
BETRIEBSNAHE SELBSTSTÄNDIGKEIT ALS GEGENSTAND BETRIEBLICHER MITBESTIMMUNG

Grenzen und Möglichkeiten der Interessenvertretung von abhängigen Solo-Selbstständigen im
Bildungssektor

Forschungsprojekt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

Projektnummer: 2012-556-2

Dr. Sabine Jambon, Berlin

sabine.jambon@gmx.de

Hinweis: Dieser Text entspricht nicht der Publikationsfassung.

“sie sind halt betriebsfremde Personen, auch das eine wilde Konstruktion. Wenn man sich wirklich vorstellt, dass jemand tagtäglich hier unterrichtet, dieselben Schüler in den Räumen, in vorgegebenen Räumen, zu vorgegebenen Zeiten, fest in den Plan eingebunden ist und und und, und der ist dann betriebsfremd? Also es fällt einem eigentlich nichts mehr dazu ein” (Int7: 19)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Einleitung	5
1.1 Hauptberufliche Solo-Selbstständige in Wissenschaft und Weiterbildung.....	5
1.2 Die tatsächliche Ausgestaltung der Regelungslücke	8
1.3 Relevanz der Arbeit	8
2 Hauptteil.....	10
2.1 Stand der Forschung	10
2.2 Methodisches Vorgehen	11
2.4 Ergebnisse	15
2.4.1 Kontakt und Kommunikation	15
2.4.2 Einschätzung der Zuständigkeit der gesetzlichen Interessenvertretung für die Solo-Selbstständigen	16
2.4.3 Reales Handeln der gesetzlichen Interessenvertretungen	18
2.4.4 Interessenartikulation der Solo-Selbstständigen	20
2.4.5 Arbeitsbedingungen der betriebsnahen Solo-Selbstständigen.....	22
2.4.6 Theoretische Handlungsmöglichkeiten und Begrenzungen.....	29
3 Schluss.....	37
3.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	37
3.2 Ausblick	37
Literatur	39
Anhang	41
Liste der Interviews	41
Informationsblatt zum Datenschutz	42
Einwilligungserklärung	43
Beispiel für den Interviewleitfaden	43
Kurzfragebogen	45
Postscript.....	46

VORWORT

Was ich am bundesdeutschen Rechtssystem schätze, ist der grundsätzliche Schutzgedanke der strukturell Schwächeren: der Schutz von Arbeitnehmern, Mieterinnen, Verbrauchern, Kindern und Jugendlichen, Müttern, Kranker oder Schwerbehinderter sowie der Schutz von Menschen, die Opfer von mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierungen oder Benachteiligungen werden können.

Je länger ich mich mit dem Thema der betriebsnahen unfreiwilligen Selbstständigkeit durch Outsourcing von Kernaufgaben beschäftige, umso deutlicher wird für mich, wie fragwürdig eine Denkfigur ist, die eine höchst vulnerable Gruppe dadurch dem arbeitsrechtlichen Schutz entzieht, dass sie im Namen der Privatautonomie und Vertragsfreiheit dort Augenhöhe proklamiert, wo de facto keine besteht. Die outgesourceten "Freien Mitarbeiterinnen" im Bildungssektor gehören m.E. zu den strukturell Unterlegenen, zu deren Lasten unternehmerische Kosten und Risiken externalisiert werden.

Möge diese Arbeit dazu beitragen, den Arbeitsbedingungen der unfreiwillig Selbstständigen mehr öffentliche Aufmerksamkeit zu verschaffen und die Möglichkeiten ihrer betrieblichen Interessenvertretungen sowie weitere *Ressourcen zum Schutz der Outgesourceten* zu stärken.

Ich möchte mich an dieser Stelle vor allem bei meinen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern für ihre grundsätzliche Bereitschaft, die Einräumung von Zeit und die bemerkenswerte vertrauensvolle Offenheit bei den Gesprächen bedanken. Für mich haben die geführten Interviews den Stellenwert von Expertinneninterviews. Alle eventuellen Fehldarstellungen liegen ausschließlich in meiner Verantwortung.

Mein Dank geht ebenso an Stefan Lücking für die umfassende Betreuung und Unterstützung dieses Projekts und Gabriele Klesse für die immer geduldige Beantwortung all meiner organisatorischen Fragen. Den Diskussionen mit Susanne Pernicka, Karin Schulze Buschoff, Klaus Kock, Stefan Süß, Gerlinde Vogl und Arnfried Gläser bei den beiden Workshops zum Projekt verdanke ich zahlreiche ungemein wertvolle Hinweise.

Solveig Frerk hat nicht nur die Transkription der Interviews sorgfältig und zuverlässig übernommen, sondern stand auch immer wieder mit großem Interesse für die Diskussion methodischer Überlegungen zur Verfügung. Dafür schulde ich ihr ebenfalls großen Dank.

Bei Ortrud Rubelt und Jürgen Rubelt bedanke ich mich für die Ermutigung, das Projekt überhaupt zu wagen, und für die Diskussion zur ersten Konturierung von Fragestellung und Feld, bei Karl Michael Scheriau für die Ermutigung zum Alleingang als Ein-Frau-Projekt.

Die vorliegende Studie wurde im Rahmen der Forschungsförderung von der Hans-Böckler-Stiftung im Förderschwerpunkt „Mitbestimmung im Wandel“ und der Forschungslinie „Voraussetzungen einer gestaltenden Interessenvertretungsarbeit“ unterstützt. Dadurch war es mir möglich, 15 Monate lang intensiv der Frage nach den Grenzen und Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung von betriebsnahen Solo-Selbstständigen nachzugehen. Nicht zuletzt dafür möchte ich an dieser Stelle danken.

Meiner Familie und besonders meinem Partner danke ich für alle geleistete Unterstützung.

1 EINLEITUNG

1.1 HAUPTBERUFLICHE SOLO-SELBSTSTÄNDIGE IN WISSENSCHAFT UND WEITERBILDUNG

Solo-Selbstständige oder auch Ein-Personen-Unternehmen (EPU) werden selbstständige Erwerbstätige ohne eigene Mitarbeiter genannt. Zwischen 2000 und 2009 hat ihre Zahl – vor allem im Bau- und im Bildungssektor – deutlich zugenommen: am stärksten in den Bauberufen (+ 9,6 %, Ausbau) und bei den Lehrerinnen¹ und Dozenten (+ 8,5 %). Im Jahr 2009 gab es in Deutschland 107 600 solo-selbstständige Lehrkräfte und Dozentinnen sowie 21 000 solo-selbstständige Wissenschaftler (Brenke 2013: 9). Erweitert man den Betrachtungszeitraum, wird die Dimension der Zuwächse noch deutlicher: Nach Berechnungen des Forschungsteams Internationaler Arbeitsmarkt ist die Zahl der solo-selbstständigen Lehrkräfte zwischen 1998 und 2008 um 173,2 % und die der freiberuflichen Hochschullehrkräfte um 113,7 % gestiegen (Wagner 2010: 64). Der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen unter allen selbstständigen Lehrkräften liegt bei 94 %.

Der hohe Anstieg der Solo-Selbstständigkeit hängt – in den nichtverkammerten Freien Berufen – mit arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen wie der „Ich-AG“ aus dem Jahr 2003 und dem Existenzgründungszuschuss seit 2007 und – in den handwerklichen Branchen – mit der Novellierung der Handwerksordnung (Reduzierung der zulassungspflichtigen Handwerke / Wegfall der Meisterpflicht) Ende 2003 zusammen (Halen, 2013: 306). Gleichzeitig wird der Trend zur „betrieblichen Auslagerung von Funktionen und deren Übertragung an Selbstständige wie etwa freie Mitarbeiter“ (Brenke 2013: 15) immer deutlicher wahrnehmbar. Dies betrifft nicht mehr ausschließlich ungelernte Kräfte: In den letzten Jahren zeichnet sich „auch eine Entwicklung zum Outsourcing Hochqualifizierter ab, deren Dienstleistungen (...) ohne nachhaltige soziale Sicherung in Anspruch genommen werden“ (Fürstenberg 2013: 310f.).

Etwa 800 000 Solo-Selbstständige in Deutschland (knapp ein Drittel) haben ein Erwerbseinkommen im Niedriglohnsektor, darunter viele gut Qualifizierte (Brenke 2013: 6ff.). Das durchschnittliche *Jahreseinkommen* von ausschließlich freiberuflich tätigen Lehrerinnen (ohne Fahr- und Fluglehrer) beziffert das Statistische Jahrbuch bei knapp 142 000 Steuerfällen für 2007 mit 13 111 Euro, das entspricht einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen von 1092,58 Euro (Statistisches Bundesamt 2012: 271). Damit bildet diese Berufsgruppe nach den Journalistinnen und Pressefotografen, Übersetzerinnen und Dolmetschern, Künstlerinnen und Heilpraktikern das einkommensschwächste Schlusslicht unter den Freien Berufen (Bundesregierung 2013: 16). Im Unterschied zu den Angehörigen der vorgenannten musischen oder publizistischen Berufen ist den solo-selbstständigen Lehrkräften ein Beitritt zur Künstlersozialkasse, die die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge zuschießen würde, nicht möglich. Stattdessen müssen die Lehrkräfte die vollständigen Beiträge zur Sozialversicherung inklusive der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung alleine tragen, was eine zusätzliche und überproportional hohe Belastung darstellt. Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung konstatiert: „Teile dieser Erwerbstätigen (der Solo-Selbstständigen, S.J.) stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Phänomen des *Working Poor*, so dass sich u.a. die Frage stellt, inwieweit (...) hier Formen eines modernen Tagelöhnerturns zu beobachten sind“ (Bögenhold 2012: 7). Der Bereich Erziehung und Unterricht verzeichnet mit einem Anteil von knapp 11% der Gesamtbeschäftigten unter allen Branchen den weitaus größten Anteil Solo-Selbstständiger (DGB 2012: 4). Ein Blick auf den Bildungsbereich lohnt daher aufgrund der prekären Einkommenslage vieler freiberuflicher Lehrkräfte genauso wie aufgrund des hohen Anteils und der rasanten Zuwächse dieser Beschäftigungsgruppe in der Branche.

¹ Sprache und Gender: Soweit möglich, wurde eine geschlechtesneutrale Bezeichnung gewählt. Dort, wo dies nicht möglich ist, wurden aus Gründen der besseren Lesbarkeit jeweils entweder nur die weiblichen oder männlichen Bezeichnungen genannt.

In den Bereichen Wissenschaft und Weiterbildung unterliegen die Beschäftigten überwiegend unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Das *wissenschaftliche Prekariat* wurde zum geflügelten Wort und stand für den alarmierenden Befund, dass 33% der befragten Männer und sogar 45 % der befragten Frauen „schon einmal die Erfüllung eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen aufgeschoben haben“ (Neis / Rubelt 2010: 27) – dass also Familienplanung und Kinderwunsch mit den unsicheren Erwerbsbiographien des wissenschaftlichen Nachwuchses inkompatibel schien. Doch bezog sich die erwähnte Studie auf die befristeten Arbeitsverhältnisse im sogenannten „Mittelbau“ – die weitaus unsichere Beschäftigung als Lehrbeauftragte war nicht Gegenstand der Untersuchung. Im Weiterbildungsbereich steht das hohe Prekarisierungsrisiko der hauptberuflichen Honorarkräfte völlig außer Frage. Sowohl für den Wissenschaftsbereich wie für den (nichtbetrieblichen) Weiterbildungssektor geht eine „hohe intrinsische Motivation mit beträchtlichen Risiken bei Einkommen, Status und Beschäftigung einher“ (Castel / Dörre 2009: 52).

Während im Bereich der öffentlich-rechtlichen Medien *tarifliche* Regelungen für arbeitnehmerähnliche Solo-Selbstständige („Feste Freie“) nahezu selbstverständlich sind, findet die Repräsentation dieser Beschäftigtengruppe trotz ihres generell starken Wachstums in den anderen Branchen nur wenig Berücksichtigung. Die Grenzen und Möglichkeiten ihrer *innerbetrieblichen* Interessenvertretung wurden bisher nur selten in den Blick genommen.

Die hier untersuchten hauptberuflichen Solo-Selbstständigen gehören zu denjenigen, „die lediglich ihre Arbeitskraft und ihr Wissen ohne weitere Beschäftigte am Markt verwerten und diesen Arbeitsprozess prinzipiell genauso als Beschäftigte in gehaltsabhängiger Position verüben könnten“ (Bögenhold / Fachinger 2012: 14). Sie sind in den Betrieb oder die Dienststelle eingegliedert und dabei der „unternehmerischen Leitungsmacht“ (Däubler 2012: § 5, Rn. 24) des Arbeitgebers des Beschäftigungsbetriebs unterworfen. Sie verrichten dort i.d.R. gemeinsam mit festangestellten Kolleginnen Tätigkeiten, die zum Kerngeschäft des Betriebes gehörende Daueraufgaben darstellen. Sie sind Selbstständige, „die ohne eigene Mitarbeiter, ohne eigenen Kundenkreis, meist nur für ein oder zwei Auftraggeber tätig sind“ (Nebe 2013: 7).

Die Angehörigen dieser Gruppe werden im Folgenden als *betriebsnahe*² Solo-Selbstständige bezeichnet, ohne dass in dieser Untersuchung auf die Frage nach einer potentiellen Scheinselbstständigkeit eingegangen wird.

Das sei an dieser Stelle kurz erläutert: Scheinselbstständigkeit liegt dann vor, wenn ein Beschäftigter weisungsgebunden in den Betrieb eingegliedert ist und das Beschäftigungsverhältnis aufgrund der *persönlichen* Abhängigkeit des Beschäftigten de jure ein „falsch etikettiertes“ Arbeitsverhältnis mit Arbeitnehmereigenschaft ist. Wird eine solche fehlerhafte Vertragstypenzuordnung festgestellt und korrigiert, genießt die de-facto-Arbeitnehmerin als abhängig Beschäftigte den Schutz aller arbeitsrechtlichen Normen und gehört wie alle übrigen Arbeitnehmer zum persönlichen Geltungsbereich der Organe der Betriebsverfassung und Personalvertretung. Scheinselbstständig ist jedoch immer nur das einzelne konkrete Arbeitsverhältnis, nicht die Person. Insbesondere seit dem Wegfall einer entsprechenden Vermutungsregelung zum 1.7.2009 für das tatsächliche Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung – also einer „Verschleierung von regulären Arbeitsverhältnissen“ (Halen 2013: 307f.) – fällt es jedoch zunehmend schwer, potentiell Scheinselbstständige zur Vornahme einer Statusfeststellung zu motivieren. Sie „scheuen überwiegend die individualrechtliche Durchsetzung ihrer Ansprüche aus (nicht unberechtigter) Furcht vor Maßregelung“ (Dohna-Jaeger 2013: 239) oder konkretem Auftragsverlust. Die Rechtsprechung geht im Weiterbildungsbereich jedoch tendenziell davon aus, dass bei Lehrkräften keine Weisungsbindung vorliegt.

² Der Begriff „betriebsnah“ wird bei Pernicka bezüglich der Honorarkräfte in der Weiterbildung verwendet (Pernicka / Aust 2007: 321), allerdings im Unterschied zur vorliegenden Studie in Verbindung mit dem Kriterium der Arbeitnehmerähnlichkeit.

Das Attribut betriebsnah bezeichnet hier, wie oben dargestellt, Solo-Selbstständige, die in den Betrieb / die Dienststelle eingegliedert und der Leitungsmacht des Auftraggebers unterworfen sind. Der Projekttitel wurde daher entsprechend präzisiert und "neue Selbstständigkeit" durch "betriebsnahe Selbstständigkeit" ersetzt.

Die "Grauzone" der Solo-Selbstständigkeit zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit (Perulli 2003), in der sich die meisten der real existierenden betriebsnahen solo-selbstständigen Beschäftigungsverhältnisse befinden, wird im Folgenden hinsichtlich der Vertretungsmöglichkeiten durch die betrieblichen Interessenvertretungen im Bildungsbereich einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Die Regulierung des Einsatzes von Werkverträgen zur Erfüllung von Daueraufgaben wird gegenwärtig prioritär in Zusammenhang mit Leiharbeit und sogenannten Scheinwerkverträgen, die tatsächliche Arbeitnehmerüberlassung verschleiern, diskutiert. Doch auch im Bereich derjenigen Werk- und Dienstverträge, die qua Outsourcing an Solo-Selbstständige vergeben werden, besteht Regelungsbedarf.

Den betriebsnahen Solo-Selbstständigen werden mit der Wahl dieser Vertragsform durch die Auftraggeberin nicht nur soziale Sicherung und rechtlicher Schutz vorenthalten, sie werden in der Regel auch nicht von den Betriebs- und Personalräten vertreten. Trotz ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit besteht eine Regelungs- und Auslegungslücke hinsichtlich der Einbeziehung Solo-Selbstständiger in die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte. Das liegt vorrangig an einer uneinheitlichen und teils widersprüchlichen Rechtslage und der daraus resultierenden Unklarheit / Unsicherheit hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereichs der Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetze.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verwendet den *Arbeitnehmerbegriff*, der entweder klassisch durch das Vorliegen eines Arbeitsvertrags und einer Eingliederung in den Betrieb definiert wird, oder nach einer schutzzweckbezogenen Auslegung bereits durch die tatsächliche Eingliederung als "betriebsverfassungsrechtliches Arbeitsverhältnis" anzunehmen wäre (Däubler 2012: §5, Rn. 33). Unstreitig bestehen für Betriebsratsgremien zumindest ein umfassender Informationsanspruch hinsichtlich des Einsatzes von Solo-Selbstständigen im Betrieb, ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Einstellung von Solo-Selbstständigen und die Überwachungspflicht, dass „*alle im Betrieb tätigen Personen* nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden“ und „insbesondere, dass jede Benachteiligung aus Gründen (...) ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung (...) unterbleibt.“ (§ 75 (1) BetrVG, Hervorhebung von mir, S.J.).

