

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Karen Jaehrling

Prekäre Arbeit und sozialer Dialog

Vier Fallstudien zu neuen Lösungsansätzen

2016

04

Auf den Punkt ...

- Das deutsche ‚Beschäftigungswunder‘ ist mit einer Zunahme von Prekaritätsrisiken einhergegangen. Atypisch Beschäftigte sind davon zwar stärker betroffen, die Arbeitsstandards für Normalarbeitnehmer/innen sind jedoch ebenfalls unter Druck geraten.
- Es ist umstritten, ob Akteure und Prozess des sozialen Dialogs eher zur Entstehung und Stabilisierung der Arbeitsmarktspaltung beitragen oder ihr entgegenwirken. Ausgewählte Fallstudien dokumentieren die Schwierigkeiten, die sich dabei stellen, selbst wenn es nur um die Durchsetzung von Mindeststandards geht. Sie illustrieren zugleich, dass eine Verringerung der Arbeitsmarktspaltung möglich ist, und zwar gerade dort, wo Ressourcen und Verfahren des sozialen Dialogs noch vergleichsweise gut erhalten sind.
- Weiterhin bedarf es jedoch eines stärkeren ‚Schattens der Hierarchie‘ bzw. auch direkter gesetzlicher Eingriffe, um inklusivere Unternehmensstrategien zu ‚fordern und fördern‘. Der gesetzliche Rahmen bietet bislang unzureichenden Schutz für neue und alte Gefährdungslagen.
- Die Orientierung der Gesetzgebung am Gleichstellungsprinzip (equal pay/equal treatment) greift außerdem zu kurz, wenn es sich faktisch auf Mindeststandards beschränkt und zudem die spezifischen Risiken atypischer Beschäftigung nicht berücksichtigt. Zudem erfordert die wirksame Durchsetzung von Gleichstellung, dass die Nutzung atypischer Beschäftigung in einem überschaubaren und kontrollierbaren Rahmen gehalten wird.

Einleitung

Im europäischen Vergleich sticht der deutsche Arbeitsmarkt nicht nur durch ein starkes Beschäftigungswachstum heraus, sondern auch durch eine starke Zunahme von Niedrigeinkommen und atypischer Beschäftigung. So entfiel ein großer Teil der in den letzten zehn Jahren zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze auf befristete Verträge, Leiharbeit und kurze Teilzeit. Damit nimmt auch das Ausmaß prekärer Arbeit zu – also Arbeit, die aufgrund ihrer Instabilität, geringer und schwankender Vergütung, geringer sozialer Einbindung am Arbeitsplatz und weiterer Merkmale sowohl objektiv als auch subjektiv wenig Sicherheit und Perspektive bietet. Gegenstand aktueller Debatten ist dabei, wie sich Prekaritätsrisiken auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen verteilen, und welchen Einfluss darauf die Akteure des sozialen Dialogs¹ nehmen.

Ein Teil der Forschung sieht die Zunahme prekärer Arbeit als Folge einer allgemeinen Entfesselung von Marktkräften, die bisherige institutionelle Restriktionen des ‚koordinierten‘ Kapitalismus abschüttelt (z.B. Glyn 2007; Streeck 2009), einschließlich der etablierten Prozesse und Institutionen des kollektiven Interessenausgleichs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Damit gehe eine allgemeine Prekarisierung einher, die nicht auf Randgruppen beschränkt bleibe, sondern auch die Mittelschicht erfasse und zudem weitgehende soziale und politische Desintegrationsprozesse zur Folge habe (Castel 2000; Dörre 2009, Standing 2011). Andere Arbeiten heben demgegenüber die asymmetrische Risikoverteilung hervor und verweisen darauf, dass Prekaritätsrisiken stark auf Randbelegschaften und atypische Beschäftigungsverhältnisse konzentriert sind. Dafür werden auch Veränderungen im Bereich des sozialen Dialogs verantwortlich gemacht. Die geschwächte Verhandlungsposition von Beschäftigten und Gewerkschaften begünstigt demnach ‚klassenübergreifende Akteurskoalitionen‘ oder auch ‚wettbewerbskorporatistische‘ Bündnisse zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen. Diese räumen den Unternehmen im Gegenzug für Beschäftigungsgarantien und Schutz der Arbeitsbedingungen eines kleiner werdenden Kerns von Beschäftigten (‚insider‘) mehr Flexibilität in Bezug auf die Nutzung und Ausgestaltung atypischer Beschäftigung (‚outsider‘) ein (Emmenegger et al. 2012; Deppe 2013; Hassel 2014).² Auf diese Weise unterstütze der soziale Dialog die zunehmende Spaltung des Arbeitsmarktes in ein Segment vergleichsweise gut geschützter Jobs und ein Segment prekärer Arbeitsverhältnisse.

