente: Frauen verdienen mehr!
FrauenDatenReport 2013“

Hochschule

„Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW“

Alle Broschüren können beim DGB Bezirk NRW kostenlos angefordert werden.



Impressum

Herausgeber: DGB Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38
40210 Düsseldorf

Verantwortlich: Andreas Meyer-Lauber
Vorsitzender DGB NRW

Redaktion: Michael Hermund

Stand: August 2013

Forderungen: Ein sicheres Netz für alle – Den Arbeitsmarkt neu ordnen!



- Die weitere Abkoppelung von NRW muss verhindert werden. Wir brauchen neue Impulse für stabiles qualitatives Wachstum durch eine nachhaltige und ressourcenschonende Industrie- und Dienstleistungspolitik. Wir brauchen ein Investitionsprogramm für Bildung, Wissenschaft und Infrastruktur. Nur so können Arbeitsplätze entstehen und gute Arbeit organisiert werden.
- Der Zugang zum Arbeitslosengeld ist zu erleichtern, in dem die Rahmenfrist auf drei Jahre verlängert wird und bereits nach sechs Monaten Beitragszahlung ein Anspruch auf Versicherungsleistung entsteht.
- Zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit im Hartz-IV-System hat das Land Initiativen zu ergreifen.
- Für Aufstocker im Hartz-IV-System muss zur Finanzierung der Aus- und Weiterbildung analog des WeGeBau-Programmes der BA ein Programm mit ESF-Mitteln angeboten werden.
- Ein steuerfinanziertes Bundesprogramm „Zweite Chance“ sollte aufgelegt werden, um Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit einer Berufsausbildung, die auf dem Arbeitsmarkt nicht (mehr) nachgefragt wird, einen qualifizierten Abschluss zu eröffnen.
- Wir brauchen umgehend einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro.
- Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen muss erleichtert werden.
- Durch die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen sind weitere tarifgeschützte Branchenmindestlöhne zu unterstützen und Lohndumping durch Entsendung zu verhindern.
- Der Kündigungsschutz muss verbessert und die sachgrundlose Befristung abgeschafft werden.
- Der öffentliche Dienst in NRW muss mit einer Vorbildfunktion voran gehen, und sachgrundlose Befristungen nicht mehr anwenden.
- Gleiches Geld für gleiche Arbeit in der Leiharbeit. Das Synchronisationsverbot muss wiederhergestellt, der Streikbrechereinsatz verboten und die Überlassungsdauer auf eine klar bestimmte Zeit begrenzt werden.
- Die Rechte der Beschäftigten sind durch mehr Mitbestimmung und Ausbau der Tarifautonomie zu stärken.
- Der Missbrauch von Werkverträgen zum Lohn- und Sozialdumping ist zu unterbinden.
- Die Kontrolle der Arbeitsbedingungen, gesetzlichen Regelungen und Tarifverträge muss verbessert werden. Die Überwachung der Arbeitsbedingungen sollte deswegen vollständig an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) übertragen werden.
- Eine Landesinitiative zur Umwandlung von Minijobs in versicherungspflichtige Arbeit muss ergriffen werden.
- Alle Arbeitsverhältnisse ohne Ausnahme sind sozialversicherungspflichtig zu machen und insbesondere der Sonderstatus von Minijobs ist zu beenden.
- Eine Rente muss zum Leben reichen.
- Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ein Rechtsanspruch zu verankern, der es Teilzeitbeschäftigten ermöglicht ihre Arbeitszeit auf Vollzeit aufzustocken, wenn es dem Arbeitgeber zumutbar ist.
- Wir brauchen gesetzliche Regelungen zur besseren Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.
- Die Kinderbetreuung muss weiter ausgebaut werden.