Das Landespersonalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin) bezieht sich hingegen explizit ausschließlich auf *Dienstkräfte*, bei denen sowohl eine Eingliederung als auch eine Weisungsbindung vorliegen muss.

In Nordrhein-Westfalen bezieht das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG-NW) seit seiner Novellierung im Sommer 2011 in seinen *Beschäftigtenbegriff* nicht nur arbeitnehmerähnliche Personen (Selbstständige, die mit einem Anteil von mehr als 50 resp. 33 % für einen Auftraggeber tätig sind, jedoch nach herrschender Meinung als nicht eingegliedert gelten) mit ein, sondern auch Lehrbeauftragte an Hochschulen ab einem Lehrdeputat von vier Semesterwochenstunden. Die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen findet sich ebenfalls in den Landespersonalvertretungsgesetzen in Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg, jedoch ohne eine Berücksichtigung der Lehrbeauftragten.

Auch weitere gesetzliche Normen, deren Einhaltung zu überwachen die gesetzlichen Interessenvertretungen grundsätzlich verpflichtet sind, beziehen sich auf einen allgemeinen Beschäftigtenbegriff und/oder schließen die arbeitnehmerähnlichen Personen ausdrücklich in ihren Geltungsbereich ein, z.B. hinsichtlich des Urlaubs, Arbeitsschutzes und der allgemeinen Gleichbehandlung.

Doch ist die Gesetzeslage nicht identisch mit der Umsetzung und den Haltungen der Akteure. Stets gilt es in der betriebspolitischen Umsetzung, die Paragraphen mit Leben zu füllen. Hier bestehen Handlungsspielräume für

Betriebs- und Personalratsgremien, aber auch für die Selbstorganisation von Interessenvertretungen der Solo-Selbstständigen, z.B. durch Strukturen gewählter Sprecherräte.

1.2 DIE TATSÄCHLICHE AUSGESTALTUNG DER REGELUNGSLÜCKE

Der Blick auf die betriebliche Interessenvertretung der betriebsnahen Solo-Selbstständigen durch Betriebs- und Personalräte zeigt, dass die Schutzlücke der Solo-Selbstständigen und die Aushöhlung der betrieblichen Mitbestimmung zwei Seiten derselben Medaille darstellen. Hier fehlt es an deskriptivem Wissen. Mit dieser Untersuchung soll mehr Empirie in die Debatte um Prekarisierungsprozesse gebracht und ein differenzierter Blick auf das Phänomen Freie Mitarbeit ermöglicht werden.

Das Ziel der explorativen Studie liegt in der Erhebung der Selbst- (und Fremd-)perzeption und Lösungsansätze der Akteure (Betriebs- oder Personalratsmitglieder, betriebsnahe Solo-Selbstständige) zur Skizzierung des tatsächlichen Umgangs mit der Regelungslücke / den vorhandenen Regelungen: Wie beurteilen die Befragten die *Grenzen und Möglichkeiten* der betrieblichen Interessenvertretung der im Betrieb / der Dienststelle tätigen Solo-Selbstständigen? Dabei sind zwei unterschiedliche rollenabhängige Perspektiven zu unterscheiden: Wie beurteilen zum einen die Betriebs- oder Personalräte ihre *Handlungsmöglichkeiten* für die Interessenvertretung der betriebsnahen Solo-Selbstständigen und wie beurteilen zum anderen die betriebsnahen Solo-Selbstständigen die *Vertretung ihrer Interessen* durch die Betriebs- oder Personalräte?

Als konkrete Forschungsfragen ergeben sich daraus:

1. Wie werden die bestehenden Handlungsmöglichkeiten von den BR/PR und Solo-Selbstständigen tatsächlich *eingeschätzt* und *umgesetzt*?
2. Welche Änderungen sind seit der Novelle des LPVG in NRW zu beobachten?
3. Welche Faktoren verstärken oder hemmen die konkrete Einbeziehung der betriebsnahen Solo-Selbstständigen in die BR-/PR-Arbeit resp. eine gute Vertretung der Interessen der betriebsnahen Solo-Selbstständigen durch die Betriebs- oder Personalräte?

1.3 RELEVANZ DER ARBEIT

Die soziale Inklusion und die Repräsentation, Partizipation und der Schutz der abhängigen Solo-Selbstständigen gehören zu den großen Herausforderungen der Mitbestimmung unter den Rahmenbedingungen einer globalisierten postfordistischen Arbeitswelt.

Die Formen der abhängigen Solo-Selbstständigkeit werden voraussichtlich weiterhin an Bedeutung gewinnen. Eine wirksame und nachhaltige Interessenvertretung der Beschäftigten ist darauf angewiesen, auch diese Beschäftigungsverhältnisse zu erfassen und die Interessen der Gruppe der betriebsnahen Solo-Selbstständigen zu vertreten. Nur so kann Zukunftsfähigkeit in sozialer und ökonomischer Hinsicht gesichert werden.

Gerade weil der Anteil von Frauen bei den – tendenziell prekären – abhängigen Solo-Selbstständigen überdurchschnittlich hoch ist, kann das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen nur unter Berücksichtigung einer Stärkung der Rechte und des Schutzes dieser Beschäftigtengruppe durch eine entsprechende Interessenvertretung erreicht werden.

Die Studie soll Impulse zu einer gestaltenden Interessenvertretung der abhängigen Solo-Selbstständigen auf betrieblicher Ebene geben. Neben bestehendem Regelungsbedarf werden theoretische und praktische Regelungsmöglichkeiten aufgezeigt.

2 HAUPTTEIL

2.1 STAND DER FORSCHUNG

Der konkrete Umgang mit dieser Form der Erwerbstätigkeit auf der Ebene der Betriebe und Institutionen, nämlich der Solo-Selbstständigkeit im „Grenzbereich zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit“ (Schulze Buschoff, 2007: 13, 109) durch die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung ist bisher nur wenig erforscht. Insbesondere zum tatsächlichen Umgang der betrieblichen Interessenvertretungen mit dem Beschäftigungstypus der abhängigen Solo-Selbstständigkeit liegen nur wenige Untersuchungen vor.

Die Untersuchungen, die sich mit dem kollektiven Handeln der Neuen Selbstständigen befassen (Pernicka / Aust 2007, Schulze Buschoff 2007), richten ihren Blick primär auf die überbetriebliche und gewerkschaftliche Ebene. Zur Genese der gewerkschaftlichen Aktivitäten im Bereich Kunst und Medien einschlägig ist der Beitrag von Sabine Blaschke und Veronika Mirschel im erwähnten Sammelband von Pernicka und Aust. Hinsichtlich der betrieblichen Interessenvertretung und (informellen) Interessenorganisation abhängiger Selbstständiger im Bildungsbereich finden sich bei Pernicka / Aust 2007 die detail- und kenntnisreichen Fallstudien zur Volkshochschule (VHS) in Berlin und zum Tarifvertrag bei Berlitz.

Einschlägig für den internationalen Vergleich der Situation (abhängig) Solo-Selbstständiger sind Schulze Buschoff 2007 und Pedersini / Coletto 2009: In ihrer Studie „Neue Selbstständigkeit im europäischen Vergleich“ untersucht Karin Schulze Buschoff Struktur, Statusmobilität und soziales Risikomanagement hinsichtlich der Neuen Selbstständigkeit in Deutschland, den Niederlanden, Italien und Schweden. Darin widmet sie einen kurzen Abschnitt der kollektiven Interessenvertretung, in dem sie die Ergebnisse der Expertengespräche mit GewerkschaftsvertreterInnen in Deutschland und den Niederlanden schildert, die Beschäftigte im Bau- und IT-Bereich organisieren. Roberto Pedersini und Diego Coletti untersuchen in ihrer Studie „Self-employed workers: industrial relations and working conditions“ im Auftrag der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen sowie den jeweiligen nationalen Regelungen und sozialen Sicherungssystemen in 28 europäischen Ländern (den EU-Mitgliedsstaaten plus Norwegen). Dabei werden auch Fragen der „collective representation of self-employed workers“ betrachtet, die sich jedoch auf eine Aufzählung der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände bzw. Kammern beschränkt.

Hinsichtlich der Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Beschäftigung zeigt der europaweite Vergleich der Rechtsordnungen einerseits das Bemühen um eine Präzisierung der Kriterien, wie z.B. in Belgien, wo für bestimmte Sektoren, Berufe oder Berufsgruppen spezifische Abgrenzungskriterien von Werk- oder Arbeitsverträgen erarbeitet werden können und z.T. bereits vorgelegt wurden. Andererseits, wie in den Niederlanden, in Spanien, Portugal und Malta, bestehen sog. Vermutungsregeln, die bei bestimmten Indizien das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses unterstellen. Die weitestreichende Vermutungsregel besteht in den Niederlanden, wo eine drei Monate andauernde Beschäftigung mit entweder regelmäßiger wöchentlicher Arbeitsleistung (in unbestimmter Höhe) oder einem monatlichen Einsatz ab 20 Stunden nach dem niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuch als Arbeitsvertragsverhältnis gewertet wird (Waas 2012: 58).

Pernicka und Aust konstatieren in ihrer Studie „Die Unorganisierten gewinnen“, dass die Betriebsratsmitglieder im Bereich Weiterbildung überwiegend „die Solo-Selbstständigen als flexiblen und kostengünstigen Personalpuffer“ (Pernicka / Aust 2007: 322, ähnlich 152) sähen und „sich bei Interessenkollisionen zwischen Selbstständigen und regulär Beschäftigten nur um die Interessen letzterer kümmern“ könnten (Pernicka / Aust 2007: 152). Dabei werde i.d.R. auf „arbeitsrechtliche Bestimmungen“ und knappe Zeit- und Personalressourcen rekuriert.

Hinsichtlich der subjektiven Verarbeitungsmuster von Prekarität unterscheidet Dörre den „Grenzfall *kreativer Prekarität*“ insbes. bei Künstlerinnen, Wissenschaftlern und Weiterbildnerinnen, deren Lebensmodell sich am insgesamt positiv konnotierten „Leitbild unkonventioneller Integration“ orientiere, von „Prekarität als dauerhafter Diskriminierung“. Er beschreibt die Grundhaltungen der Stammbeschäftigten und der prekär Beschäftigten folgendermaßen:

“Wo immer sie mit flexibel beschäftigten und häufig hoch motivierten Arbeitskräften konfrontiert werden, die die gleiche Arbeit zu deutlich ungünstigeren Bedingungen verrichten, beginnen die Stammbeschäftigten, ihre Festanstellung als Privileg zu betrachten, das es mit Zähnen und Klauen zu verteidigen gilt.”

“Prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse entziehen denjenigen, die beständig von der Sorge um die Bewältigung des nächsten Tages angetrieben werden, allmählich die Energie, die notwendig wäre, um sich zivilgesellschaftlich, politisch oder gewerkschaftlich zu engagieren.” ” (Castel / Dörre 2009: 50ff.)

Diese drei Einschätzungen bestimmen bisher größtenteils den Diskurs über das Zusammenspiel von Betriebs- oder Personalräten, Stammbeslegschaft und prekärer Beschäftigung. Das vorliegende Material vermag diese Typologie von den überwiegend an den Festangestellten orientierten Personal- oder Betriebsrätinnen, den eher unengagierten, am Leitbild unkonventioneller Integration orientierten Kreativen in Wissenschaft und Weiterbildung und den ihre Privilegien verteidigenden Stammbeschäftigten in verschiedener Hinsicht zumindest teilweise zu relativieren.

2.2 METHODISCHES VORGEHEN

Das Untersuchungsfeld bildeten Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen (des privaten oder öffentlichen Rechts) in Berlin und NRW. Die Rolle der Verfasserin im Feld ist durch die Mitgliedschaft und Aktivität bei ver.di und in der GEW gekennzeichnet.

Die Erhebung bestand aus 24 leitfadengestützten problemzentrierten face-to-face Interviews mit Betriebs- und Personalratsmitgliedern und betriebsnahen hauptberuflichen Solo-Selbstständigen im nicht-künstlerischen Bereich. In den problemzentrierten Interviews wurde ein transparenter Umgang mit dem Erkenntnisinteresse der Untersuchung (Witzel 2000) angestrebt und aufgrund ihrer offeneren Struktur den Befragten die Gelegenheit gegeben, „stärker selbst zur Sprache (zu) kommen“ (Mayring 2010: 9).

Die qualitative Inhaltsanalyse bot sich an, da zum einen bisher nur wenige empirische Befunde vorlagen und zum anderen die Rekonstruktion subjektiver Deutungsmuster mittels kategoriengeleitete Textanalyse (Mayring 2010: 13) adäquat geleistet werden kann.

Die Gewinnung der Interviewpartnerinnen erfolgte direkt oder indirekt über gewerkschaftliche Mailverteiler und Kontakte oder gezielte Ansprache von Personalratsgremien an Hochschulen oder Stadtverwaltungen sowie von Betriebsratsmitgliedern und Solo-Selbstständigen. Den Solo-Selbstständigen konnte eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 25,- € angeboten werden. Mehrere Anfragen über den Landesverband der Volkshochschulen NRW blieben unbeantwortet.

Durch die Nutzung der gewerkschaftlichen Zugangswege ist naturgemäß der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Interviewpartnerinnen höher als im Durchschnitt der Grundgesamtheit. Weitere Verzerrungen könnten dadurch entstanden sein, dass die Bereitschaft, an Befragungen zum Thema teilzunehmen, eine generelle Offenheit der Problematik gegenüber voraussetzt. Die Frage der sozialen Erwünschtheit der Antworten scheint in den Interviews keine spürbar große Rolle gespielt zu haben, ist aber bei der Auswertung in Erwägung zu ziehen. Die Reduktion des Feldes auf Betriebe mit Betriebsräten hat das real existierende

Spektrum an Trägern zusätzlich eingeengt, so dass möglicherweise hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Solo-Selbstständigen hier nur die Spitze eines Eisbergs abgebildet wurde.³

Das Sample setzt sich aus sechs Betriebsratsmitgliedern, neun Solo-Selbstständigen und neun Personalratsmitgliedern zusammen. Davon fallen neun unter das Betriebsverfassungsgesetz, zehn unter das nordrhein-westfälische und fünf unter das berliner Personalvertretungsgesetz (siehe Abbildung 1).

	BetrVG	LPVG-NW	PersVG-Berlin	
Betriebsratsmitglieder	6			6
Solo-Selbstständige	3	3	3	9
Personalratsmitglieder		7	2	9
	9	10	5	24

Abbildung 1

Der Anteil der Frauen unter den Befragten war mit 16 etwas höher als der Anteil der Männer. In einem Interview wurden drei Personalratsmitglieder gleichzeitig befragt, dadurch differieren die Anzahl der Personen und die Anzahl der geführten Interviews (siehe Abbildung 2).

	m	w
Betriebsratsmitglieder	2	4
Solo-Selbstständige	2	7
Personalratsmitglieder	6	5
	10	16

Abbildung 2

Unter den Befragten waren 16 (Personen bzw. 1 Gremium) Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und vier Mitglieder der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Vier Interviewpartnerinnen gehörten keiner Gewerkschaft an (siehe Abbildung 3).

	GEW	ver.di	keine
Betriebsratsmitglieder	5	1	0
Solo-Selbstständige	5	2	2
Personalratsmitglieder	6	1	2
	16	4	4

Abbildung 3

Der Verfasserin waren zehn Interviewpartner vorher bekannt und 14 völlig unbekannt. Unter den Bekannten waren sechs nur sehr flüchtig bekannt, vom Sehen oder aus Studienzeiten, vier aus der aktuellen gelegentlichen Zusammenarbeit (siehe Abbildung 4).

³ In Betrieben ab fünf Arbeitnehmerinnen können Betriebsräte gewählt werden, im öffentlichen Dienst müssen Personalräte gewählt werden. Dadurch fallen Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern und unter den größeren Betrieben solche, in denen keine Betriebsräte gewählt wurden, nicht in das Untersuchungsfeld.

	vorher bekannt	vorher unbekannt
Betriebsratsmitglieder	4	2
Solo-Selbstständige	4	5
Personalratsmitglieder	2	7
	10	14

Abbildung 4

Elf der Interviews wurden mit Beschäftigten an Universitäten geführt, eins mit einem Personalratsmitglied einer (Fach-)Hochschule, neun mit Beschäftigten privatrechtlicher Bildungsträger und drei mit Beschäftigten an einer Volkshochschule bzw. dem zuständigen Personalratsmitglied der Stadtverwaltung (siehe Abbildung 5).

	Interviews Solo- Selbstständige	Interviews Interessen- vertretung	
Universität	4	7	11
(Fach-)Hochschule	0	1	1
privatrechtlicher Bildungsträger	3	6	9
Volkshochschule	2	1	3
	9	15	24

Abbildung 5

Prinzipiell unterscheiden sich die genannten Bildungseinrichtungen bezüglich des Einsatzes von Solo-Selbstständigen:

An allen Hochschulen gibt es eine Deputatsobergrenze für den Einsatz von Lehrbeauftragten. In Berlin ist diese durch das Hochschulgesetz, in NRW durch entsprechende Dienstvereinbarungen, die je nach Hochschule differieren können, geregelt. An den (Fach-)Hochschulen decken Lehrbeauftragte eher praxisorientierte Kurse ab, an den Universitäten ist insbesondere in der Sprachenzentren der Anteil der Lehrbeauftragten sehr hoch. Bei privatrechtlichen Bildungsträgern ist das Lehrdeputat der eingesetzten Honorarkräfte in der Regel hoch. Festangestellte und freie Mitarbeiterinnen übernehmen in der Regel identische Aufgaben. An den Volkshochschulen werden im nichtschulabschlussorientierten Bereich ausschließlich Honorarkräfte im Unterricht eingesetzt. Insbesondere bei den Integrationskursen in das Lehrdeputat hoch.

Eine Übersicht über die geführten Interviews der Interviews mit Rolle/Funktion der Befragten, Rechtsform/Art des Bildungsträgers, Bundesland und Datum befindet sich im Anhang.