- 1 Der Begriff ‚sozialer Dialog‘ wird hier gemäß der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verwendet, um ein breites Bündel an Formen des kollektiven Interessenausgleichs im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu bezeichnen. Dies schließt tripartistische Verhandlungen, Konsultationen oder auch den bloßen Informationsaustausch zwischen Vertretern von Beschäftigten, Arbeitgebern und staatlichen Instanzen ein (vgl. ILO o.J.)
- 2 An dieser Diagnose knüpfen auch anhaltende Forderungen etwa seitens der OECD an, die Schutzrechte von Normalarbeitnehmer/innen zu verringern und so eine weniger asymmetrische Flexibilisierung zu erreichen. Dies würde, so die Annahme, den Rückgriff der Unternehmen auf atypische Beschäftigung verringern sowie Mobilitätsbarrieren zwischen beiden Segmenten abbauen (z.B. OECD 2014).

Während hier also die Mitwirkung des sozialen Dialogs an der Herstellung ‚exklusiver‘ oder ‚dualisierter‘ Arbeitsmärkte im Vordergrund steht, beleuchten wiederum andere Studien jüngere Strategien von Gewerkschaften, die der Arbeitsmarktsplaltung durch aktive Einbindung atypisch Beschäftigter oder anderer marginalisierter Gruppen am Arbeitsmarkt entgegenzutreten suchen, etwa in Form von ‚organizing‘-Kampagnen unter Leiharbeitskräften oder Arbeitsmigrant/innen, oder Kampagnen, die auf eine inklusivere Re-Regulierung von Arbeitsmärkten zielen (z.B. Bispinck/Schulten 2011; Rehder 2014; Keune 2015; Benassi/Dorigatti 2015).

Damit stehen sich unterschiedliche Positionen sowohl zur Verteilung von Prekaritätsrisiken als auch zum diesbezüglichen Umgang der Akteure des sozialen Dialogs gegenüber. Der vorliegende IAQ-Report knüpft an diese Debatte an und präsentiert Befunde einer international vergleichenden Untersuchung zum Thema ‚Reduzierung Prekärer Arbeit durch Sozialen Dialog‘.³ Mithilfe der Unterscheidung verschiedener Arten von ‚Schutzlücken‘ wird im Folgenden im ersten Abschnitt die Verbreitung von Prekaritätsrisiken sowohl unter atypisch Beschäftigten wie auch unter ‚Normalarbeitnehmern‘ analysiert. Die Befunde verdeutlichen, dass atypisch Beschäftigte von Schutzlücken zwar überproportional stark betroffen sind, Beschäftigte in regulären Arbeitsverhältnissen allerdings auch nicht verschont blieben. Der zweite Abschnitt widmet sich Fallstudien zu innovativen Ansätzen des sozialen Dialogs, die diese Schutzlücken schließen sollen, und lotet ihre Potenziale und Grenzen aus. Da Tarifverhandlungen und betriebliche Mitbestimmung oft nicht zu einem ausreichenden Schutz führen, stehen dabei Ansätze im Vordergrund, die sich zwar dieser klassischen Pfeiler des kollektiven Interessenausgleichs in Deutschland bedienen, diese aber zugleich erweitern.

Schutzlücken in Deutschland

Das deutsche ‚Beschäftigungswunder‘ basiert zum erheblichen Teil auf einer Zunahme der atypischen Beschäftigung: Bei mehr als 1,3 Millionen (rund 36 %) Arbeitsplätzen, die seit dem konjunkturellen Tiefpunkt im Jahr 2004 zusätzlich geschaffen wurden, handelt es sich entweder um befristete Verträge, Leiharbeit, Minijobs oder reguläre Teilzeitbeschäftigung mit maximal 20 Wochenarbeitsstunden (Tabelle 1). Außerdem gab es bei den Normalarbeitsverhältnissen eine Verlagerung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit mit mehr als 20 Wochenstunden. Dass Letztere gemäß Definition des Statistischen Bun-

