

27.09.2018

Studie der Otto Brenner Stiftung zu atypischer Beschäftigung

+++ Otto Brenner Stiftung (OBS) analysiert die Situation der Interessenvertretung atypisch Beschäftigter +++ Atypische Beschäftigung hat in den letzten Jahren zugenommen +++ Circa 40% aller abhängig Beschäftigten gehören zu dieser Gruppe, Frauen sind deutlich überrepräsentiert +++ Interessen atypisch Beschäftigter aber nur unzureichend vertreten +++ Niedrige Organisationsgrade, unterschiedliche Beschäftigteninteressen und fehlende Unterstützung aus der Politik verantwortlich +++

Frankfurt/Main, den 27.09.2018. Am 7. Oktober wird international der Welttag der menschenwürdigen Arbeit gefeiert. In bedenkenswertem Kontrast zu diesem symbolischen Ereignis steht jedoch der Umstand, dass in den letzten zwei Jahrzehnten die atypischen Beschäftigungsverhältnisse, zu denen unter anderem Befristungen, Leiharbeit und auch Mini-Jobs gehören, in Deutschland stark zugenommen haben. Diese Zunahme bleibt dabei nicht folgenlos: Wie eine vor wenigen Tagen erschienene Studie der Hans-Böckler-Stiftung (erneut) konstatiert, ist Prekarität in Deutschland eng mit atypischen Beschäftigungsformen verknüpft. Das Thema atypische Beschäftigung selbst wird in Wissenschaft und Öffentlichkeit immer wieder behandelt, allerdings fokussieren sich die Debatten hauptsächlich auf die individuellen und gesellschaftlichen Folgen dieser Beschäftigungsformen, wie (Alters)Armut und unsichere Lebensverhältnisse. Zwar werden als Handlungsmöglichkeiten oftmals „regulatorische Eingriffe in die Ausgestaltung atypischer Beschäftigung“ (so die genannte Studie) gefordert. Doch welche Gestaltungsmöglichkeiten haben beispielsweise Arbeitnehmer*innenvertretungen, also Betriebsräte und Gewerkschaften, überhaupt auf Entwicklung, Umfang und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse? Welche Ziele verfolgen sie dabei und welche Konflikte treten auf?

Mit diesen Fragen beschäftigt sich Prof. Berndt Keller, ein Experte der Arbeits- und Sozialpolitik in Deutschland, und kommt zu dem Ergebnis, dass die Interessen der atypisch Beschäftigten bis heute nur unzureichend vertreten sind. Dies liegt zum einen daran, dass den Arbeitnehmer*innenvertretungen oftmals die geeigneten (Macht)Mittel fehlen, um diese Beschäftigten angemessen vertreten zu können. Zum anderen sind atypisch Beschäftigte sowohl in Betriebsräten, als auch in Gewerkschaften deutlich unterrepräsentiert, was sich entsprechend auf die Organisationspolitik auswirkt. Dies wird besonders problematisch, wie die Studie zeigt, wenn sich die Interessen der „Stammebelegschaft“ und der atypisch Beschäftigten gegenüberstehen – hier werden oftmals die Interessen der Erstgenannten bevorzugt. Als Folge machen die Arbeitnehmer*innenvertretungen auch von den aktuell schon bestehenden Einflussmöglichkeiten der Tarif- und Betriebspolitik (z.B. über Quotenregelungen) auf die Ausgestaltung atypischer Beschäftigungsformen nicht immer und konsequent genug Gebrauch.

Studienautor Keller hält jedoch ebenfalls fest, dass sich Gewerkschaften und Betriebsräte insgesamt inzwischen verstärkt für eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse atypisch Beschäftigter einsetzen, auch wenn sich dies ökonomisch in den

meisten Fällen für die Gewerkschaften nicht rechnet. Die Einnahmen (in Form von Mitgliedsbeiträgen), die die Gewerkschaften zum Beispiel durch schlechter bezahlte Leiharbeiter erzielen, sind niedriger als bei Stammbeschäftigten - während Organisation und Vertretung oftmals deutlich aufwendiger sind. Eine Flankierung der gewerkschaftlichen (Re-)Regulierungsversuche des Arbeitsmarktes durch die Politik, so ein weiteres Ergebnis der Studie, ist somit zwingende Voraussetzung für ihren gesellschafts- und betriebspolitischen Erfolg. Dabei sind auch auf betrieblicher Ebene Konflikte zu erwarten: „Da auch Betriebsräte zwischen spezifischen Gruppeninteressen agieren, gibt es hier ebenfalls vielfältige Probleme und unterschiedliche Reaktionen auf die Anforderungen atypischer Beschäftigung“, hält Prof. Keller fest. Die Daten zeigen zudem, dass besonders Frauen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Interessenvertretung atypisch Beschäftigter tragen deshalb auch zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage von Frauen bei.

„Die Politik ist aufgefordert, die Rahmenbedingungen für eine Verbesserung der Situation zu schaffen“, so der Geschäftsführer der Otto Brenner Stiftung, Jupp Legrand, „denn entgegen einiger lauter Stimmen ist der Staat weiterhin ein wichtiger Akteur in der Arbeitspolitik, und kann die Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen beeinflussen und positiv verändern“. Autor und Stiftung erhoffen sich mit der Studie, auf die Dringlichkeit und Bedeutung einer Verbesserung der bestehenden Verhältnisse aufmerksam zu machen. Das langfristige Ziel, das dabei verfolgt werden sollte, ist die Gleichstellung aller Arbeitnehmer*innen auch in Mitbestimmungsfragen. Ein Ziel, das nicht nur am 7. Oktober in Erinnerung gerufen werden sollte.

Berndt Keller: Unsichere Arbeit – unsichere Mitbestimmung. Die Interessenvertretung atypisch Beschäftigter, OBS-Arbeitspapier 32, Frankfurt am Main, August 2018.



Arbeitspapier online lesen oder downloaden:
<https://www.otto-brenner-stiftung.de>

Kontakt:
 Jupp Legrand
 Otto Brenner Stiftung
 Telefon: 069 - 6693 2810
 E-Mail: info@otto-brenner-stiftung.de

Autor:
 Prof. em. Dr. Berndt Keller
 Universität Konstanz
 FB Politik- und Verwaltungswissenschaft
 E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de