Das Korpus umfasst wie dargestellt 24 Interviews mit Betriebs- oder Personalratsmitgliedern und Solo-Selbstständigen. Die Teilnahme an den Interviews war freiwillig. Bei den Gesprächen handelt es sich um halbstrukturierte Interviews. Die Interviews wurden von der Verfasserin persönlich und ausschließlich als Präsenzinterviews (Face-to-Face) geführt. Sie fanden üblicherweise im Betriebs- oder Personalratsbüro bzw. anderen betrieblichen Räumlichkeiten oder bei den Solo-Selbstständigen zu Hause statt. In einem Fall wurde das Arbeitszimmer eines unbeteiligten Universitätsangehörigen zur Verfügung gestellt. Zwei Interviews wurden in den Wohnräumen der Verfasserin geführt. In der Regel waren (bis auf eine Ausnahme) keine weiteren Personen im Raum anwesend.

Die problemzentrierten leitfadengestützten Interviews boten nach einer allgemeinen Eröffnungsfrage verschiedene Erzählanreize zur Frage nach dem Kontakt zwischen den im Betrieb oder der Dienststelle eingesetzten Solo-Selbstständigen und der gesetzlichen Interessenvertretung, zu den Arbeitsbedingungen der Solo-Selbstständigen, zu konkreten Handlungen der Akteure beider Seiten und zu den Wünschen der Befragten hinsichtlich einer guten Vertretung der Interessen der Solo-Selbstständigen.

Es wurden prinzipiell identische Leitfäden für Betriebs- oder Personalratsmitglieder und Solo-Selbstständige eingesetzt (Beispiel siehe Anhang), die lediglich in der verwendeten Terminologie und der Reihenfolge der Frage-Teile variierten: Die Frage zur Interessenartikulation der Solo-Selbstständigen bildete bei befragten Solo-Selbstständigen Teil 3 des Fragebogens, bei Befragten aus den anderen Gruppen Teil 4.

Die Terminologie wurde den jeweiligen Rahmenbedingungen (Betrieb / Dienststelle; Betriebsrat / Personalrat; Betriebs-/ Personalversammlung; Betriebs- / Dienstvereinbarung / (Richtlinie); Arbeitgeberin / (Dienstherr) / Auftraggeberin) und dem vorher erfragten betrieblichen Sprachgebrauch (Lehrbeauftragte / Honorar(lehr-)kräfte / Dozentinnen / Teamende) angepasst. Bei Personalratsmitgliedern aus Nordrhein-Westfalen wurde die Frage ergänzt, was sich konkret seit der Novellierung des LPVG geändert hat.

Im Anschluss an die Interviews wurden verschiedene Daten zur Person und zum Betrieb / der Dienststelle mittels eines Kurzfragebogens erhoben und Besonderheiten in einem Postscript (beide siehe Anhang) festgehalten.

Nach der datenschutzrechtlichen Information und einer Einwilligungserklärung der Befragten (orientiert an Helfferich 2011) wurden die Interviews mit einem digitalen Aufnahmegerät im wav-Format aufgenommen und später nachbearbeitet: der Vorspann (zur Aussteuerung) wurde weggeschnitten, die Gesamtlautstärke bei Bedarf verstärkt und die Datei in MP3 konvertiert.

Die MP3-Dateien wurden von einer ebenfalls auf die Datenschutzrichtlinien verpflichteten Honorarkraft unter Anonymisierung von Betrieben, Personen und Orten vollständig wörtlich transkribiert. Dialektfärbungen oder nichtmuttersprachliche Akzente und nonverbale akustische Signale wurden ignoriert. Unverständlichkeiten wurden markiert und später von der Verfasserin soweit möglich entschlüsselt. Aus diesem Word-Dokument als Referenztext für die Seitenzählung wurden alle relevanten Aussagen mit der jeweiligen Fundstellenangabe in eine Excel-Tabelle übertragen.

Die penibelste Anonymisierung der Daten war zusätzlich zu allgemeinen datenschutzrechtlichen Erwägungen aus folgenden Gründen angeraten: Die Solo-Selbstständigen unterlagen ohnehin einem generellen Risiko von Auftragsverlust, doch befürchteten auch manche befristet angestellte Betriebs- oder Personalratsmitglieder eine Nichtverlängerung ihres Vertrags. In angespannten betrieblichen Situationen waren sogar manche unbefristet beschäftigte InteressenvertreterInnen nur unter Zusicherung absoluten Quellenschutzes zu einem Interview bereit. Dem wurde dadurch Rechnung getragen, dass nicht nur Namen und Orte, sondern auch alle Hinweise auf Spezifika der Betriebe oder Dienststellen unkenntlich gemacht wurden.

Die Auswertung erfolgte als qualitative kategoriengeleitete Textanalyse nach Mayring (Mayring 2010: 13). Dabei wurden die Kategorien deduktiv und induktiv definiert: Die Einschätzungsdimensionen ergaben sich aus den Forschungsfragen und dem Aufbau der Fragebögen, die Hauptkategorien ergaben sich aus der Sachlogik und in einer Einschätzungsdimension aus den Kriterien der Teilindizes des (aktuellen) DGB-Index "Gute Arbeit" sowie ergänzend aus der Typologie der Dimensionen von Prekarität (vgl. 2.4.5). Die Fragestellungen des DGB-Index wurden ausschließlich als Strukturierungshilfe eingeführt. Eine gezielte Abfrage der Kriterien fand nicht statt.

Die weiteren Aspekte und Kategorien sowie deren Ausprägungen wurden induktiv am Material entwickelt. Die Originalzitate aus den Interviews wurden mit den zugehörigen Fundstellenangaben in einer Tabelle (horizontal:

Nr. des Interviews; vertikal: Informationen aus dem Kurzfragebogen, Ausprägungen der Kategorien) den jeweiligen Ausprägungen zugeordnet. Diese Anordnung in Excel lässt – auch für spätere Untersuchungen mit größerer Auswertungstiefe – ein leichtes und übersichtliches Navigieren sowohl innerhalb eines Interviews (vertikal) als auch innerhalb einer Ausprägung (horizontal) zu.

Es fand keine vorherige Reduktion / Zusammenfassung des Materials statt. Stets wurde mit den u.U. gekürzten Originalzitate gearbeitet, um dem Ziel einer “möglichst naturalistischen, gegenstandsnahen Abbildung des Materials ohne Verzerrungen durch Vorannahmen des Forschers, eine(r) Erfassung des Gegenstands in der Sprache des Materials” möglichst nahe zu kommen (Mayring 2010: 84). Weiterhin konnte auf diesem Wege eine bessere Rückkoppelung bei der Kategoriendefinition erreicht und die Angemessenheit sowohl der Kategorien und Ausprägungen als auch der Zuordnung der Zitate fortlaufend überprüft und ggf. korrigiert werden.

Die Erhebung beansprucht aufgrund der geringen Anzahl der Befragungen keinerlei Repräsentativität. Sie hat jedoch hohen heuristischen Wert und kann neben Impulsen für weitere Untersuchungen zahlreiche Handlungsoptionen für die konkrete Mitbestimmungspraxis geben.

2.4 ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen kategoriengeleiteten Textanalyse zusammengefasst hinsichtlich der jeweiligen Einschätzungsdimension vorgestellt. Die Aussagen sind immer als singuläre Äußerungen zu werten, selbst wenn sie im Plural referiert werden.

In den meisten Fällen waren die Übereinstimmungen zwischen den Rollen (BR / PR oder Solo-Selbstständige) oder Bundesländern (Berlin oder NRW) hoch resp. die Abweichungen auch innerhalb derselben Gruppe zu finden. Insgesamt war zu beobachten, dass bestimmte Haltungen oder Überzeugungen jeweils von Angehöriger verschiedener Gruppen geäußert wurden. In der Regel beziehen sich die folgenden Ausführungen auf rollen- und regionenübergreifende Darstellungen. Sofern rollen- oder regionenspezifische Abweichungen erkennbar waren, wurden sie markiert. Markante Spezifika waren jedoch nur im Falle der Personalratsmitglieder in NRW zu konstatieren. Das Anliegen, vorhandene Mehrstimmigkeit abzubilden, stand stets im Vordergrund.

Zur Veranschaulichung werden signifikante Schlüsselzitate (Ankerbeispiele) unter Angabe der Fundstelle am Ende der jeweiligen Abschnitte präsentiert. Dies hat gegenüber einer Dokumentation der Originalzitate im Anhang den Vorteil einer besseren Lesbarkeit.

2.4.1 KONTAKT UND KOMMUNIKATION

Die Befragten haben sehr unterschiedliche Erfahrungen benannt, was den Kontakt der gesetzlichen Interessenvertretung und der betriebsnahen Solo-Selbstständigen mit der jeweils anderen Gruppe angeht. Dabei wurde die gesamte Ordinalskala der möglichen Zustände abgedeckt: Beide Seiten schilderten sowohl völlige Kontaktlosigkeit bzw. vergebliche Versuche der Kontaktaufnahme, aber andererseits auch gelungene Annäherung bis hin zu regelmäßiger, fast gleichberechtigter Zusammenarbeit der Interessenvertretung mit (informell) gewählten Sprecherinnen der Solo-Selbstständigen. Dort, wo die Kommunikation gelingt, wird von guter Zusammenarbeit berichtet. Wo es keinen Kontakt gibt, wünschen sich manche Betriebs- oder Personalräte konkrete Ansprechpartner.

In manchen Betrieben waren die eingesetzten Solo-Selbstständigen überdies als von allen Gewerkschaftsmitgliedern gewählte gewerkschaftliche Vertrauenspersonen aktiv.

Kommunikation:

“ich weiß überhaupt nichts über den Personalrat. Ich weiß überhaupt nicht, wer das ist, wo der existiert. Keine Ahnung. Nichts.” (Int14: 1)

“Ja, ich habe mich bemüht, in Vorbereitung auf dieses Gespräch ein Vorhaben umzusetzen, was ich schon länger hatte, und versucht, den zuständigen Personalrat bei der Stadt yy, der aber dann für dieses Amt für Weiterbildung zuständig ist, zu erreichen. Was mir leider nicht gelungen ist, weil unsere Arbeitszeiten offenbar nicht kompatibel sind.” (Int11: 1)

“sie kommen, sie treten auch an uns nicht heran, also nicht mal, wenn man sich so begegnet irgendwie so, selbst dann ist es kein Thema, dass sie sagen, ach Mensch, du bist doch im Personalrat, erklär mir das, kenn ich nicht, ne.” (Int1: 7)

„Aber es gibt jetzt nicht so den direkten Kontakt, dass n Betriebsrat kommt und sagt, jetzt kümmer ich mich mal oder jetzt mach ich mal ne Info für die Freien oder so. Und wir Freien gehen auch nicht hin und sagen, Betriebsrat erzähl uns was.“ (Int3: 2)

“Was sicherlich dazu beiträgt, ist eine gute Kommunikation zwischen Freien und dem Betriebsrat und den Festen, das ist möglich, da kann sich der Betriebsrat für einsetzen, das geschieht auch hier im Haus, das ist auch tatsächlich so, dass der sich stark dafür einsetzt, dass wir da gut miteinander kommunizieren.” (Int13: 7)

„ich hab öfter mit ihnen zu tun, weil wir Sprecher haben, zwei Sprecherinnen der freien Mitarbeiter, die mit der Institutsleitung auf der Ebene - ohne Anerkennung einer Rechtspflicht - Gespräche führen, als wären sie ein Betriebsrat, und wir gehen bei den Sitzungen mit der Institutsleitung in die gleiche Richtung.“ (Int12: 2)

“die Interessenvertretung dieser starken Gruppe wünsche ich mir als Betriebsrat sehr, weil ich einen Ansprechpartner brauche” (Int22: 15)

Vertrauensleute:

“Wir haben einen Vertrauenskörper. Den gab es nicht am Haus, das war auch ne Idee von dem, von unserem verdi-Menschen in NRW, da sitzen jetzt zwei, ein Festangestellter, der besteht aus drei Personen, einer von uns sage ich mal und eine Freie, die früher in xxy gearbeitet hat. Also zwei Freie, ein Festangestellter in diesem Vertrauenskörper.” (Int3: 17)

“unserer Vertrauenspersonen für die GEW vor Ort ist auch eine Freie.” (Int12: 10)

Das Gesamtbild ist sehr heterogen, dennoch überwiegt der Eindruck von Kommunikations- und Informationsdefiziten. Dieser Befund wird auch in den Details der folgenden Einschätzungsdimensionen immer wieder bestätigt.

2.4.2 EINSCHÄTZUNG DER ZUSTÄNDIGKEIT DER GESETZLICHEN INTERESSENVERTRETUNG FÜR DIE SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN

Ungeachtet der gesetzlichen Grundlagen (Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht in Berlin oder Nordrhein-Westfalen) wurden die InterviewpartnerInnen nach ihrer subjektiven Einschätzung der Zuständigkeit der gesetzlichen Interessenvertretung für die im Betrieb / der Dienststelle tätigen Solo-Selbstständigen gefragt. Diese individuellen Haltungen wurden auf einer dreigliedrigen Ordinalskala (nicht zuständig, teilweise

zuständig, zuständig) abgebildet und durch die Fragestellungen ergänzt, wie die Haltung des Gremiums zu dieser Frage ist, wie sich der Betriebs- oder Personalrat bei Konflikten um die Arbeitsbedingungen der Solo-Selbstständigen verhält und wie die Solo-Selbstständigen ihre Interessen durch den Personal- oder Betriebsrat vertreten sehen.

Auch hier wurde die gesamte Bandbreite abgebildet, und zwar tendenziell unabhängig von der jeweiligen Gesetzesgrundlage:

Manche InteressenvertreterInnen aus dem Bereich der Berliner Personalvertretung und der Betriebsverfassung schilderten ihre Nicht-Zuständigkeit, manche aus demselben Geltungsbereich berichteten, dass sie sich trotz anderslautender Gesetzesgrundlage dennoch als für die Solo-Selbstständigen zuständig empfinden, andere aus dem Bereich der Betriebsverfassung und dem Personalvertretungsrecht in NRW berichteten, dass sie sich als eindeutig zuständig sehen. Manche Solo-Selbstständigen haben den Eindruck, dass ihre Interessen am besten von ihnen selbst vertreten werden. Als Gründe für eine Zuständigkeit der gesetzlichen Interessenvertretung für die Solo-Selbstständigen wurden der quantitativ große Anteil der Solo-Selbstständigen im Betrieb / der Dienststelle, der Schutzzweck der Mitbestimmung, die Überwachungsaufgabe des Gremiums zur Einhaltung der Gesetze und die Gefährdung der Modelle Festanstellung und Mitbestimmung durch die Vergabe von Kernaufgaben an Selbstständige genannt.

Auch wurde von manchen der Eindruck geäußert, dass die Solo-Selbstständigen für Betriebs- oder Personalratsmitglieder eine geringere Priorität hätten als die Festangestellten. Damit wird der oben erwähnte Befund von Pernicka, dass die gesetzlichen Interessenvertretungen im Bereich Weiterbildung „sich bei Interessenkollisionen zwischen Selbstständigen und regulär Beschäftigten nur um die Interessen letzterer kümmern“ könnten, zum Teil bestätigt (Pernicka / Aust 2007: 152).

Zuständigkeit:

“Als Personalrätin habe ich ja leider gar kein Zugriff. Also wir hatten jetzt einen Fall gehabt, wo ich mal jemanden auch beraten habe, ansonsten sind wir für sie nicht verantwortlich, (...). Sie sind ja irgendwie in so einem rechts-, rechtsfreien Raum, würde ich einfach so sagen.” (Int1: 2)

“wenn ich schlecht behandelt werde von meinem Bildungsreferenten, dann ist der Betriebsrat schlichtweg nicht für mich zuständig, und da muss ich dann schon Glück haben, dass der sich für mich einsetzt, aber es ist, für uns war das eigentlich nie der Ansprechpartner. (...) wir hatten ihn nie so richtig auf dem Zettel und er uns glaube ich auch nicht! (Int3: 14)

“Wir haben keine Möglichkeit gehabt. Aber es herrschte Einigkeit im Gremium, dass was für die Lehrbeauftragten gemacht werden musste” (Int4: 10)

“ein Personalratskollege von mir hat ganz richtig gesagt, wir sind aber für die Einhaltung der Gesetze zuständig und wenn die Lehrbeauftragten dadurch benachteiligt werden, dann können wir uns schon da einsetzen für die Lehrbeauftragten” (Int4: 7)

“wir haben ja schon immer versucht, auch ohne Anerkennung einer Rechtspflicht, wie es immer von Arbeitgeberseite heißt, immer wieder die Themen mit aufzunehmen und, ja, zu vertreten, wenn es Probleme gibt, wir haben nie unterschieden zwischen Freien und Festen, nach dem Motto, wir sind nicht für euch zuständig und ihr dürft nicht zur Betriebsversammlung kommen. Wir haben die freien Mitarbeiterinnen immer einbezogen” (Int12: 3)

“Dass wir uns um diese Gruppe kümmern, die, also, um die sich bisher die Jahre vorher, die anderen sind ja durch Tarifvertrag und so, da ist ja ein gewisser Rechtsschutz und eine gewisse Sicherheit da. Diese Gruppe war zuvor völlig außen vor” (Int8: 20)

“mit mir haben sie eine Kämpferin, das ist leider an den anderen Hochschulen nicht so” (Int17: 6)

“Wir schaffen uns selber ab, wenn wir es einfach laufen lassen. So, Betriebsräte schaffen sich selber ab und Festangestellte schaffen sich selber ab, wenn sie’s einfach, wenn sie freie Mitarbeiter ignorieren würden, oder ausgrenzen würden” (Int12: 9)

“Ich weiß es nicht, ob es ein Problem ist von dürfen. Weil Zuständigkeit haben sie nicht, aber vor Jahren war ich bei einem GEW-Treffen, wo Leute in der Weiterbildung aktiv waren und sind und da gab es auch Personalräte eben von Nordrhein-Westfalen, zwei habe ich in Erinnerung, die gesagt haben, klar, wir vertreten nicht die Freien, aber wir interessieren uns für ihre Belange. Aber das kann man nicht erzwingen” (Int2: 13)

“ja, andererseits denke ich, wir sind inzwischen - quantitativ übernehmen wir einen so großen Teil der Arbeit, dass es so strategisch eigentlich unabdingbar ist, dass sie sich auch mit uns beschäftigen. Weil wenn man davon ausgeht, dass der Betriebsrat Sozialpartner ist und ihm das Wohl des Unternehmens, in diesem Fall des Trägers, ein Anliegen sein muss, dann spielen wir da eine wichtige Rolle, behaupte ich” (Int3: 15)

“Außerdem muss man ja schon mal fragen als Betriebsrat, wenn nicht die freien Mitarbeiter, wen wollt ihr denn da vertreten? Ja, also bei achtzig zu zwanzig? Sorry” (Int13: 12)

Priorität:

“wenn ich Langeweile hätte, dann würde ich denen da hinterher laufen, aber wie gesagt, mit tausendvierhundert ohne Honorarkräfte bin ich gut ausgelastet” (Int18: 12f.)