3 Neben dem IAQ waren an der von der EU-Kommission finanzierten Studie Forscherteams aus fünf weiteren Ländern (Großbritannien, Frankreich, Dänemark, Spanien und Slowenien) beteiligt. Der ausführliche Länderbericht zu Deutschland ist als [IAQ-Forschung 2016-03](#) publiziert (Jaehrling et al. 2016); weitere Länderberichte und der vergleichende Bericht können auf der internationalen Webseite des Projekts heruntergeladen werden: <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>

desamtes ebenfalls als Normalarbeitsverhältnisse gelten, darf nicht den Blick dafür verstellen, dass auch diese Teilzeitarbeitsplätze teilweise nur relativ geringe Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Tabelle 1: Beschäftigte* in atypischen und Normalarbeitsverhältnissen, 2004–2015 (in Tsd.)

	Solo-Selbstständig	Abhängig Beschäftigte							Gesamt
		Normal		Atypisch					
		VZ.	TZ > 20 h	Gesamt Atyp.	Befristet	TZ < 20 h	Mini-job	Leiharbeit	
2004	1.920	20.568	1.868	6.177	2.051	4.376	1.971	n.v.	28.613
2010	2.169	20.560	2.571	7.945	2.858	4.942	2.517	743	31.076
2015	1.991	21.422	3.410	7.534	2.531	4.844	2.339	666	32.367
2004–15	+71	+854	+1.542	+1.357	+480	+468	+368	n.v.	+3.754

Quelle: Website des Statistischen Bundesamtes (www.destatis.de), basierend auf der deutschen Arbeitskräfteerhebung.

*Die Zahlen beziehen sich auf Beschäftigte im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, nicht auf Personen in Ausbildung und nur auf die Hauptbeschäftigung.

Die Änderungen in Bezug auf Sicherheit und Qualität des Arbeitsplatzes beschränken sich aber nicht auf Verschiebungen im Bereich der Art des Arbeitsvertrages. Vielmehr bedarf es einer detaillierten Analyse, wie sich Schutzlücken in Deutschland über verschiedene Beschäftigungsformen hinweg entwickelt haben. Dazu unterscheidet die folgende Analyse Schutzlücken im Bereich der *Interessenvertretung*, der *Arbeitsrechte*, der *sozialen Absicherung* und im Bereich der effektiven *Durchsetzung* von Rechten.

Lücken bei der Interessenvertretung

Nur mehr eine Minderheit der Beschäftigten in der Privatwirtschaft ist weiterhin sowohl durch einen Tarifvertrag als auch einen Betriebsrat abgedeckt (34 % im Westen und 25 % im Osten). Die Anzahl jener, die durch keine der beiden traditionellen Säulen des Systems industrieller Beziehungen in Deutschland vertreten sind, ist mittlerweile ebenso groß (Westdeutschland) bzw. sogar deutlich größer (Ostdeutschland) (siehe Tabelle 2). Dies variiert stark nach Branchen; zudem ist die Vertretungslücke in kleinen Unternehmen besonders groß. Leiharbeitskräfte und Beschäftigte in Minijobs genießen formell mehr oder weniger die gleichen Teilhabe-Rechte. Allerdings schmälern die meist kurzen Vertragslaufzeiten, die Fragmentierung der Arbeitszeiten und Arbeitsorte sowie auch organisatorische Grenzen die effektive Nutzung dieser Rechte. Starke Unterschiede in der Verbreitung von Tarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung gibt es auch zwischen Branchen. Dies leistet der Fragmentierung von Arbeitsbeziehungen Vor-

schub, da Unternehmen in Branchen mit hoher Tarifdeckung sich diese Unterschiede durch Auslagerung von Leistungen an Betriebe zunutze machen, die (wenn überhaupt) an niedrigere Tariflöhne einer anderen Branche gebunden sind.

Tabelle 2: Beschäftigte unter Tarifvertrag und mit Betriebsrat 2003/2015 (in %)

	Tarifvertrag (TV)		Betriebsrat (BR) (nur Privatwirtschaft)		Sowohl TV als auch BR (nur Privatwirtschaft)		Weder TV noch BR (nur Privatwirtschaft)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
2003	70	54	48	40	42	31	26	42
2015	59	49	42	33	34	25	36	49

Quelle: Ellguth/Kohaut 2004 und 2016

Lücken bei den Arbeitsrechten

Unter Arbeitsrechten wurden im Kontext des Forschungsprojektes gesetzliche, kollektivvertragliche oder im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte Rechte von Beschäftigten gefasst, die sich auf Entlohnung, Arbeitszeit und weitere Dimensionen der Arbeitsplatzqualität beziehen. Schwache Tarifabschlüsse und die Erosion der Tarifbindung haben bei der Entlohnung deutliche Spuren hinterlassen. So war zwischen 2003 und 2009 ein deutlicher Rückgang der Reallöhne zu verzeichnen, der insbesondere im untersten Quintil der Lohnskala stark ausgeprägt war, aber auch mittlere Löhne betraf (Felbermayr et al. 2014). Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten stieg bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen (2013: 42 %) und bei Minijobs (2013: 76 %) am stärksten. Auch bei den Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen war jedoch ein Anstieg zu verzeichnen (2013: 24 %) (Kalina/Weinkopf 2015). Die Einführung des staatlichen Mindestlohns im Jahr 2015 schließt extreme Formen von Unterbezahlung gesetzlich aus und ist zugleich ein wichtiger erster Schritt zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Beschäftigten in normalen bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Die Entgeltgleichheit ist, etwa für Leiharbeitskräfte, aber noch in weiter Ferne, da diese trotz der europäischen Richtlinie über Leiharbeit aufgrund von Öffnungsklauseln in dem entsprechenden Gesetz bislang häufig deutlich niedrigere Löhne erhalten als Stammbeschäftigte mit gleicher Tätigkeit. Gleiches gilt für Beschäftigte in Subunternehmen und entsandte Arbeitskräfte.

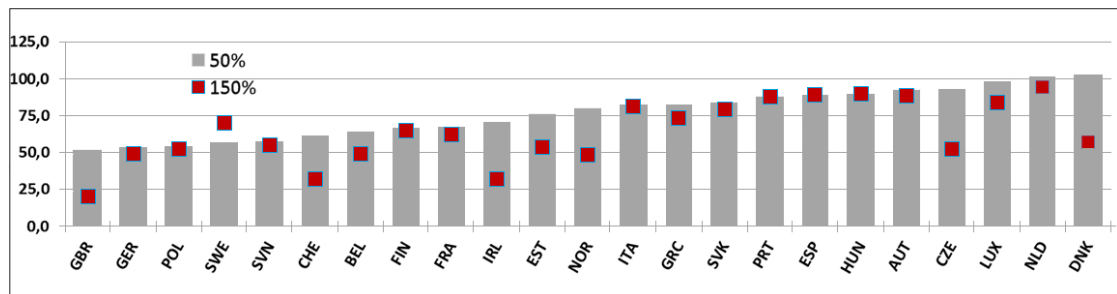
In Bezug auf die Arbeitszeit konzentrierten sich sowohl die Rechtsvorschriften als auch die tarifvertraglichen Regelungen bislang vorrangig auf die Reduzierung der *höchstzulässigen* Wochenarbeitszeit und die Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung. Die Gewährleistung einer *Mindest*wochenarbeitszeit ist dagegen erst ein relativ neues Thema. Neben niedrigen Stundenlöhnen trägt jedoch auch die Ausbreitung von Beschäfti-

gungsverhältnissen mit geringen und variablen Arbeitsstunden zu den niedrigen und unsicheren Einkommen bei. Bei fast 60 % aller Teilzeitbeschäftigungen handelt es sich um Stellen mit maximal 20 Wochenarbeitsstunden (siehe Tabelle 1) und die meisten Minijobs umfassen noch deutlich weniger Stunden. Der Anteil der Beschäftigten mit variablen Arbeitszeiten (d. h. Arbeit auf Abruf) beläuft sich auf geschätzte 5 % bis 17 % aller Erwerbstätigen (vgl. DGB 2016). Sogenannte ‚Nullstundenverträge‘ (zero-hours contracts), wie sie in Großbritannien verbreitet sind, sind zwar illegal, doch die gesetzlichen Regelungen zur Arbeit auf Abruf definieren in vielerlei Hinsicht keine klaren Grenzen. So gibt es keine Rechtsvorschrift, die eine Mindestwochenarbeitszeit vorschreibt oder geteilte Schichten verbietet. Viele Arbeitgeber haben von diesen und anderen Regelungslücken profitiert und die Teilzeitarbeit zu einer dominanten Kostensenkungsstrategie gemacht.