“Interessenvertretung, also die denken erstmal an sich, um, ne, was gutes für die Leute, die dort arbeiten, durchzubringen, und irgendwann, auf Priorität siebenundzwanzig stehen dann, steht dann vielleicht auch mal, dass man sich um die Freien kümmern könnte, oder deren Arbeitsbedingungen” (Int3: 9)

2.4.3 REALES HANDELN DER GESETZLICHEN INTERESSENVERTRETUNGEN

Hinsichtlich der realen Handlungsfelder war die jeweilige Gesetzeslage der Interessenvertretung von größerer Bedeutung als bei der empfundenen Zuständigkeit der Gremien für die betriebsnahen Solo-Selbstständigen. Im Folgenden wurde markiert, sofern Befunde ausschließlich für NRW zutrafen.

Die gewählten Interessenvertretungen unterstützen die Solo-Selbstständigen durch Beratung bei individuellen Anliegen oder bei der Vernetzung mit anderen Sprecherinnenstrukturen. Zur Verbesserung des Informationsflusses wurden in NRW eine Teil-Personalversammlung für die Solo-Selbstständigen oder eine Befragung der eingesetzten Solo-Selbstständigen zu ihren Arbeitsbedingungen durchgeführt. Manche Gremien haben die Solo-Selbstständigen zu den regulären Betriebs- oder Personalversammlungen eingeladen oder führten Listen über den Einsatz der Solo-Selbstständigen und dessen Kontinuität.

An manchen Institutionen wurden Honorarerhöhungen durchgesetzt. In NRW haben manche Personalratsgremien Rückfragen zur Vergütung der Lehraufträge gestellt und transparente und einheitliche Kriterien für die Vergütung erarbeitet und oder gefordert. Dazu gehörten auch die Bezahlung von Korrekturleistungen und Mehraufwand sowie die Erstattung angefallener Fahrtkosten. Dazu wurden an manchen Hochschulen Dienstvereinbarungen (Richtlinien) entworfen, die zum Zeitpunkt der Erhebung gerade verhandelt wurden.

Manche Gremien in NRW machten sich für eine Verlängerung der Vertragslaufzeiten oder einen lückenlosen Vertragsabschluss stark.

An einigen Institutionen forderten die gesetzlichen Interessenvertretungen Bestandsschutz für die eingesetzten Solo-Selbstständigen sowie transparente und einheitliche Kriterien für die Auftragsvergabe oder Einsatzpausen. In manchen Einrichtungen wurden Ausfallregelungen und Ausfallhonorare vereinbart. Den Solo-Selbstständigen sollte kostenloser Zugang zu Weiterbildungsangeboten ermöglicht werden.

In NRW setzten sich manche Personalräte für den Einschluss der Lehrbeauftragten in die gesetzliche Unfallversicherung ein oder fanden heraus, dass eine Berufshaftpflichtversicherung durch die Unfallkasse auch für diese Beschäftigtengruppe besteht.

Manche Betriebsräte wandten vorhandene Betriebsvereinbarungen auch auf Solo-Selbstständige an, so z.B. eine über die Bevorzugung Erziehungspflichtiger bei der Vergabe der Kurse am Vormittag, oder hängten an alle Betriebsvereinbarungen einen Textbaustein an, aus dem die unterschiedliche Einschätzung hinsichtlich des Status der Honorarlehrkräfte hervorging.

Vergütung:

“Ein Lehrauftrag kostet inzwischen zwischen dreißig und vierzig Euro, also wir sind, die meisten haben inzwischen vierzig Euro. Als wir angefangen haben gab es noch vierundzwanzig Euro, sogar achtzehn Euro und so, aber jetzt, die meisten haben vierzig Euro” (Int17: 1)

“wir haben uns besonders geärgert, weil ich glaube ein oder zwei Wochen später kam aus dem selben Fachbereich, aus dem selben Fach, ein Lehrauftrag, der mit fünfzig Euro dotiert war und ja und sozusagen es sich uns nicht erschlossen hat, das ist auch, ich weiß das zufällig, weil ich der Politikwissenschaft ein bisschen näher stehe, das ist sozusagen ein Kollegenkreis und Kolleginnenkreis, und warum die eine Kollegin da fünfzig Euro erwarten kann und zwei andere nichts, keine Ahnung” (Int15:

“wir arbeiten ja gerade an einem Kodex Gute Arbeit hier in dieser Hochschule und versuchen zum Beispiel für die Lehrbeauftragten ein einheitlicheres und besseres, höheres Honorar herauszuschlagen, aber meiner Meinung nach reicht das einfach nicht” (Int15: 7)

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen:

“haben wir auch eine freie Mitarbeiterin, die nur vormittags arbeiten kann, oder eben am Abend, weil sie bis zum frühen Nachmittag eine Kinderbetreuung hat und natürlich auch andere Aufgaben hat, und darauf wird Rücksicht genommen, als wäre es eine Festangestellte (...) Also unsere Betriebsvereinbarung für den Vormittags- und Nachmittagsunterricht, heute würde man das nennen Vereinbarkeit von Familie und Beruf - (...) Diese Regelungen, dass man mit Kindern bis zu zwölf Jahren vorwiegend vormittags eingesetzt ist und von zwölf bis sechzehn auch vorwiegend vormittags, soweit dem nicht billigenwerte Interessen anderer Kollegen entgegenstehen, wird da auch angewandt. Ohne dass wir das großartig thematisieren” (Int12: 7)

“Haben wir sogar etliche Vereinbarungen immer mit so einer Floskel dann hinten dran, „unbeschadet unterschiedlicher Auffassung über den Status der freien Mitarbeiter“. Der ist dann immer so noch hinten dran. Wir haben nicht gesagt, freie Mitarbeiter sind selbstverständlich frei, die Geschäftsleitung sagt ihrerseits nicht, natürlich sind das Arbeitnehmer, man versichert sich gegenseitig, dass man eine andere Meinung hat und regelt den Rest für die Angestellten (Int7: 19)“

2.4.3.1 ÄNDERUNGEN SEIT DER NOVELLIERUNG DES LPVG-NW

Für die befragten Personalräte an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind mit der Novellierung die Lehrbeauftragten stärker in den Blick geraten. Ihnen werden die Listen mit den Lehraufträgen ab 4 SWS vorgelegt. Ein Überblick über die genaue Anzahl der Lehrbeauftragten bleibt bisher manchmal schwierig, weil in manchen Verwaltungen nach Aufträgen und nicht nach Personen aufgeschlüsselt wird. Manche Verfahren müssen sich noch einspielen. Die Gremien haben sich durch die Einbeziehung der Lehrbeauftragten vergrößert und die Wahlbeteiligung bei den Personalratswahlen hat sich erhöht.

“konkret, dass wir das zum ersten Mal sehen können, was da stattfindet. (...) Das haben wir ja früher noch nicht mal sehen können. Und dass wir jetzt die Möglichkeit haben irgendwie, ein irgendwie geartetes Monitoring zu installieren und zu gucken, was fällt uns, wenn wir das systematisch betrachten, noch mehr auf an Problemen. Das hat sich sicherlich verändert (Int15: 13)“

“Lehraufträge waren überhaupt nicht mit drin und wir haben auch erstmal, ja, initiiert, dass wir die erstens pünktlich zugeleitet bekommen. (...) Die kamen oft nachträglich, da waren die Lehraufträge schon begonnen und wir bekamen die dann mit zwei Wochen Verspätung, dann haben wir gesagt, ne, so geht's nicht, wir möchten die bitte vorher haben (Int8: 26)“

“inzwischen sehe ich, dass das bei den wissenschaftlichen Hilfskräften und Lehrbeauftragten auch so ist, seitdem wir Mitsprache haben, fragen wir nach und die Verwaltung, also die Personalabteilung, möchte dann, dass wir irgendwelche Regeln haben, nach denen wir nachfragen (...) dass wir nicht einfach sagen ja der, das gefällt uns nicht und deswegen bitten wir um die Erörterung. Und, sondern die möchte wissen, was sie den Instituten sagen kann, welcher Vertrag wahrscheinlich durchgeht“ (Int17: 2)

„glaube ich schon, dass es grundsätzlich für die Personalratsarbeit nicht schadet, wenn man möglichst eine große Gruppe an einer Hochschule vertreten kann, was letztendlich dann hoffentlich sich auch in Wahlbeteiligung und dergleichen natürlich auch widerspiegelt. Das hat man bei der letzten Wahl schon ganz deutlich konstatieren können, dass hier eine drastische Erhöhung der Wahlbeteiligung sich vollzogen hat“ (Int16: 8)

“wir haben durch die wissenschaftlichen Hilfskräfte und die Lehrbeauftragten haben wir zwei Leute mehr im Personalrat /wir haben jetzt sechs Freistellungen, von denen aber nur vier genommen wurden“ (Int17: 11/14)

2.4.4 INTERESSENARTIKULATION DER SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN

2.4.4.1 ART DER ARTIKULATION

Die Solo-Selbstständigen artikulieren ihre Interessen entweder nicht wahrnehmbar, individuell oder kollektiv. Bei einer kollektiven Interessenartikulation gab es neben den selbstorganisierten informellen Sprecherinnenstrukturen in manchen Dienststellen oder Betrieben eine institutionalisierte Vertretung der Lehrbeauftragten / Honorarkräfte in Gremien, z.B. im akademischen Senat an den Hochschulen in Berlin oder einem Kuratorium.

„mir ist nicht bekannt dass es irgendeine Form von Organisiertheit oder Zusammenschluss, es gibt nicht mal was auf Stammtischniveau.“ (Int15: 5)

„Bei dieser Vollversammlung ja, da werden dann nochmal, Leute stellen sich eben zur Wahl oder auch nicht, (...) das ist dann immer so dass dann, möchtest du nicht vielleicht mal und wir könnten doch auch mal jemanden und so, (...) und da wird dann diese Dozentenvertretung gewählt und - aber wie gesagt, das ist alles selbst organisiert und hat keinerlei Verbindlichkeit für irgendwen“ (Int14: 2)

„das ist wie so ein Phantasie-Staat, den wir hier haben also ne, wir haben ja nach irgendwelchen offiziellen Dingen keinerlei Legitimation, außer durch uns selbst. Also das ist ja wirklich wie bei Pippi Langstrumpf so ein bisschen, wir haben uns halt zusammen gefunden nach vielen Stammtischen, die auch eine sehr schöne Einrichtung waren, wo man sich eben informell getroffen hat und sich ausgetauscht hat, um so dieser Vereinzelung auch entgegen zu wirken, haben wir gesagt, so, wir müssen uns eigentlich stärker institutionalisieren, und haben Sprecher gewählt, zwei Sprecherinnen, drei Sprecherinnen, aber da gibt's keine Satzung zu oder so, sondern es haben halt die gewählt, die da waren.“ (Int13: 9)

2.4.4.2 REALES HANDELN DER SELBSTORGANISIERTEN INTERESSENVERTRETUNGEN

Dort, wo es informelle Sprecherinnenstrukturen und selbstorganisierte Interessenvertretungen der betriebsnahen Solo-Selbstständigen gab, gehörten bei manchen Honorarerhöhungen, die Bezahlung von Prüfungen oder Online-Unterstützung der Kurse, eine Fortzahlung der Honorare im Krankheitsfall, mehr Planungssicherheit oder die Beteiligung des Auftraggebers an den Kosten für die Sozialversicherung zu den Zielen. Manche berichteten von dem Ziel, einen Tarifvertrag abzuschließen. In manchen Institutionen wurde eine Vereinbarung für den Umgang mit Konflikten geschlossen oder der Betriebsrat gebeten, die bestehenden Regelungen für das Beschwerdemanagement auch auf die Solo-Selbstständigen anzuwenden. Andere forderten auch konkret einen „Sonderkündigungsschutz“ für gewählte Sprecherinnen.

Manche selbstorganisierten Interessenvertretungen nutzten einen Mailverteiler oder ein schwarzes Brett, initiierten regelmäßige Treffen und betrieben eine Internetseite oder Online-Community. Andere vereinbarten regelmäßige Gespräche mit der Geschäftsführung, Instituts- oder Amtsleitung oder nutzten einen Besuch des Vorstands zur Kommunikation ihrer Ziele.

Ziele:

„Was immerhin dabei raus gekommen ist, ist eine Honorarerhöhung (...) ohne unseren Druck wäre es wahrscheinlich nicht passiert. Insofern haben Sie so langsam die Honorare nach oben angepasst inzwischen. Also inzwischen ist es im Vergleich zu damals sieben Euro mehr pro Stunde. Das ist schon eine ganze Menge (...) Von einundzwanzig Euro, inzwischen sind sie bei achtundzwanzig. Das ist zwar immer noch zu wenig, aber das ist schon mal was (Int6: 4)“

„dieses ganze Thema Beteiligung an den Sozialversicherungskosten, also für mich ist es elementar (...) die sollen uns von mir aus keine weitere Honorarerhöhung geben, aber sie sollen sich an diesen Kosten beteiligen, beides, dieses solidarische Element einbringen in dem Sinne, also wenn's einen erwischt, dann ist nicht nur der eine dran. Also das Risiko fällt nicht auf den einen zurück, sondern er wird in irgendeiner Form leicht abgefedert“ (Int21: 9)

„Die versuchen, ja, die thematisieren die Probleme, das heißt die fehlende Sicherheit, das heißt das man, dass man erst am Anfang des Semesters weiß wirklich ob der Kurs zustande kommt, ob die Kurse dann für die Lehrbeauftragten dann freigeschaltet werden. Die haben das problematisiert, aber bis jetzt keine Erfolge erzielt“ (Int4: 13)

„und wir wollten nen Schutz, den haben wir nicht, weil wir nirgendwo verankert sind, aber irgendwann soll der Weg dahin führen, dass die Leute, die wir in die Interessenvertretung wählen, dass die nicht sozusagen, also dass die auch so ne Art Kündigungsschutz, wie es Betriebsräte haben zum Beispiel, bekommen. Einfach um tatsächlich die Konflikte auch auf den Tisch kriegen zu können, ohne zu riskieren, dass man die Aufträge verliert. Das war die Idee dahinter. Das es Leute gibt die den Mund aufmachen können für uns, ohne dass, ja, dass man fürchten muss, den Auftraggeber zu verlieren (Int3: 9)“

Maßnahmen:

„es gibt zwei Kolleginnen eigentlich, aber im Endeffekt macht das nur eine, und die geht ein Mal im Monat, spricht die mit unserer Direktorin und kann so Dinge erörtern oder irgendwas, erfährt Neues (Int14: 1)“

“damals war auch der Vorstand für die yyy zuständig und der war auch in xxx und hat sich unsere Argumente angehört in einer ziemlich großen Versammlung mit vielen freien Mitarbeitern und daraufhin, wie gesagt, wurde erstens eine Honorarerhöhung weiterhin in diesen drei Stufen bekannt gegeben und zweitens die Perspektive von einer sozusagen Gewinnausschüttung an die freien Mitarbeiter“ (Int21: 3)

2.4.5 ARBEITSBEDINGUNGEN DER BETRIEBSNAHEN SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN

Die Arbeitsbedingungen der als Lehrbeauftragte oder Honorarkräfte im Betrieb / der Dienststelle beschäftigten Solo-Selbstständigen nahmen in allen Interviews breiten Raum ein. Um die Fülle der genannten Aspekte zu ordnen, wurden, soweit anwendbar, die Kriterien des DGB-Index “Gute Arbeit” aus den Teilindizes “Einkommen und Sicherheit” (Einkommen, betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit), “Ressourcen” (Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur, Sinn der Arbeit) und “Belastungen” (Arbeitszeitlage, emotionale oder körperliche Anforderungen, Arbeitsintensität) zur Strukturierung herangezogen. Dabei wurde deutlich, dass eine Dimension zu ergänzen war: die “rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension” von Prekarität nämlich, die darauf rekurriert, dass “eine Arbeitstätigkeit den oder die Arbeitenden tendenziell vom vollen Genuss institutionell verankerter sozialer Rechte und Partizipationschancen ausschließt. Tarifliche Rechte, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarungen und soziale Schutz- und Sicherungsrechte wie Kündigungsschutz, Rentenversicherung etc. gelten im vollen Umfang in der Regel nur für unbefristete Vollzeitbeschäftigte.” (Brinkmann e.a. 2006: 18). Aufgrund des Nichtvorhandenseins eines Arbeitsvertrags kommen grundlegende Schutz- und Partizipationsrechte, die bei Arbeitnehmerinnen “automatisch” Anwendung finden und daher im DGB-Index nicht abgefragt werden, bei den untersuchten Gruppen nicht zum Tragen und wurden daher als eigenständiger Aspekt ergänzt.

Wie also schildern die Befragten die Arbeitsbedingungen der im Betrieb / der Dienststelle tätigen Solo-Selbstständigen? Im Folgenden werden die Kategorien und ihre Ausprägungen in der Einschätzungsdimension “Arbeitsbedingungen” hinsichtlich der o.g. Teilindizes des DGB-Index “Gute Arbeit” und des Aspekts der rechtlich-institutionellen oder Partizipationsdimension zusammenfassend dargestellt.