Lücken im Bereich soziale Absicherung

Lücken im Bereich der sozialen Absicherung können unzureichende Lohnersatzleistungen bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Elternzeit und im Alter sowie mangelnden Zugang zu (bezahlbarer) Gesundheitsversorgung umfassen. Eine der wichtigsten und derzeit viel diskutierten Lücken in der sozialen Sicherung in Deutschland ist das relativ niedrige Niveau der Rentenansprüche, selbst bei Beschäftigten mit mittleren Einkommen. Anders als in vielen anderen Ländern gibt es in Deutschland bislang keinen Mindestrentenanspruch. Zudem ist die Ersatzquote, also die relative Höhe der Lohnersatzleistungen gemessen am vorherigen Einkommen aus Erwerbstätigkeit, für Beschäftigte mit niedrigen Einkommen nicht höher als für solche mit durchschnittlichen oder hohen Einkommen – was umso schwerwiegender ist, als die Ersatzquoten im internationalen Vergleich ohnehin niedrig sind (vgl. Abbildung 1). Dementsprechend bergen in Deutschland niedrige Einkommen und beschäftigungslose Zeiten ein besonders hohes Risiko für Einkommensarmut im Alter in sich. Selbst bei 45-jähriger Vollzeitbeschäftigung auf dem aktuellen Mindestlohniveau können keine ausreichend hohen Rentenansprüche gesammelt werden, die dem Niveau der bedarfsorientierten Sozialleistung für eine alleinstehende Person (derzeit rund 700 Euro netto pro Monat) entsprechen. Zudem ist unter den Solo-Selbstständigen der Anteil derer, die weder in ein Altersversorgungssystem noch in eine Lebensversicherung einzahlen, auf mehr als 50 % gestiegen (Brenke/Beznowska 2016).

Abbildung 1: Netto-Rentenanspruch in % des vorherigen Erwerbseinkommens nach voller Erwerbsbiographie*, für unter- und überdurchschnittliche Erwerbseinkommen (50% bzw. 150% des Durchschnittseinkommens)



*zugrundeliegende Annahme: Erwerbstätigkeit ab 20. Lebensjahr bis zum regulären Renteneintrittsalter

Quelle: OECD 2015: 147 (basierend auf OECD pension models)

Hinzu kommt, dass die Armutsgefährdungsquote bei den Arbeitslosen in Deutschland die europaweit höchste ist. Das ist einerseits auf die Ausbreitung von Niedriglöhnen (und dementsprechend niedrige Leistungsansprüche) sowie auf die durch die Hartz-Reformen verkürzte maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengelds und Abschaffung der Arbeitslosenhilfe zurückzuführen. Auch hier sticht im internationalen Vergleich aber wieder ein strukturelles Kennzeichen des deutschen Sozialversicherungssystems heraus: Während in anderen Ländern ein Mindestarbeitslosengeld oder andere Ausgleichsmechanismen bewirken, dass Teilzeit- oder Niedriglohnbeschäftigte ein (gemessen an ihrem vorherigen Einkommen) prozentual höheres Arbeitslosengeld erhalten, kommt in Deutschland strikt das Äquivalenzprinzip zum Tragen – mit der Folge zum Teil sehr niedriger Arbeitslosengeldansprüche.

Ein weiteres Problem ist schließlich der Zugang zu bezahlbarer Krankenversicherung insbesondere für Solo-Selbstständige, da die festgelegten Mindestbeiträge auch für Personen mit niedrigen Einkommen relativ hoch sind – und niedrige Einkommen sind unter den Solo-Selbstständigen weit verbreitet.

Lücken bei der Durchsetzung

Lücken bei der Durchsetzung von Rechten sind insbesondere in Bezug auf entsandte Arbeitskräfte und Minijobber/innen von Bedeutung. Bei entsandten Arbeitskräften ist eine Umgehung durch Falschberechnung von Arbeitsstunden und Löhnen oder durch inkorrekte Einstufung der Arbeitnehmer in niedrigere Lohnstufen weit verbreitet (vgl. Wagner 2015). Bei den Minijobs haben Erhebungen wiederholt eine weit verbreitete Nichteinhaltung grundsätzlicher Arbeitnehmerrechte zu Tage befördert, etwa in Bezug auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub (vgl. Fischer et al. 2015). Anders als dies üblicherweise vermutet wird, hat die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse offenbar keinen Rückgang von Gesetzesverstößen zur Folge (weil Arbeitgebern nun mehr Möglichkeiten zur *legalen* Senkung ihrer Kosten zur Verfügung

stehen). Vielmehr trägt sie dazu bei, Gesetzesverstöße zu erleichtern, da sie viele Arbeitsplätze aus dem Einflussbereich von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen herausgeschoben hat. Mit der abnehmenden Verbreitung von Betriebsräten, zu deren Kernaufgaben es zählt, über die Einhaltung des Arbeitsrechts im Betrieb zu wachen, sind jedoch auch viele Normalarbeitnehmer/innen insbesondere in kleinen Betrieben ohne kollektiven Schutz im Falle einer Verletzung ihrer Ansprüche.

Das Durchsetzungsproblem hat mit der Einführung von branchenspezifischen Mindestlöhnen an Sichtbarkeit gewonnen, da nun ein großer Teil der Unternehmen durch staatliche Kontrollen unter die Lupe genommen werden kann. Darüber hinaus zwingt eine Auftraggeberhaftung nun die Arbeitgeber, ihre Subunternehmen hinsichtlich deren Einhaltung der Arbeitsgesetze zu überwachen, was zumindest potenziell auch zum Ausbau ihrer eigenen Kontrollmechanismen führt. Für die staatlichen Inspektionen durch den Zoll werden beachtliche Ressourcen eingesetzt. Außerdem fließt ein wichtiger Teil der Gewerkschaftsressourcen in Beratungsleistungen für einzelne Beschäftigte, die von einer Verletzung ihrer Rechte betroffen sind. Die öffentliche und gewerkschaftliche Unterstützung für Arbeitnehmer/innen, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, bleibt demgegenüber lückenhaft. Allerdings richtete der DGB in mehreren Städten einen Beratungsdienst für Arbeitsmigranten ein.

Fallstudien zu Ansätzen des sozialen Dialogs zur Reduzierung von Prekarität

Vier Fallstudien mit unterschiedlichen Branchenschwerpunkten wurden für das Projekt ausgewählt. Ziel war es dabei zu beleuchten, wie Prozesse des sozialen Dialogs prekäre Arbeitsverhältnisse reduzieren können, und welche Herausforderungen bestehen bleiben (Tabelle 3). Wir haben uns, wie eingangs erwähnt, dabei insbesondere auf Ansätze konzentriert, die sich zwar der klassischen Instrumente des sozialen Dialogs bedienen, diese aber zugleich erweitern. Eines der Hauptziele dieser Ansätze ist beispielsweise die wirksame Durchsetzung rechtlicher Mindeststandards, bei der auch staatliche Akteure eine wichtige Rolle spielen.

In der ersten Fallstudie geht es um eine Reihe von Maßnahmen der Sozialpartner, die auf eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen insbesondere (aber nicht ausschließlich) von **entsandten Arbeitskräfte** in der fleischverarbeitenden Industrie zielen. Dazu zählt unter anderem eine freiwillige Selbstverpflichtung großer Unternehmen aus dem Jahr 2015, auf das Instrument der Entsendung zu verzichten und fortan nur noch Werkverträge mit deutschen Firmen abzuschließen. Dadurch sollen Arbeitsmigranten nun als reguläre Beschäftigte nach deutschem Sozialversicherungsrecht beschäftigt werden.

Die zweite Fallstudie behandelt Regelungen und Praktiken bei der öffentlichen Auftragsvergabe im Bundesland Bremen, die dort nach dem Ruffert-Urteil von 2008 etabliert wurden, um – innerhalb des restriktiven Rahmens der EuGH-Rechtsprechung – bestimmte Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen bei beauftragten Firmen zu definieren und ihre Einhaltung durchzusetzen.