2.4.5.1 EINKOMMEN UND SICHERHEIT

Die Honorare wurden als zu gering und nicht leistungs- oder qualifikationsangemessen bewertet. Sie wurden offenbar nicht ausgehandelt, sondern einseitig vom Auftraggeber vorgegeben. Die Kriterien für die Honorarhöhe waren teils uneinheitlich, teils intransparent oder wurden, sofern vorhanden, nicht durchgängig eingehalten. Dabei wurde kritisiert, dass die Honorare nicht ausreichten, um die für Selbstständige anfallenden Sozialversicherungskosten abzudecken bzw. dass es keine anteilige Übernahme durch den Auftraggeber gibt. Manche Befragte berichteten von einseitigen Honorarkürzungen durch den Auftraggeber. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts oder Korrekturleistungen erfolgten i.d.R. unbezahlt, d.h., sie wurden vom Auftraggeber als Inklusivleistungen erwartet. Auch wurden verspätete Honorar- oder unregelmäßige Abschlagszahlungen moniert.

Eine Kostenübernahme für die entstandenen Fahrtkosten erfolgte entweder gar nicht oder uneinheitlich. Hinsichtlich eines gleichberechtigten Zugangs zu betrieblichen Sozialleistungen wurde die fehlende Ausstattung mit Kopierkarten oder die Deckelung von Kopierkosten bei den Lehrbeauftragten angesprochen. Manche Dozenten mussten in der Kantine oder Mensa den vollen Preis für Externe zahlen, andere hatten keinen Zugang zu Personaltoiletten. Urlaubsgeld wurde nicht gewährt.

Den größten und facettenreichsten Problembereich stellte die Beschäftigungssicherheit dar: Darunter fielen sowohl die zum Teil extrem kurzfristigen Zusagen und die kurzen Vertragslaufzeiten (z.B. regelmäßig nur ein Monat) als auch die fehlende Honorarfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Nichtzustandekommen des Kurses oder Seminars. Die Kriterien für die Auftragsvergabe schienen manchen intransparent oder uneinheitlich, das Risiko von Auftragsverlust oder Auftragspausen allgegenwärtig. Der Wunsch nach einer Festanstellung wurde geäußert oder (von den Festangestellten) vermutet. In manchen Fällen wurde von einer wirtschaftlichen Abhängigkeit der Solo-Selbstständigen von diesem Auftraggeber berichtet. Die mangelnde Planungssicherheit wurde von manchen herausgestellt, von manchen von der Unmöglichkeit von Familienplanung berichtet.

Honorar:

„alles was mit Honorar, was mit Sozialversicherung, Unterrichtsausfall und so weiter zu tun hat, ist eine Katastrophe, wir bezeichnen das als prekäre Arbeitsverhältnisse.“ (Int11: 2)

„Also was ist, wenn ich krank bin. Ich werde dann nicht bezahlt, was ist, wenn das Kind dann doch krank ist, und ich habe nichts, ich kann nichts organisieren, dann kriege ich kein Geld und vielleicht und ich weiß nie, ob es nicht im nächsten Monat heißt, Wackelkandidatin.“ (Int13: 6)

„vor allen Dingen diese ganze Geschichte jetzt online-Unterstützung der Lehre, ist ja auch ein Thema, wenn man einen moodle-Kurs einrichtet, das dauert ja, das braucht Zeit und man kriegt E-Mails die man beantworten muss, also solche Sachen werden eigentlich zu wenig beachtet finde ich. Die müssten im Prinzip irgendwie mit einfließen in die, ins Honorar“ (Int6: 6)

Planungsunsicherheit:

„Es ist in der Regel so, dass die Kurse Dienstags beginnen, Montags ist der Anreisetag und Abends um achtzehn Uhr kommt dann der Anruf der pädagogischen Leitung, ob man dabei ist oder nicht.“ (Int13: 5)

„Wie die Kurse dann so verteilt werden, das hängt auch sehr stark von der Programmbereichsleitung ab und, muss man einfach auch mal sagen, von persönlichen Vorlieben.“ (Int14: 6)

„sie haben ganz enorme (...) Nachteile der Nicht-Planbarkeit ihrer Zukunft ja, da hängen ja auch die Familien und Familienplanung dran“ (Int23: 3)

„dieses Nichtwissen, manche haben mir gesagt, sie wissen gar nicht ob sie Familie gründen kann, also es ist ja ein von der Hand in den Mund leben und das glaube ich ist, wenn man das über viele viele Jahre macht, vor allem eben zu Bedingungen, wo man suchen muss, dass man Arbeit findet.“ (Int24: 5)

Wunsch nach Festanstellung:

„viele würden das gerne so haben und es ist doch bei dem überwiegenden Teil, den ich jetzt persönlich kenne, auch nicht das Ziel gewesen, hier eine freie Beschäftigung zu haben. Das ist das eine Angebot und sie nehmen's oder nicht. Und bei einigen ist es eben so, die nehmen das dann“ (Int9: 1)

„Also viele haben einfach keine Wahl. Natürlich würden wir alle gerne eine feste Stelle haben für das, was wir da machen, und eigentlich ist es nur tragbar, wenn man wirklich tatsächlich nebenher irgend einen festen Job hat, was die wenigsten haben“ (Int6: 5)

„Nicht alle streben das wirklich an, aber viele streben aus meiner Sicht nicht an, weil sie sich das gar nicht vorstellen können“ (Int12: 4f.)

„eigentlich hätte man mir seit fünf Jahren eine feste Stelle geben müssen, weil ich auf jeden Fall dieses Arbeitsvolumen erbringe und auch permanente Aufgaben mache, ja, die Kurse bleiben, die Teilnehmer kommen immer weiter und das ist auch klar und das ist ungerecht und nicht angemessen. Das ist auf jeden Fall ein großes Problem. Denn wenn wir diese festen Stellen hätten, dann hätte ich viel mehr Geld, ja“ (Int20: 6)

2.4.5.2 RESSOURCEN

Ressourcen sind hier als potentielle Ressourcen zu verstehen. Die Aussagen über diese Aspekte der beruflichen Tätigkeit betriebsnaher Solo-Selbstständigen lassen hohen Bearbeitungsbedarf aufscheinen. Der Einsatz freier Mitarbeiter belastet dort, wo eng zusammengearbeitet wird, zweifelsfrei das Betriebsklima.

Die Entwicklungsmöglichkeiten der Solo-Selbstständigen wurden als kritischer Punkt bezeichnet: der kostenlose Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten wurde manchen Solo-Selbstständigen nicht ermöglicht, eine Honorarzahung während solcher Weiterbildungsveranstaltungen bildete die Ausnahme. Aufstiegschancen existieren für Solo-Selbstständige in keiner Weise.

Vor allem die Betriebskultur wies mehrere kritische Facetten auf:

Der Aspekt einer tatsächlichen und empfundenen Ausgrenzung der Solo-Selbstständigen durch den Arbeitgeber und z.T. auch durch Kollegen wurde mehrfach erwähnt. Auch durchzog das Bild einer Mehr-Klassen-Belegschaft, bei der die Solo-Selbstständigen die unterste Hierarchiestufe einnehmen, mehrere Interviews. Es wurde auch davon berichtet, dass mit Auftragsentzug gedroht wurde, weil die Solo-Selbstständigen so leicht ersetzbar seien. Andererseits wurde betont, dass hochqualifizierte Solo-Selbstständige eher schwierig zu finden seien.

Hinsichtlich der Kollegialität wurde von einer „kulturellen Spaltung“ (Int3: 16) berichtet und davon, dass es schwierig sei, bei eher volatilen Arbeitsstrukturen und großer Fluktuation der Freien Mitarbeiter ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Manche schildern wiederum einen sehr solidarischen Umgang bis hin zur Ununterscheidbarkeit für unbeteiligte Betrachter, wer fest und wer frei arbeitet. Auch wurde von einer Angst der Festangestellten berichtet, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Andere sind davon überzeugt, dass die Solo-Selbstständigen die Arbeitsplätze der Festangestellten sichern. Dörres These, dass die Festangestellten ihre Privilegien mit Zähnen und Klauen verteidigen (Castel / Dörre 2009: 55), wurde hier nicht gestützt. Vielmehr wurde angemerkt, dass die „Stammbelegschaften“ bspw. durch die gängige Befristungspraxis auch nicht mehr dem Typus eines Normalarbeitsverhältnisses entsprechen.

Insgesamt wurde die Kenntnis der Lebens- und Arbeitssituation der Solo-Selbstständigen bei den festangestellten Kolleginnen als eher gering eingestuft.

Was den Sinn der Arbeit und die Identifikation mit der Aufgabe anging, wurde tatsächlich von der eingangs erwähnten „hohen intrinsischen Motivation“ (Castel / Dörre 2009: 52) im Sinne einer Über-Identifikation berichtet, die möglicherweise mit der Bereitschaft, zu schlechten Arbeitsbedingungen tätig zu werden, korreliert. Dabei fielen Begriffe wie das „gute Image“ der Universität“ (Int20: 13), „Mythologisierung der Wissenschaft“ (Int15: 17) oder „ein Gefühl der Ehre (...) endlich auf dieses Luxusschiff zugelassen“ worden zu sein (Int22: 3).

Karrierechancen:

„Die steigen ja auch, wenn die Geschäftsführung nicht entscheidet, die Tarife anzupassen, und das tun sie äußerst selten, steigen die auch niemals auf. Alle ändern sind in diesen Erfahrungsstufen drin-“ (Int9: 9)

Ausgrenzung:

“sie sind halt betriebsfremde Personen, auch das eine wilde Konstruktion. Wenn man sich wirklich vorstellt, dass jemand tagtäglich hier unterrichtet, dieselben Schüler in den Räumen, in vorgegebenen Räumen, zu vorgegebenen Zeiten, fest in den Plan eingebunden ist und und und, und der ist dann betriebsfremd? Also es fällt einem eigentlich nichts mehr dazu ein” (Int7: 19)

“das eigene Selbstverständnis, alte Vorurteile von freien Mitarbeitern als vaterlandslose Gesellen, also dass man auf die vielleicht nicht so zählen kann wie auf Feste” (Int13: 13)

“wir sind für die eigentlich nicht existent. Wir sind irgendwie so eine graue Masse und es interessiert eigentlich niemanden, wie es uns geht und so weiter. Das wäre mein Schlusswort und das würde ich auch Angela Merkel sagen” (Int14: 17)

Mehrklassen-Belegschaft:

“wir müssen fast schon von einer Drei-Klassen-Gesellschaft reden. Der fest Beschäftigte, der befristet Beschäftigte und dann ganz am Ende der Linie sozusagen der Freiberufler oder Lehrbeauftragte.” (Int8: 22)

“das ist eine offene Ansage eben auch, dass eben die Honorarkräfte dann reduziert werden, dafür können dann die Festen bleiben. Das schafft mindestens eine zwei-Klassen-Gesellschaft, ein Stück weit, ist so zum Glück von den Kollegen nicht empfunden, aber letztendlich ist es das” (Int9: 9)

“sie versuchen da irgendwie ein Programm aufrecht zu erhalten, aber das Geld wird halt nicht mehr. Und wie man dann abwägt, zwischen naja, wir geben den Druck weiter an diejenigen, die am wenigsten Recht haben, was nun mal die Lehrbeauftragten sind, wenn das möglich ist und jemand da keine moralische Skrupel hat, dann macht der das. Und denkt dann halt rein in Zahlen sozusagen” (Int6: 7f.)

Drohung von Auftragsentzug:

“wenn ihr es nicht macht, ich finde andere, die das machen. Ohne die Zusage jetzt für n Honorar (...) da sitzen auch Leute, die machen seit zwanzig Jahren Bildungsarbeit da, und die müssen sich dann anhören, wenn du das nicht machst, dann suche ich mir an der nächsten Straßenecke jemand anderen” (Int3: 6)

“Und letzten Endes haben wir das auch festgestellt, wenn wir uns gewehrt haben, hing immer als Damoklesschwert über uns, naja, es gibt genug Bewerbungen, es gibt Leute die machen das dann zu diesen Bedingungen” (Int6: 5)

Kollegialität:

“die kulturelle Spaltung, so hier sind wir Festangestellten und wir machen hier unser Ding und von außen kommen diese komischen Akademiker und ziehen hier komische Sachen durch” (Int3: 16)

“dass auch bei freien Mitarbeitern zwangsläufig natürlich eine viel höhere Fluktuation da ist. Das heißt man kennt die Leute natürlich auch nicht in dem Maße, wie ich die Angestellten kenne. Die kenne ich seit Jahr und Tag und da ist natürlich eine völlig andere, eine ganz andere Vertrauensbasis da und da spricht man über ganz andere Themen” (Int7: 17)

“die Stammebelegschaft ist ja nun auch mit den Zeitverträgen selber keine Stammebelegschaft mehr, wir haben hier einen unheimlich hohen Anteil an Zeitverträgen, das kommt eben noch dazu” (Int15: 8)

“Feste fühlen sich im Moment bedroht, weil sie Angst haben, wenn jetzt plötzlich, sagen wir, das Ganze kippt und sehr viele Freie, sagen wir mal, fest eingestellt werden, was auch so eine diffuse Angst ist, dann hat man

Angst, dass das gefährdet ist. Also ich wiederhole, es gibt eine Gruppe von alten Freien, die seit Jahrzehnten praktisch arbeiten, und die möchte man ständig um sich haben, weil man die kennt, weil man die selber ausgebildet hat, weil man sich hundertprozentig auf sie verlassen kann, und es gibt eine Gruppe von exzellenten, exzellenten jungen neuen Leuten, die man weniger kennt, und irgendwann hat man das Gefühl, manchmal, wo bin ich, wo ist noch für mich Platz?" (Int22: 6)

"wir müssen davon ausgehen, dass die Freien natürlich durch ihre Existenz die Sicherheit der Festen nochmal unterstützen. Ich denke das ist Fakt" (Int23: 3)

"ich denke, einiges könnte man verbessern allein durch ein anderes Klima. (...) ich fände es gut, wenn das Denken der Festen da sich eine Weile verrücken würde in die Richtung. Also die Ablehnung, ja, gleichzeitig achtzig Prozent der Arbeit durch sie, durch die Leute, die Freien gemacht, gleichzeitig, ja, wird diese Ablehnung im Hause ja aus Angst vor, ja, vor dem Einklagen oder so, also was die Hausjuristen empfehlen, ja, dieses Ablehnen ist ja eigentlich eine schlimme Sache in jeder Beziehung, da wäre Integration eigentlich eher angesagt" (Int23: 4)

Kenntnis der Situation der Solo-Selbstständigen:

"Meine erste Reaktion war, ihr wisst aber wirklich, was Lehrbeauftragte sind? Weil das Problem ist bei uns im akademischen Mittelbau, nicht unter Professoren, die Professoren wissen sehr genau, was Lehrbeauftragte sind, weil die die selbst beschäftigen, aber die im Mittelbau, die haben gesagt, das sind Leute, die mit Lehre beauftragt werden, und die haben das durcheinander gebracht mit Lehrkräften für besondere Aufgaben. Die haben gedacht, die wären alle Lehrkräfte für besondere Aufgaben" (Int4: 4)

"Also es gibt keinerlei Verständnis dafür, dass wir anderweitig eingebunden sind, außer einem generellen, ja ja ich weiß. Was das wirklich heißt ja- (...) Dass ich hier bis eins arbeite, dann vielleicht um viertel vor zwei den nächsten Auftrag habe und um fünf den nächsten wieder woanders in der Stadt, da machen die sich einfach keine Vorstellung von. Das ist so. Das geht nicht in den Kopf rein" (Int13: 6)

"Und ich habe es vielen Leute erklärt, auch im Bekanntenkreis, also gesagt, gar nicht erklärt, dieses selber die Krankenversicherung, selber die Rentenversicherung, hundert Prozent, was das bedeutet. Was dann übrig bleibt, was das Risiko ist und so was. Sie verstehen es nicht. Dann kommen Leute an und sagen, ja, als ich ganz krank war, fahr doch mal in Kur, ja sage ich, wunderbar, und? Wie viel tust du mir dazu? Geht nicht. Das ist so außerhalb der Vorstellungswelt der meisten - (...) Und wir haben immer mit öffentlich Bediensteten zu tun" (Int11: 7f.)

Sinn der Arbeit:

"die sind also ziemlich selbstausbeuterisch tätig. (...) Also das finde ich immer, der Teil, wo der, ja, Lebenserwerb nicht im Vordergrund steht, sondern einfach das sich selbst entwickeln und selbst ausleben. Die beuten sich auch selbst aus und wildern natürlich auch in den Gebieten, wo ich Festangestellte habe, und greifen mir auf meine Planstellen zurück" (Int18: 10)

"Man kommt hier nicht hin, um Geld zu verdienen oder eine interessante Arbeit zu machen, ich glaube das ist das, was die wenigsten Leute hier tun. Die sind irgendwie noch in was Höherem eingebunden und das macht sie so ausbeutbar und deshalb sind sie sich auch so wenig bewusst für ihre Rechte" (Int15: 17)

2.4.5.3 BELASTUNGEN

Die Arbeitszeitlage war zum Teil durch Arbeit am Wochenende oder am Abend geprägt. Eine Entgrenzung der Arbeit durch die digitalen Medien, wie z.B die Lernplattform moodle, wurde ebenfalls mehrfach erwähnt. Die Erwartung von Auftraggeberseite, unbezahlte Arbeit zu leisten, wurde sowohl im Hochschulkontext (unbezahlte Lehraufträge) als auch an den Volkshochschulen und bei privatrechtlichen Bildungsträgern in Zusammenhang mit Arbeitsgruppen zu Lehrwerksevaluation oder Ausarbeitung von Seminarkonzepten genannt.

Hinsichtlich der emotionalen Anforderungen spielte insbesondere der Bereich Wertschätzung eine große Rolle: manche beklagten den Mangel an Wertschätzung und Anerkennung, andere – ausschließlich Interessenvertreter – berichteten zwar vom Vorhandensein dieser Haltungen im Betrieb, monierten aber deren fehlende Manifestation in vertragliche Regelungen. Auch gab es Berichte von Überlastung und Erschöpfung der Solo-Selbstständigen durch ein zu hohes Unterrichtsdeputat.

Der Punkt Arbeitsintensität wurde insgesamt, hinsichtlich der ausreichenden Versorgung mit den für die Erledigung der Arbeit notwendigen Informationen eher negativ bewertet. Dabei wurde vor allem die fehlende Einbindung der Solo-Selbstständigen in den innerbetrieblichen Informationsfluss und der nicht vorgesehene Zugang dieser Beschäftigtengruppe zum Intranet oder dienstlichen E-Mail-Accounts angesprochen, jedoch auch die fehlende Einarbeitung oder das Nichtvorhandensein einer konkreten Ansprechperson.

Entgrenzung:

“Was wir natürlich haben, das hängt aber so ein bisschen auch vom Lehrer ab, ist, dass wir mit den Studenten elektronisch in Kontakt sind. Also die haben natürlich meine Email-Adresse, ich habe ihnen jetzt gerade, weil wir noch einen Feiertag dazu haben, noch gesagt, sie könnten sich natürlich jederzeit melden, also bevor sie in der Wiederholung des Stoffs plötzlich haken, weil sie nicht mehr genau wissen, wie war das denn noch, dann sollen sie mir natürlich schreiben, sonst hat das ja keinen Sinn. Das heißt, da sind wir immer gefordert. Ich hab jetzt eine Klasse, wo die Komm-Moral, sage ich mal, sehr gering ist, also sehr hohe Fehlzeiten, da kümmere ich mich natürlich um die Studenten und kriege Email-Adressen raus, oder gucke irgendwie, ob ich die bei Facebook erwische, um zu wissen was los ist und so “ (Int13: 2)

Wertschätzung:

“Also es fehlt tatsächlich an Anerkennung und Wertschätzung” (Int3: 5)

“also die Chefin nicht, die kennt das sehr gut, die war selber, die war selber lange freischaffend und selbstständig und, fällt mir noch gerade ein und ihr Fazit davon war immer, na sehen Sie es doch mal so, sie sind doch frei, Zitat. Ja ja, toll, doppelt frei ne, ja” (Int6: 7)

“Oder ich glaube, sie denken auch, die sind selbst Schuld. Wenn die sich doch so einem Leben widmen und nichts anderes hinkriegen als von Lehrauftrag zu Lehrauftrag zu hopsen, dann haben sie irgendwas falsch gemacht” (Int15: 9)

“daher glaube ich auch dieses Gefühl des Nicht-ernst-genommen-werdens. Ein, wie hieß er der Bürgermeister? Der Bürgermeister, der Oberbürgermeister davor, da sind sie wohl mal zum Rathaus marschiert und der hat gesagt, ja Augen auf bei der Berufswahl. Das war der Kommentar. So. Und das haben wir auch schon an anderen Stellen gehört. Da hätten Sie was anderes machen müssen. Ja” (Int11: 16)

“der Umgang mit den Freien so im Allgemeinen, es wird honoriert, was die machen. Die Wertschätzung, glaube ich nicht, dass die fehlt im Haus. Das Bewusstsein, dass das dem Haus, den freien Mitarbeitern gegenüber, also den freien Mitarbeitern viel zu danken hat, ist da. Es ist nur nicht umgesetzt in vertragliche und gesetzliche

Regelungen, die den freien Mitarbeitern nicht nur die Ehre, sondern auch die Sicherheit geben, und das ist aus meiner Sicht nicht genug" (Int22: 3)

"es wird mit Sicherheit von allen so gesehen, dass die freien Mitarbeiter ganz wesentlich einen Beitrag leisten für die gesamte Arbeit. Also dass wir natürlich hier unseren Betrieb nicht aufrecht erhalten könnten so wie jetzt, wenn wir die Kollegen nicht hätten" (Int24: 7)

Überlastung:

"viele sagen mir das ja, dass sie sich überlastet, überfordert oder irgendwie auch ausgebrannt fühlen, dass ihre Motivation nicht mehr auf dem Niveau ist wie vor zehn Jahren, durch die Überarbeitung, und ich denke, dass wäre nicht so, wenn wir einfach zwanzig Stunden arbeiten würden und weniger Arbeit und uns fairer behandelt fühlen würden" (Int20: 7)

Einbindung in den innerbetrieblichen Informationsfluss:

"Das ist auch etwas ganz großartiges hier in Xxx, dass wir natürlich über einen kooperativen Betriebsrat an Informationen kommen, an die wir sonst nicht kämen, weil wir von den normalen, innerprozesslichen Informationsformen ausgeschlossen sind" (Int13: 11)

"sind wir oft vom Informationsfluss ausgenommen, obwohl wir sehr, in viele Abläufe involviert sein müssen, kriegen wir Informationen nicht, die werden im Haus gestreut, aber gehen nicht an uns, weil an uns, also die haben uns nicht, nicht auf dem Zettel." (Int3: 7)

2.4.5.4 RECHTLICH-INSTITUTIONELLE UND PARTIZIPATIONSDIMENSION

Was der DGB-Index bei Arbeitnehmerinnen nicht abfragt, ist bei den Solo-Selbstständigen wie erwähnt aufgrund des Honorarvertrags ein prekäres Thema: der volle Genuss institutionell verankerter sozialer Rechte und Partizipationschancen.

Die Abwesenheit von Mutterschutz und Urlaubsanspruch wurden dabei genauso moniert wie die mangelhafte Ausstattung mit Arbeitsmitteln, Schlüsseln, einem Arbeitszimmer, Aufenthaltsraum, einem Raum für Treffen der Solo-Selbstständigen oder auch nur einer Ablagemöglichkeit in Einrichtungen ohne "Lehrerzimmer".

Die Befragten berichteten vom Risiko von Auftragsverlust bei Engagement oder auch nur kritischen Anmerkungen von Solo-Selbstständigen. Insbesondere für gewählte Vertreterinnen der Solo-Selbstständigen, sei es in den Personal- oder Betriebsrat oder in informelle selbstorganisierte Sprecherstrukturen, besteht, wie oben erwähnt, kein besonderer Kündigungsschutz und somit ein noch höheres Risiko des Verlusts der Aufträge an dieser Institution. Im Falle der Übernahme solcher Tätigkeiten gibt es keine Regelungen über bezahlte Freistellung und keine Ausstattung mit Infrastruktur, bspw. einem Büro oder Telefon.

Auftragsverlust:

"Also manche haben richtig gesagt, Leute lasst das sein, das ist gefährlich. Wir fliegen raus und das ist einem auch passiert. Natürlich nicht offiziell mit dieser Begründung, aber, also ein Kollege von Deutsch als Fremdsprache hat ein Semester später ganz kommentarlos gesagt bekommen, nein, wir vergeben an Sie keine Lehraufträge mehr. Der hat mal an einer Podiumsdiskussion teilgenommen und das hat dem Sprachenzentrum nicht gepasst und das wars" (Int6: 3)

"den einen haben sie rausgeschmissen und die andere ist inzwischen auch draußen. Die hat dann woanders eine Stelle gehabt, hat vorübergehend nicht unterrichtet in der XX Uni, jetzt ist sie wieder komplett

selbstständig, hat, denke ich, wieder versucht, dort Stunden zu kriegen und hat mir neulich geschrieben, nee, sie ist da unerwünscht. Also das ist so mit, und ich weiß nicht, warum ich keinen Lehrauftrag bekommen hab, das kann schon durchaus sein, ich gehörte ja auch zu der Gruppe, es wird einem nie gesagt, aber das kann schon sein" (Int6: 9)

„da wurde in der Tat eine freie Mitarbeiterin in den Betriebsrat gewählt. Da hatten wir natürlich genau das, was ich da prophezeit hatte, zur Folge, die hat natürlich, die Kollegin war eine Englisch-Lehrerin, von heute auf morgen keinen Unterricht mehr bekommen. Damit kein Geld mehr verdient" (Int7: 8f.)

Freistellung:

"Es gibt auch, dafür wird niemand freigestellt und es gibt kein Geld dafür oder irgendetwas. Das interessiert eigentlich niemanden" (Int14: 2)

"wobei wir leider Schwierigkeiten haben aus dieser Gruppe dann auch Leute in den Personalrat zu bekommen. (...) Weil die sind fast nicht zu motivieren hier sozusagen auch noch teilzunehmen, weil die genau diese Probleme haben wie schon gesagt, die knapsen am Lebenserwerb sozusagen, die halten sich über Wasser, aber die haben nicht auch noch die Möglichkeit, sich dann in irgendeiner Form freustellen zu lassen." (Int8: 21f.)

"Das heißt, die haben ja eigentlich Verdienstausschlag (...) Dass jemand Dienstausschlag hat als Selbstständiger, wenn er im Personalrat ist, ist selbstverständlich. Ich habe mich erkundigt, im WDR die freien Festen, die kriegen Geld bezahlt. Und zwar entsprechend ihrer durchschnittlichen, ihres durchschnittlichen Einkommens" (Int17: 14)

Infrastruktur:

"Unterstützung auf, wie sagt man, materieller Ebene (...) Mitnutzung von Büro, Telefon und so dieses Sachen (...) Weil das haben wir ja alles nicht. Wir sind eine Interessenvertretung, aber haben nichts" (Int13: 11)

2.4.6 THEORETISCHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN UND BEGRENZUNGEN

An dieser Stelle werden die theoretischen Regelungsmöglichkeiten aufgeführt, die von den Befragten im Konjunktiv ("man könnte, wir müssten, der Gesetzgeber sollte...") benannt wurden. In der Master-Tabelle waren Überschneidungen zur Einschätzungsdimension der realen Schritte der Interessenvertretungen unvermeidlich: was im einen Betrieb bereits umgesetzt wurde, ist an anderer Stelle erst ein Gedanke. Hier im Text werden aus Gründen der Übersichtlichkeit jedoch nur diejenigen Aspekte aufgeführt, die oben noch nicht erwähnt wurden.

Die benannten Aspekte wurden nach logischen Ebenen geordnet: individuell / kollektiv (Solo-Selbstständige); betrieblich (BR/PR, AG/Dienststelle, Kolleginnen); tariflich (Gewerkschaft) oder gesetzlich (Gesetzgeber: Bund oder Länder). In Hinblick auf die Fragestellung der Untersuchung liegt der Schwerpunkt des Interesses auf der betrieblichen Ebene, doch bieten auch die Äußerungen zu den anderen Ebenen wertvolle Impulse für eine gestaltende Interessenvertretung, die hier nicht unberücksichtigt bleiben sollen.

2.4.6.1 INDIVIDUELLE EBENE

An dieser Stelle wurde mehrfach geäußert, dass die Solo-Selbstständigen selbst aktiv werden und / oder in die Gewerkschaft eintreten müssten. Die Frage, ob Leidensdruck besteht, wurde dabei nicht einheitlich bewertet. Als Gründe für ein begrenztes Engagement wurden die hohe Arbeitsbelastung und Angst genannt (was Dörres These vom Energieentzug für politisches Engagement durch Prekarität zumindest teilweise bestätigt), aber auch die Tatsache, dass die Arbeitsbedingungen schon seit langer Zeit unverändert schlecht sind.

“Über viele Jahre kam nichts mehr von der GEW. Was meines Erachtens auch dazu geführt hat, dass wir wenig Argumente hatten Kollegen zu bewegen in die GEW einzutreten. Weil die gesagt haben, wieso soll ich das, ich sehe nicht, dass die irgend etwas für uns tun. Inklusive ich selber, der ich seit, ich glaube seit neunundachtzig in der GEW bin, ich habe sehr sehr oft mit der GEW gearbeitet, wobei ich den Eindruck hatte, die kommen nicht in die Gänge, die wissen mit uns nichts anzufangen” (Int21: 8)

“Ich meine wenn die konfliktbereit wären, tausend Mann mal auf die Straße gehen, mit denen können wir schon eine Menge machen, da ist nur die nächste Frage, wie organisieren die sich gewerkschaftlich?” (Int18: 15)

“das andere ist natürlich, dass bei den freien Mitarbeitern auch ein entsprechender Leidensdruck herrscht. Das heißt, mit den Leuten kann man eigentlich auch was machen (...) Also, wenn man ihnen irgendetwas anbietet und mithilft, diese Angst zu besiegen, wenn ich was mache, dann werde ich vielleicht nicht mehr, oder so, wenn man ihnen da den Rücken stärkt, dann hätte man einfach eine großartige - also - Kampfkraft (...) Warum soll man das ungenutzt lassen? Ist doch total blöd.” (Int13: 12)

“Aber es besteht kein Leidensdruck an der Stelle, weder von den Beschäftigten, dass die sich bei uns melden, noch wir jetzt da von uns aus rein sehen und sagen, wie ihr mit den Menschen umgeht, das ist nicht in Ordnung, da müsst ihr eine Veränderung bei bringen” (Int18: 12)

“Wir haben viele Kollegen, die auch abends arbeiten, die auch am Wochenende arbeiten, die eigentlich irgendwie immer nur arbeiten. Da kann ich das auch verstehen (...) ich glaube, dass die meisten einfach die Hoffnung aufgegeben haben, dass sich hier konkret, Xxx Stadt Yy irgendwas ändert. Ich denke, da glaubt keiner mehr dran. Das ist zu lange einfach” (Int11: 16)

„viele Dozenten haben keine Zeit, um bei dieser Initiative mitzumachen, weil, wie gesagt, sie müssen an verschiedenen Orten arbeiten, (...) sie haben verschiedene Aufgaben zu machen für die Arbeit, die sie machen, die Prüfungen erstellen, die Korrekturen. Viele haben Familie, ich nicht, also Kinder (...), aber einige schon, (...) also das kostet viel Kraft einfach“ (Int19: 5f.)

“wenn man dann noch Familie hat und Kinder und eh schon so viel arbeiten muss, dann so eine Sache noch nebenbei zu machen und wenn’s dann richtig anstrengend wird und man muss sich mal hinsetzen und Texte schreiben, also wir redigieren das dann auch, also wir machen so was zusammen, so einen Entwurf, dann wird das hin und her geschickt, per Mail und das dauert ja auch alles, das sind ja auch irgendwie Prozesse, die da, und wer geht jetzt zu dem und wer schreibt den an und wer kümmert sich um den Politiker und ja. Das ist schon viel Arbeit” (Int14: 5)

2.4.6.2 BETRIEBLICHE EBENE

Auf betrieblicher Ebene wurden diverse Hindernisse für eine gelingende Interessenvertretungsarbeit benannt: Vorrangig die mangelnde Kenntnis der Situation der Solo-Selbstständigen bei den Betriebs- oder Personalratsmitgliedern und die schwierige Erreichbarkeit dieser Beschäftigten aufgrund nichtparalleler Arbeitszeiten, dezentralen Einsatzes oder des Fehlens dienstlicher E-Mail-Adressen oder entsprechender Verteiler. Manche nannten die Idee, spezielle Sprechstunden für die Solo-Selbstständigen einzurichten, manche erwogen eine Aufnahme der Solo-Selbstständigen auf die Wählerlisten zur Betriebsratswahl, andere beurteilten diesen Gedanken eher kritisch. Weiterhin wurde über eine festzuschreibende Quotierung des Anteils an Solo-Selbstständigen oder eine Bevorzugung der langjährigen freien Mitarbeiterinnen bei Festanstellungen nachgedacht und die Angst des Arbeitgebers, aber auch des Betriebs- oder Personalrats vor Feststellungsklagen hinsichtlich eines bestehenden Arbeitsverhältnisses genannt. Manche Arbeitgeber postulieren die Nicht-Zuständigkeit des Betriebsrats für die Solo-Selbstständigen.

Kenntnis der Situation der Solo-Selbstständigen:

“Bei Leuten, die eben nicht so eng mit uns zusammenarbeiten, also Betriebsräten, die aus festangestellten Bereichen kommen, die wenig direkte Berührungspunkte mit uns haben, das ist n kulturelles Problem. Es sind ja auch, ja was, also es geht, denke ich von beiden Seiten aus. Ich denke auch, dass viele Freie da einfach nicht genug tun, um das zu vermitteln was sie da, was sie da machen.” (Int3: 15)

“wenn man dann ein bisschen nachlegt und sagt, ihr wisst, dass die Lehrbeauftragten das neue Prekariat der wissenschaftlichen Organisation sind, das sehen sie ein, also das wissen sie theoretisch, aber ich kann, ich denke oder ich empfinde das so, dass die, dass sie das wirklich sehen können, dass das so ist, dass sie sich nicht immer hinter diesem Bild, die machen das doch gerne, da gehen sie immer wieder hinter zurück. Das machen die aus Ehre und aus Freude an der Lehre und nicht, weil ihnen nichts anderes übrig bleibt. Das fällt ihnen schwer, dieses theoretische Wissen, oder empirische Wissen auf die Alltagspraxis zu übertragen” (Int15: 7f.)