Die dritte Fallstudie (**sozial nachhaltige Beschaffung**) befasst sich mit einem speziellen ‚Tarifvertrag über den Einsatz von Werkverträgen‘ für die Stahlbranche in Nordrhein-Westfalen, der im Jahr 2014 abgeschlossen wurde. Er sieht unter anderem vor, dass Firmen nach Möglichkeit nur Werkverträge mit tarifgebundenen Firmen abschließen. Als Mindestbedingungen müssen sich die beauftragten Werkvertragsfirmen aber schriftlich verpflichten, dass gesetzliche Standards wie der nationale Mindestlohn und Arbeitszeitgesetze eingehalten werden.

Tabelle 3: Zusammenfassung der Merkmale der Fallstudien 1–4

	Branche	Probleme	Ansätze des sozialen Dialogs
1. Entsandte Arbeitskräfte	Fleisch-industrie	Niedrige Löhne Nichteinhaltung des Arbeitsrechts Schlechte Unterkunftsbedingungen	Tarifverträge zu Mindestlöhnen auf Branchenebene Freiwillige Verpflichtungen zur Verbesserung der Arbeits- und Unterbringungsbedingungen von Arbeitsmigranten.
2. Öffentliche Auftragsvergabe	Bau, Reinigung Catering	Nichteinhaltung der Mindestlöhne und anderer Mindeststandards	Lohnklauseln und weitere Praktiken des öffentlichen Beschaffungswesens zur Durchsetzung gesetzlicher und kollektivvertraglich vereinbarter Standards
3. Sozial nachhaltige Beschaffung	Stahl-industrie	Höheres Risiko von Arbeitsunfällen bei Subunternehmen Lohnlücke zwischen beauftragter und auftraggebender Firma Nichteinhaltung des Arbeitsrechts (z.B. Arbeitszeit) Schein-Werkverträge	Vereinbarungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz und fairen Arbeitsstandards in Werkvertrags-Firmen Organizing-Kampagne der Gewerkschaft
4. Minijobs	Dienstleistungssektor	Keine Sozialversicherung Niedrige Stundenlöhne Verstöße bez. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall/Urlaub Wenige Arbeitsstunden + beschränkte Möglichkeiten zur Erhöhung der Arbeitsstunden	Wenige Versuche, die Nutzung einzuschränken; Einige Ansätze zur Bekämpfung der Nichteinhaltung von Mindeststandards + Unterstützung des Wechsels in reguläre Jobs

Die vierte Fallstudie schließlich nimmt die langanhaltende Auseinandersetzung über **Minijobs** in den Blick, wo sich seit Ende der 1990er Jahre sehr kontroverse Einschätzungen zum Ausmaß individueller Prekarität, wirtschaftlichem Nutzen und gesellschaftlichen Folgen gegenüberstehen. Konkrete Maßnahmen der Sozialpartner zur Verbesserung der Arbeitsqualität sind hier allenfalls punktuell zu beobachten und von begrenzter Wirkung. Und auch auf politischer Ebene sind Reformen seit über zehn Jahren zum Stillstand gekommen, trotz wiederholter Forderungen von Gewerkschaften, Frauenverbänden und Wohlfahrtsverbänden, diese atypische Beschäftigungsform abzuschaffen. Die Fallstudie analysiert vor allem die Hintergründe dieser polarisierten Interessenkonstellation und jüngere Reformvorschläge.

Sozialer Dialog über Organisationsgrenzen hinweg

Die Auslagerung von öffentlichen Dienstleistungen und die Nutzung von Subunternehmern, Solo-Selbstständigen und Leiharbeit durch Unternehmen ziehen häufig nicht nur ein höheres Prekaritätsrisiko für die betroffenen Arbeitskräfte nach sich, sondern verlagern sie auch in einen Bereich jenseits der organisatorischen Grenzen des auftraggebenden Unternehmens und entziehen sie damit den etablierten Formen der Interessenvertretung, die dort greifen. Drei der vier Fälle (entsandte Arbeitnehmer, öffentliche Auftragsvergabe, sozial nachhaltige Beschaffung) dokumentieren neue Formen des sozialen Dialogs, die als Versuch betrachtet werden können, diese Fragmentierung auszugleichen, indem sie sich über die organisatorischen Grenzen hinaus erstrecken (vgl. auch Deinert/Helfen 2016; Hertwig et al. 2016). Ein Spezifikum ist dabei, dass sie Verhandlungen im Namen oder über Dritte darstellen können, bei denen Vertreter der primär betroffenen Subunternehmen und Arbeitnehmer/innen nicht selbst am Verhandlungstisch sitzen. Die gesetzliche Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ist dafür ein bekanntes Beispiel, da diese für alle Firmen gilt, unabhängig davon, ob diese dem jeweiligen Arbeitgeberverband angehören oder nicht. Ähnliche Beispiele sind der Tarifvertrag in der Stahlindustrie (Fallstudie zur **sozial nachhaltigen Beschaffung**) oder die Selbstverpflichtung in der Fleischindustrie (Fallstudie **entsandte Arbeitskräfte**), die sich auf Werkvertragsfirmen beziehen, die nicht in die Verhandlungen einbezogen waren.