Erreichbarkeit:

“da hat’s erstmal einen Eklat gegeben, dann haben die Sekretärinnen weil das ihnen zu viel Arbeit war, haben die erstmal den Datenschutz organisiert und, weil wir Handynummer haben wollten, wir könnten nicht die privaten Handynummern von den Mitarbeitern verlangen, da habe ich ihr gesagt, das sind keine Mitarbeiter, sondern das sind Selbstständige und ich muss einen Selbstständigen zur Kontaktaufnahme erreichen können und dann, das ist sozusagen das Firmenhandy von denen” (Int17: 9)

Aufnahme der Solo-Selbstständigen auf die Wählerliste:

“wünschenswert finde, fände, wenn der Betriebsrat uns auch mit vertreten würde, würde natürlich eben voraussetzen, dass wir auch in diese Wahlen involviert sind, würde voraussetzen dass er das gleiche für uns tun dürfte was er auch für die Festangestellten tut. Finde ich nach wie vor wirklich das Beste, weil warum das Rad zweimal erfinden? Wir haben das Betriebsverfassungsgesetz, das ist erprobt in der Mitbestimmung, warum dann irgendwie nochmal was neues aufziehen? Das würde ich mir wünschen” (Int3: 18)

“Du änderst die Sachen nicht, nur weil sie den Betriebsrat gewählt haben. Da ist der zweite Schritt vor dem ersten. Der erste Schritt wäre, ist der Betriebsrat, eine Feststellung, ist der Betriebsrat zuständig für die Freien? Ich glaube, dass das alles geregelt werden muss. Ich weiß da gibt es unterschiedliche Meinungen, aber ich glaube, dass die reine Wahl nicht die Zuständigkeit klärt, dann müsste man wieder sehen wo sind sie zuständig, wo sind sie nicht zuständig.” (Int22: 14)

Quotierung / Bonussystem:

“könnte man Anträge stellen, dass bei der Einrichtung von neuen Studiengängen dann eine Mindestprozentzahl von der Lehre von Hauptamtlichen geleistet werden muss” (Int4: 7)

“der nächste Handlungsbedarf ist dass dann, wenn fest eingestellt wird, was jetzt geplant ist, ja ein Punkte-Bonus-System vergeben wird, wo freie Mitarbeiterinnen ein Angebot unterbreitet wird zur Übernahme in ein unbefristetes Verhältnis. Nicht alle streben das wirklich an, aber viele streben aus meiner Sicht nicht an, weil sie sich das gar nicht vorstellen können” (Int12: 4f.)

Feststellungsklagen:

“man hat offensichtlich große Sorge, dass möglicherweise Verträge durch das, was passiert hier, durch die Einbeziehung in den Betrieb, unter Umständen zu Festanstellungen führen könnten. Und das bei der großen Anzahl von freien Mitarbeitern die wir haben, also anscheinend derartige Ängste auslöst, die auch nicht ganz von der Hand zu weisen sind, weil es eben so eine große Anzahl ist, die auch tatsächlich das Geschäft dann also wahrscheinlich hier zum Erliegen bringen würden. Würde ich ganz einfach sagen, dann ist der Laden tot” (Int24: 2)

Postulierung der Nicht-Zuständigkeit des BR:

„was mit dem Arbeitgeber dann auch nicht immer leicht zu machen war. Der will uns ganz raus haben. Das ist ganz klar. Der Betriebsrat ist nicht zuständig dafür, (...) von vorne herein wird das geblockt“ (Int23: 6)

2.4.6.3 TARIFLICHE EBENE

Auf der tariflichen oder gewerkschaftlichen Ebene wurden Vorschläge zu einer tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen der Solo-Selbstständigen gemacht. Dabei könne die Gewerkschaft einerseits europarechtlich argumentieren und andererseits nach “Modelle(n) der Beteiligung der Auftraggeber an den Sozialversicherungskosten oder der sozialen Sicherung der sogenannten freien Mitarbeiter” (Int21: 17) samt Möglichkeiten deren Umsetzung suchen. Weiterhin wurde angeregt, dass die Gewerkschaft die Solo-Selbstständigen ermutigen sollte, Kontakt zu den gesetzlichen Interessenvertretungen aufzunehmen, und über tarifliche Regelungen über betriebsübergreifende Betriebsratsstrukturen nachdenken sollte, um die Mitbestimmung auch an solchen Standorten zu sichern, an denen aufgrund des hohen Einsatzes von Solo-Selbstständigen für die Wahl eines Betriebsrats erforderliche die Mindestzahl an Arbeitnehmern unterschritten würde.

“Anders geht es um die Einhaltung der Gesetze, ein Versuch, was eigentlich nie geschafft worden ist, ist ganz einfach, das Europarecht mit einzubeziehen. Dass die versuchen, die Lehrbeauftragte wie Teilzeitarbeitskräfte, es gibt so Richtlinien für Teilzeitarbeitslehrkräfte, aber wie ich es verstanden habe, die deutschen Arbeitsgerichte sind nicht bereit, die Arbeitsverhältnisse von den besonderen öffentlichen Rechtsverhältnissen von Lehrbeauftragten als Arbeitsverhältnis anzusehen und daran scheitert das. (...) Das wäre einen Versuch wert, würde ich sagen, aber das ist nicht die Arbeit von Personalräten. Das ist wiederum die Arbeit von Gewerkschaften” (Int4: 10f.)

“Die Personalratsmitglieder, die in Gewerkschaften aktiv sind, und das sind wirklich die meisten, die könnte ich ganz einfach bitten, in der Informationspolitik der Gewerkschaften zu sagen, obwohl ihr nicht rechtlich vertreten seid von Personalräten, könnt ihr gern, sollt ihr wirklich zu den Personalräten gehen, wenn ihr Probleme habt. Aber das muss meiner Meinung nach von Seiten der Gewerkschaft kommen, nicht von Seiten des Personalrats” (Int4: 11)

“Da wird also, wir werden Betriebsräte verlieren in den kommenden Jahren, das ist ziemlich eindeutig und das wird dann ein erhebliches Problem sein, denke ich, und dann hat man, man könnte dem Problem begegnen indem man andere Betriebsratsstrukturen schafft. Das heißt keinen Betriebsrat mehr pro Betrieb, sondern einen regionalen oder nationalen Betriebsrat schaffen, aber das geht natürlich nur über eine letztlich tarifvertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber und der ist da nicht sonderlich erpicht drauf und das, ich hab da auch keine Idee wie wir das schaffen sollten, aber das wäre längerfristig gedacht die einzige Chance überhaupt, Betriebsräte generell in dieser ganzen Branche zu halten” (Int7: 19f.)

2.4.6.4 GESETZLICHE EBENE

Auf der gesetzlichen Ebene wurden Wünsche deutlich, den Status der Solo-Selbstständigen gesetzlich anders zu regeln. Die Vorschläge reichten von einer generellen Abschaffung des Status, Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs und einer Einbeziehung der Lehrbeauftragten ins Berliner Personalvertretungsgesetz bis zu einer Nachweispflicht eines anderen Haupteinkommens als Voraussetzung für betriebsnahe Solo-Selbstständigkeit oder einer Begrenzung des Maximalumfangs von Lehraufträgen auf 4 SWS, “damit keiner auf die Idee kommt, davon leben zu wollen” (Int17: 10). Von manchen wurde angeregt, eine eigene gesetzliche Vertretungsstruktur für die Solo-Selbstständigen zu errichten, die mit den Betriebs- oder Personalräten kommunizieren würde. Manche äußerten den Wunsch, dass der ordnungsgemäße Einsatz von Solo-Selbstständigen stärker kontrolliert werden sollte, andere – ausschließlich Solo-Selbstständige – sprachen sich für eine Aufhebung der Deputats-Obergrenze aus. Für die Integrationskurse wurde vorgeschlagen, dass das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge die Hälfte der für die Solo-Selbstständigen anfallenden Sozialversicherungskosten übernehmen könnte.

“Diesen ganzen Status des freien Mitarbeiters wirklich über den Haufen schmeißen. Der einfach nicht mehr der Realität entspricht. Der war früher mal durchaus berechtigt, als im wesentlichen Arbeitnehmer in dieser ganzen Branche gearbeitet haben und freie Mitarbeiter ja klar in kleinen Bereichen da so ein bisschen, die dann aber eben auch was anderes ja gemacht haben, und im Grunde müsste man da die ganze, diese ganze Konstruktion von freien Mitarbeitern wirklich grundlegend infrage stellen und das würde bedeuten, da tatsächlich den Begriff Arbeitnehmer wirklich anders zu definieren” (Int7: 21)

„ich plädiere für die Abschaffung der Lehrbeauftragten. Ja, also so eine flächendeckende Existenzform von Lehre (...) das heißt ja nicht, dass das eine Kritik an der, an den diese Tätigkeit ausübenden Personen ist, im Gegenteil, das sind meistens sehr hochmotivierte, engagierte Leute, die einfach eine bessere Beschäftigungssituation verdienen würden. Von daher ist (...) die Bezeichnung akademisches Proletariat gar nicht so unangemessen“ (Int16: 16)

“Wenn der Gesetzgeber diese Frage des Honorars, der Honorar- und Werkverträge wesentlich enger schnallen würde als er es heute tut, das wäre einer meiner Wünsche, dass wirklich für den, der einen Honorarvertrag hat, also der muss was anderes noch daneben haben (...) Entweder er studiert noch, er ist aus dem Studium und macht es deswegen zur Finanzierung des Studiums so eine Tätigkeit, oder aber er hat ein Haupteinkommen, wo das Honorareinkommen nicht höher sein darf, also nicht sein lebensbestimmendes sein darf” (Int18: 23f.)

„dass man da eben auch von dieser Klammer weg kommt, dass ein Arbeitsvertrag da sein muss, oder die Bindung anders definiert wird. Ja, also da tut sich was und da setze ich meine Hoffnung auch in die juristische Entwicklung“ (Int23: 11)

“ich finde da sollte mehr geprüft werden. Also es sollte sehr viel klarer sein, es sind viele Leute immer noch nicht informiert und ich sage, wenn die Rentenversicherung ein Mal im großen Stil durchfegen würde durch die

Trägerlandschaft, würde es anders aussehen. Weil es dann zu teuer wird. Das ganze ist eine Geldfrage und mein Gefühl ist, übers Geld geht alles" (Int9: 21)

"es gibt keine Kontrolle, ob die Hochschulen die Lehraufträge für reelle Zwecke benutzen oder missbrauchen. Und das kann nur auf Landesebene oder Bundesebene geändert werden" (Int2: 6f.)

"es gibt ja auch diese Deckelung auf fünfzig Prozent eines Festangestellten, man darf ja auch nur, ja, und je nachdem wie eng die das auslegen, also wir durften sowieso nie mehr als acht Semesterwochenstunden unterrichten. Das war ja sowieso klar, das müsste man eigentlich aufheben. Ja, sodass man nicht gezwungen ist immer rum zu fahren, sondern dass man auch wenn man Lehrbeauftragter ist, also zusagen die Chance hat, an einer Uni, wo es den Bedarf gibt, auch mehr Stunden unterrichten zu können" (Int6: 14)

"Also mein Hauptwunsch wäre, dass die Agentur sagt, dass sie vorschreibt, das Personal ist fest zu beschäftigen und ich finde es, ich persönlich finde es skandalös, weil letztendlich die Arbeitsagentur dafür sorgt, dass Leute prekär beschäftigt werden. Das ist für mich widersinnig. Und das wissen viel zu wenig Leute. Also am liebsten, das wäre mein dritter Wunsch, hätte ich eine große Schlagzeile, Agentur für Arbeit reduziert Arbeitsplätze" (Int9: 21f.)

2.4.6.5 FAZIT

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Frage der Interessenvertretung der betriebsnahen Solo-Selbstständigen sowohl für diese Gruppe selber als auch für die Betriebs- oder Personalratsmitglieder mehr Relevanz hat, als vorher zu vermuten war.

Die Kommunikation zwischen beiden Gruppen gelingt jedoch nicht immer. Dort, wo sie gelingt, wird von guter Zusammenarbeit berichtet. Wo kein Kontakt ist, wünschen sich manche Betriebs- oder Personalräte konkrete Ansprechpartner aus dem Kreis der Solo-Selbstständigen. In manchen Betrieben wurden Solo-Selbstständige als gewerkschaftliche Vertrauenspersonen gewählt.

Die Frage nach der subjektiv empfundenen Zuständigkeit der Gremien der gesetzlichen Interessenvertretungen für die betriebsnahen Solo-Selbstständigen wurde heterogen und – abgesehen von den Personalratsmitgliedern in NRW – tendenziell ohne Korrelation zur jeweiligen Gesetzeslage beantwortet. Als Gründe für eine Zuständigkeit der gesetzlichen Interessenvertretung für die Solo-Selbstständigen wurden der quantitativ große Anteil der Solo-Selbstständigen im Betrieb / der Dienststelle, der Schutzzweck der Mitbestimmung, die Überwachungsaufgabe des Gremiums zur Einhaltung der Gesetze und die Gefährdung der Modelle Festanstellung und Mitbestimmung durch die Vergabe von Kernaufgaben an Selbstständige genannt. Dennoch wurde von manchen der Eindruck geäußert, dass die Solo-Selbstständigen für Betriebs- oder Personalratsmitglieder eine geringere Priorität hätten als die Festangestellten

Einen größeren Bezug zur jeweiligen Gesetzeslage hatte das reale Handeln der Personalratsmitglieder. Während in NRW Richtlinien zur Honorarhöhe usw. ausgehandelt, Teilpersonalversammlungen für die Lehrbeauftragten und Befragungen zu deren Arbeitsbedingungen durchgeführt wurden, hatten die befragten Personalratsmitglieder in Berlin deutlich weniger Handlungsspielraum. Im Bereich der Betriebsverfassung wurden Betriebsvereinbarungen in Anwendung eines betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs auch auf die eingegliederten freien Mitarbeiter angewandt, es kam punktuell zur regelmäßigen Zusammenarbeit mit den gewählten Sprecherinnen der Solo-Selbstständigen oder zur Einladung dieser Gruppe zu Betriebsversammlungen. Teilweise wurden Ausfallregelungen neu vereinbart oder bestehende durchgesetzt.

Für die befragten Personalräte an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes die Lehrbeauftragten stärker in den Blick geraten. Ihnen werden die Listen mit den Lehraufträgen ab 4 SWS zur Zustimmung vorgelegt. Ein Überblick über die genaue Anzahl der Lehrbeauftragten bleibt bisher eher schwierig, weil die Lehraufträge in den Verwaltungen nach Aufträgen und nicht nach Personen aufgeschlüsselt werden. Manche Verfahren müssen sich noch einspielen. Die Personalratsgremien haben sich durch die Einbeziehung der Lehrbeauftragten vergrößert.

Nicht überall artikulieren die Solo-Selbstständigen ihre Interessen wahrnehmbar, doch übertrifft auch hier die angetroffene Häufigkeit die Vorerwartungen. Bei einer kollektiven Interessenartikulation gab es neben den selbstorganisierten informellen Sprecherinnenstrukturen in manchen Dienststellen oder Betrieben eine institutionalisierte Vertretung der Lehrbeauftragten / Honorarkräfte in Gremien, z.B. im akademischen Senat an den Hochschulen in Berlin oder einem Kuratorium. Bei den selbstorganisierten Sprecherstrukturen gehörten Honorarerhöhungen, eine Fortzahlung der Honorare im Krankheitsfall, die Beteiligung des Auftraggebers an den Kosten für die Sozialversicherung oder ein "Sonderkündigungsschutz" für gewählte Sprecherinnen zu den Zielen.

Die Arbeitsbedingungen der betriebsnahen Solo-Selbstständigen wurden insbesondere hinsichtlich der Einkommenssicherheit als kritisch beschrieben. Dort, wo sie eng mit festangestellten Kolleginnen zusammenarbeiten, leide das Betriebsklima. Der Aspekt einer tatsächlichen und empfundenen Ausgrenzung der Solo-Selbstständigen durch den Arbeitgeber und z.T. auch durch Kollegen wurde mehrfach erwähnt. Auch durchzog das Bild einer Mehr-Klassen-Belegschaft, bei der die Solo-Selbstständigen die unterste Hierarchiestufe einnehmen, mehrere Interviews. Insgesamt wurde die Kenntnis der Lebens- und Arbeitssituation der Solo-Selbstständigen bei den festangestellten Kolleginnen als eher gering eingestuft. Hinsichtlich der emotionalen Anforderungen beklagten manche Solo-Selbstständige den Mangel an Wertschätzung und Anerkennung.

Die Dimension der – für Arbeitnehmerinnen – institutionell verankerten Rechte und Partizipationsmöglichkeiten stellt sich für die Solo-Selbstständigen als besonders sensibler Bereich dar. Die Abwesenheit von Mutterschutz und Urlaubsanspruch wurden dabei genauso moniert wie die mangelhafte Ausstattung mit Arbeitsmitteln. Die Befragten berichteten von hohem Risiko von Auftragsverlust bei gewählten Sprecherinnen der Solo-Selbstständigen.

Als Hindernisse für eine gelingende Interessenvertretungsarbeit wurden auf betrieblicher Ebene vorrangig die mangelnde Kenntnis der Situation der Solo-Selbstständigen bei den Betriebs- oder Personalratsmitgliedern und die schwierige Erreichbarkeit dieser Beschäftigtengruppe genannt. Auf gesetzlicher Ebene wurde angeregt, den Status der Solo-Selbstständigen neu zu fassen oder ganz abzuschaffen, die anteilige Übernahme der Sozialversicherungskosten der betriebsnahen Solo-Selbstständigen durch die Auftraggeberinnen vorzuschreiben, das Landespersonalvertretungsgesetz Berlin hinsichtlich der Zuständigkeit für die Solo-Selbstständigen zu ändern und die Einhaltung vorhandener Regelungen stärker zu kontrollieren.

Informationsdefizite stellen den deutlichsten Befund dieser explorativen Studie dar.

Hier könnten Ansätze eines besseren Informationsflusses erarbeitet werden, wie Personal- und Betriebsratsmitglieder besser über die realen Arbeitsbedingungen und Belastungen der Solo-Selbstständigen informiert werden resp. sich selbst Informationen beschaffen. Dabei sind z.B. die erwähnte Befragung dieser Beschäftigtengruppe und ihre Einladung zu Teilpersonalversammlungen prominente Möglichkeiten. Die festangestellten Kolleginnen wären in diesen Informationsfluss einzubeziehen. Die Solo-Selbstständigen könnten durch Gewerkschaftsmitglieder oder die Personal- und Betriebsräte angeregt werden, Kontakt mit den Gremien aufzunehmen, sich zu vernetzen und selbstorganisierte Sprecherinnenstrukturen aufzubauen. Dazu

wäre bei den bisher Unorganisierten ein Bewusstsein der größeren Stärke kollektiver Lösungen zu entwickeln. Zu all diesen Punkten könnten Bildungsangebote entwickelt und bereitgestellt werden.

Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Stärkung der Rechte und des Schutzes Solo-Selbstständiger dürfte ebenso deutlich geworden sein. Dazu wäre eine Überarbeitung des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs ebenso wünschenswert wie Überlegungen zur Ausweitung des Kündigungsschutzes.

3 SCHLUSS

3.1 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

- Der Wunsch nach einer angemessenen und erfolgreichen Interessenvertretung der betriebsnahen Solo-Selbstständigen ist sowohl bei den Betriebs- als auch bei den Personalräten vorhanden.
- Auch bei den betriebsnahen Solo-Selbstständigen besteht der Wunsch nach einer Einbeziehung in die betriebliche Interessenvertretung.
- Es besteht hoher Informations- und Kommunikationsbedarf über die Arbeitsbedingungen resp. die Handlungsmöglichkeiten der jeweils anderen Seite.
- In manchen Betrieben oder Dienststellen haben sich selbstorganisierte SprecherInnenstrukturen der Solo-Selbstständigen entwickelt. Zum Teil engagieren sich die betriebsnahen Solo-Selbstständigen als Vertrauenspersonen in gewerkschaftlichen Betriebsgruppen.
- Insbesondere hinsichtlich ihres Engagements fehlt es an fundamentalem Schutz. Berichte über kompletten Auftragsverlust bei Aktivitäten als gewählte SprecherInnen oder sogar gewählte Betriebsratsmitglieder waren kein Einzelfall.
- Das Beispiel NRW zeigt, wie stark eine explizite Einbeziehung dieser bisher eher am Rande wahrgenommenen Beschäftigtengruppe in die Vertretungsgesetze konkrete Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen ermöglichen kann.
- Neben einer entsprechenden Änderung der jeweiligen gesetzlichen Grundlagen zur Einbeziehung aller im Betrieb oder der Dienststelle Tätigen / Beschäftigten ist eine konsequentere Kontrolle zur Vermeidung von Umgehungstatbeständen vonnöten.

3.2 AUSBLICK

Die Ergebnisse dieser explorativen Untersuchung sollten an geeigneter Stelle durch repräsentative Studien verifiziert werden. Dabei wäre an die detaillierte Untersuchung hier aufgeworfener Teilaspekte ebenso zu denken wie an konkrete Fallstudien.

Die jeweils spezifischen subjektiven Deutungsmuster der einzelnen Akteursgruppen (Dozentinnen an Volkshochschulen, Personalräte in den Stadtverwaltungen, Lehrbeauftragte an Sprachenzentren oder Personalräte an Hochschulen, Betriebsräte oder Honorarlehrkräfte bei privatrechtlichen Weiterbildungsträgern) oder ihre spezifischen Kommunikationsstrukturen könnten dabei genauso erkundet werden wie darüber hinausgehend die Spezifika einzelner Branchen oder Bundesländer.

Neben den in dieser Studie behandelten Themenbereichen könnte ein Blick auf die Vergabep Praxis und den Umgang mit Werkverträgen zur Aufstockung von Lehraufträgen oder die Vergabep Praxis von universitären Teilaufgaben an privatrechtlich organisierte universitäre An-Institute oder Kooperationspartner aufschlussreich sein.

Auch ein größerer Betrachtungsrahmen wäre zu bedenken: Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede lassen sich hinsichtlich der anderen atypischen Beschäftigungsverhältnisse ausmachen? Gibt es dabei übertragbare Grundmuster? Könnte es gerade hinsichtlich der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten ein Nord-Süd-Gefälle geben? Wäre ein Ost-West-Unterschied wahrnehmbar? Wie ließen sich solche Beobachtungen ggf. erklären?

Die Frage der Rechte und des Schutzes solo-selbstständiger Erwerbstätiger bekommt in Zeiten der Ausweitung prekärer Arbeits- und Lebenszusammenhänge im Finanzmarktkapitalismus nicht nur im Bereich der Bildung und Weiterbildung eine immer größere Bedeutung, sollen Demokratie und Mitbestimmung zukunftsfähige Modelle bleiben.

LITERATUR

Bögenhold, D. / Fachinger, U. (2012): Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit, WISO Diskurs, Bonn

Brenke, K. (2013): Allein tätige Selbstständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen, DIW-Wochenbericht, 7

Brinkmann, U. / Dörre, K. / Röbenack, S. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn

Bundesregierung (2013): Bericht der Bundesregierung zur Lage der Freien Berufe, Berlin

Castel, R. / Dörre, K. (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt/M.

Däubler, W. / Kittner, M. / Klebe, T. / Wedde, P. (Hg.) (2012): Betriebsverfassungsgesetz. Frankfurt/M., 13. Auflage

DGB (2012): Werkverträge – Missbrauch stoppen, Arbeitsmarkt aktuell 5

Dohna-Jaeger, V. (2013): Die Renaissance des Werkvertrags. In: Arbeit und Recht 6: 238-243

Dörre, K. / Krämer, K. / Speidel, F. (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Argument 256: 378-439

Fürstenberg, F. (2013): Entwicklungen in den industriellen Beziehungen. Ein Überblick. In: Industrielle Beziehungen 20 (4): 304-322

Halen, S. (2013): Freie Mitarbeit. In: Arbeitsrecht im Betrieb 5: 305-309

Helfferich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, Wiesbaden

Kock, K. (Hrsg.) (2008): Der Preis der Freiheit. Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung, Dortmund

Mayring, P. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, Weinheim

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim

Nebe, K.: Spaltung des Arbeitsmarkts durch Krisengesetzgebung - eine kritische Analyse des deutschen Arbeits- und Sozialrechts vor und nach der Krise. In: Soziales Recht 1: 1 – 16

Neis, Matthias / Rubelt, Jürgen (2010): Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen. Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg. Berlin

Pedersini, Roberto / Coletto, Diego (2009): Self-employed workers: industrial relations and working conditions, Milano, <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/tn0801018s.htm> (abgerufen am: 21.12.2013)

Pernicka, S. / Aust, A. (Hg.) (2007): Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich, Berlin

Perulli, A. (2003): Wirtschaftlich abhängige Beschäftigungsverhältnisse/arbeitnehmerähnliche Selbstständige: rechtliche, soziale und wirtschaftliche Aspekte. Studie im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission, www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_de.pdf (abgerufen am: 21.12.2013)

Schulze Buschoff, Karin (2007): Neue Selbstständigkeit im europäischen Vergleich. Struktur, Dynamik und soziale Sicherheit, Düsseldorf

Statistisches Bundesamt (2012), Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales 2012. Wiesbaden

Waas, B. (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag: Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen, Düsseldorf

Wagner, Alexandra (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung, Düsseldorf

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview, in: Forum Qualitative Research, <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519> (abgerufen am: 21.12.2013)

ANHANG

LISTE DER INTERVIEWS

- Int1: Personalratsmitglied, Hochschule, Berlin, Interview am 26.3.13
- Int2: Solo-SelbstständigeR, Hochschule, Berlin, Interview am 27.3.13
- Int3: Solo-SelbstständigeR, privatrechtlicher Bildungsträger, NRW, Interview am 28.3.13
- Int4: Personalratsmitglied, Hochschule, Berlin, Interview am 5.4.13
- Int5: Personalratsmitglied, Hochschule, NRW, Interview am 10.4.13
- Int6: Solo-SelbstständigeR, Hochschule, Berlin, Interview am 30.4.13
- Int7: Betriebsratsmitglied, privatrechtlicher Bildungsträger, Berlin, Interview am 3.5.13
- Int8: 3 Personalratsmitglieder, Hochschule, NRW, Interview am 15.5.13
- Int9: Betriebsratsmitglied, privatrechtlicher Bildungsträger, NRW, Interview am 16.5.13
- Int10: Personalratsmitglied, Hochschule, NRW, Interview am 16.5.13
- Int11: Solo-SelbstständigeR, Volkshochschule, NRW, Interview am 16.5.13
- Int12: Betriebsratsmitglied, privatrechtlicher Bildungsträger, NRW, Interview am 17.5.13
- Int13: Solo-SelbstständigeR, privatrechtlicher Bildungsträger, NRW, Interview am 17.5.13
- Int14: Solo-SelbstständigeR, Volkshochschule, Berlin, Interview am 19.6.13
- Int15: Personalratsmitglied, Hochschule, NRW, Interview am 24.6.13
- Int16: Personalratsmitglied, Hochschule, NRW, Interview am 24.6.13
- Int17: Personalratsmitglied, Hochschule, NRW, Interview am 25.6.13
- Int18: Personalratsmitglied, Stadtverwaltung, NRW, Interview am 5.7.13
- Int19: Solo-SelbstständigeR, Hochschule, NRW, Interview am 5.7.13
- Int20: Solo-SelbstständigeR, Hochschule, NRW, Interview am 5.7.13
- Int21: Solo-SelbstständigeR, privatrechtlicher Bildungsträger, Berlin, Interview am 12.7.13
- Int22: Betriebsratsmitglied, privatrechtlicher Bildungsträger, Berlin, Interview am 15.7.13
- Int23: Betriebsratsmitglied, privatrechtlicher Bildungsträger, Berlin, Interview am 28.7.13
- Int 24: Betriebsratsmitglied, privatrechtlicher Bildungsträger, Berlin, Interview am 2.8.13

INFORMATIONSBLATT ZUM DATENSCHUTZ

Informationsblatt für die Gesprächspartner

Wir informieren Sie hiermit über das Forschungsprojekt, für das wir Sie gerne befragen möchten, und über unser Vorgehen. Der Datenschutz verlangt Ihre ausdrückliche und informierte Einwilligung, dass wir das Interview aufzeichnen und auswerten.

Die verantwortliche Leitung des Projekts liegt bei **Dr. Sabine Jambon**.

In dem Forschungsprojekt sollen die subjektiven Einschätzungen von **Grenzen und Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung von abhängigen Solo-Selbstständigen im Bildungsbereich** untersucht werden. Dazu werden Personalrats- und Betriebsratsmitglieder sowie Lehrbeauftragte und Honorarlehrkräfte befragt.

Die Forschung wird im Rahmen der Forschungsförderung von der Hans-Böckler-Stiftung im Förderschwerpunkt „Mitbestimmung im Wandel“ und der Forschungslinie „Voraussetzungen einer gestaltenden Interessenvertretungsarbeit“ unterstützt.

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Der Interviewende unterliegt der Schweigepflicht und ist auf das Datengeheimnis verpflichtet. Die Arbeit dient allein wissenschaftlichen Zwecken.

Wir sichern Ihnen folgendes Verfahren zu, damit Ihre Angaben nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden können:

- Wir gehen sorgfältig mit dem Erzählten um: Wir nehmen das Gespräch digital auf. Die Datei wird abgetippt und nach Abschluss des Projekts gelöscht. Auf Wunsch stellen wir Ihnen gerne die Datei oder die Abschrift zur Verfügung.
- Wir anonymisieren, d.h. wir nennen keine Personen-, Firmen-, Hochschulnamen oder andere Daten, aus denen Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sein könnten.
- Ihr Name und Ihre Telefonnummer werden am Ende des Projekts in unseren Unterlagen gelöscht, so dass lediglich das anonymisierte Transkript existiert. Die von Ihnen unterschriebene Erklärung zur Einwilligung in die Auswertung wird in einem gesonderten Ordner an einer gesicherten und nur der Projektleitung zugänglichen Stelle aufbewahrt. Sie dient lediglich dazu, bei einer Überprüfung durch den Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Sie mit der Auswertung einverstanden sind. Sie kann mit Ihrem Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.
- Die Abschrift wird nicht veröffentlicht und ist nur projektintern für die Auswertung zugänglich. Die anonymisierte Abschrift wird nur von den Mitarbeitern und MitarbeiterInnen des Projekts gelesen, die ebenfalls der Schweigepflicht unterliegen. In Veröffentlichungen gehen aber einzelne Zitate ein, selbstverständlich, ohne dass erkennbar ist, von welcher Person sie stammen.

Die Datenschutzbestimmungen verlangen auch, dass wir Sie noch einmal nachdrücklich darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile entstehen. Sie können Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern. Auch die Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit von Ihnen widerrufen werden und die Löschung des Interviews von ihnen verlangt werden.

Wir bedanken uns für Ihre Bereitschaft, uns Auskunft zu geben, und hoffen, dass unsere wissenschaftliche Arbeit dazu beiträgt, die Voraussetzungen einer gestaltenden Interessenvertretungsarbeit genauer zu beleuchten.

EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG

Einwilligungserklärung

Ich bin über das Vorgehen bei der Auswertung der persönlichen Interviews mit einem Handzettel informiert worden (u.a. die Abschrift gelangt nicht an die Öffentlichkeit, Anonymisierung bei der Abschrift, Löschung der Datei bzw. Aushändigung auf Wunsch, Löschung von Namen und Telefonnummer, Aufbewahrung der Einwilligungserklärung nur im Zusammenhang mit dem Nachweis des Datenschutzes und nicht zusammenführbar mit dem Interview).

Ich bin damit einverstanden, dass einzelne Sätze, die aus dem Zusammenhang genommen werden und damit nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, als Material für wissenschaftliche Zwecke und die Weiterentwicklung der Forschung genutzt werden können.

Unter diesen Bedingungen erkläre ich mich damit einverstanden, das Interview zu geben und bin damit einverstanden, dass es digital aufgenommen, abgetippt, anonymisiert und ausgewertet wird.

Unterschrift:

Ort, Datum:

BEISPIEL FÜR DEN INTERVIEWLEITFADEN

Fragebogen Betriebsrat

Einstieg:

Hier im Betrieb arbeiten Freie Mitarbeiter als Honorarlehrkräfte. Welche Aufgaben übernehmen die Freien Mitarbeiter und welche Erfahrungen haben Sie hier im Betrieb mit den Freien Mitarbeitern gemacht?

Teil 1:

Wann hatten Sie in letzter Zeit etwas mit den Honorarlehrkräften zu tun?

Was genau ist da passiert? Worum ging es? Erzählen Sie mal:

Teil 2:

Jetzt interessiert mich folgendes: Was denken Sie über die Arbeitsbedingungen der Honorarlehrkräfte und die Vertretung der Interessen der Honorarlehrkräfte in Ihrem Betrieb?

Was sind aus Ihrer Sicht die drängendsten Probleme der Honorarlehrkräfte?

Welche Lösung könnte es dafür auf betrieblicher Ebene geben?

Wie empfinden Sie das Verhältnis zwischen Kernbelegschaft und Honorarlehrkräften?

Teil 3:

Wie verhält sich der Betriebsrat bei Konflikten um die Arbeitsbedingungen der Honorarlehrkräfte?

Besteht dazu Einigkeit im Gremium? Falls nicht: Welche Positionen werden vertreten?

Was kann der Betriebsrat für die Honorarlehrkräfte tun? Gibt es etwas, was er nicht darf?

Welche Vorteile hat/hätte es für den Betriebsrat, die Interessen der Honorarlehrkräfte zu vertreten?

Was sind aus Ihrer Sicht die größten Hindernisse für den Betriebsrat, sich für die Honorarlehrkräfte einzusetzen?

Teil 4:

Und die Honorarlehrkräfte? Wie artikulieren die Honorarlehrkräfte ihre Interessen?

Gibt es eine kollektive Interessenartikulation der Honorarlehrkräfte im Konfliktfall?

Gibt es eine selbstorganisierte Interessenvertretung der Honorarlehrkräfte? Haben Sie zu ihr Kontakt?

Was genau tut sie?

Spielen die Netzwerke der sozialen Medien eine Rolle?

Teil 5:

Jetzt schaue ich noch einmal, ob aus meiner Sicht noch etwas offen geblieben ist – kleinen Moment, bitte.

(...)

Zustimmungsverweigerung bei Einstellungen

Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

Teilnahme der Honorarlehrkräfte an Betriebsversammlungen

Aufnahme in die Wählerlisten

Bevor ich zu meiner Abschlussfrage komme: Fehlt noch etwas, wozu Sie gerne etwas sagen möchten?

Abschluss:

Auf welcher Ebene müsste sich etwas ändern, damit die Interessen der Honorarlehrkräfte hier im Haus gut vertreten werden können? Wenn Sie dazu einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich wünschen?

KURZFRAGEBOGEN

Codierung

☐ Berlin ☐ NRW

Datum:

☐ BR-Mitglied

☐ PR-Mitglied

seit wann im Amt? _____ freigestellt? ☐ ja ☐ nein

Größe des Gremiums: ☐ 1 ☐ 3 ☐ 5 ☐ 7 ☐ 9 ☐ mehr: _____ BR-/PR-Mitglieder

seit wann im Betrieb? _____

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit ☐ unbefristet ☐ befristet

Wochenstunden / Lehrdeputat _____ ☐ keine Unterrichtstätigkeit, sondern: _____

☐ Solo-Selbstständig im Hauptberuf

seit wann für den Betrieb tätig? _____

☐ ganzjährig ☐ durchschnittlich _____ Monate im Jahr

Wochenstunden / Lehrdeputat _____ ☐ keine Unterrichtstätigkeit, sondern: _____

Größe des Betriebs: _____ Beschäftigte (ohne FM)

Anzahl der Freien Mitarbeiter ca: _____

Verhältnis ArbeitnehmerInnen / Freie MitarbeiterInnen in %: _____

Frauenanteil der Freien MitarbeiterInnen in %: _____

Anteil der Lehre / am Unterricht, der von FM geleistet wird in %: _____

Einsatz der FM zur Erfüllung des Betriebszwecks? ☐ ja ☐ nein ☐ ich weiß nicht

Gewerkschaftsmitgliedschaft? ☐ ver.di ☐ GEW Sonstige: _____

Erwartungen an die Gewerkschaft _____

POSTSCRIPT

Datum

Skizze zu Gesprächsinhalten

Anmerkungen zu situativen und nonverbalen Aspekten

Schwerpunktsetzungen

thematischen Auffälligkeiten

spontanen Interpretationsideen