Diese Erweiterung des Einflussbereichs zielt darauf, Einflussmöglichkeiten zurückzugewinnen, die aufgrund des Outsourcings verloren gingen. Sie bringt aber auch spezifische Schwierigkeiten mit sich. Dies betrifft erstens die Interessenaggregation über Organisationsgrenzen hinweg – insbesondere auf Arbeitnehmerseite. Dabei ergeben sich uum einen erhebliche praktische Probleme beim Zugang von Gewerkschaftsvertretern oder Betriebsräten zu den Beschäftigten in den nachgelagerten Unternehmen, einschließlich sprachlicher und ggf. kultureller Barrieren, die zu überwinden sind. Auch Ängste der Beschäftigten vor möglichen Repressalien ihrer Arbeitgeber spielen dabei eine große Rolle. Hinzu können durchaus Interessenambivalenzen und -divergenzen treten – etwa

wenn Beschäftigte in Subunternehmen die Befürchtung haben, dass ihre Firma nach dem Abschluss eines eigenen Tarifvertrags und der damit einhergehenden Verteuerung von Arbeit bei künftigen Ausschreibungen nicht mehr konkurrenzfähig wäre. Oder wenn umgekehrt Beschäftigtenvertreter im auftraggebenden Unternehmen sich auch deshalb für höhere Löhne in Werkvertragsfirmen einsetzen, um finanzielle Anreize für die Nutzung von Werkverträgen zu verringern und ggf. auch eine Reintegration von ausgelagerten Leistungen zu erreichen – was Beschäftigung im auftraggebenden Unternehmen sichern kann, aber nicht notwendigerweise den Beschäftigten der Subunternehmen nutzt. Die Fallstudien zeigen jedoch, dass es durchaus gelingen kann, solche latenten ‚insider/outsider‘-Divergenzen in den Hintergrund zu drängen und gemeinsame Strategien zu entwickeln, die Interessen beider Gruppen berücksichtigen.

Eine zweite Herausforderung stellt die ordnungsgemäße Durchsetzung der Normen über Organisationsgrenzen und zum Teil auch über nationale Grenzen hinweg dar. Da es sich bei diesen Normen um extern aufgestellte Verpflichtungen handelt (anstelle von gemeinsam vereinbarten), können sie meist nur durch Überwachungs- und Sanktionierungsmechanismen wirksam umgesetzt werden. Hierzu sind wiederum erhebliche Ressourcen erforderlich. Obwohl die in allen drei Fällen befragten Gewerkschaftsvertreter/innen Verbesserungen bestätigten, verwiesen sie auch darauf, dass härtere Sanktionen sowie häufigere und genauere Inspektionen erforderlich sind. Praktische Probleme und rechtliche Beschränkungen in Bezug auf den Datenschutz und Geschäftsgeheimnisse behindern die Beschaffung von Informationen zu den Arbeitsbedingungen in den überwachten Unternehmen. Das gilt nicht nur im Falle grenzüberschreitender Auslagerung (bei Nutzung entsandter Arbeitskräfte), wo die Schwierigkeiten bei der Feststellung und Sanktionierung von Verstößen weithin bekannt sind (vgl. Jorens et al. 2012), sondern auch im Falle deutscher Subunternehmen. Darüber hinaus ist nach Aussage eines Gewerkschaftsvertreters im Fall der Stahlindustrie die enorme Anzahl an Werkverträgen das größte Hindernis einer effektiven Kontrolle. Daraus lässt sich folgern, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung und gleichen Bezahlung (‚equal pay/equal treatment‘) keine *Alternative* zur Beschränkung des Einsatzes atypischer Arbeit ist, sondern vielmehr als eine *Ergänzung* zu sehen ist. Denn eine wirksame Durchsetzung des equal treatment- Grundsatzes erfordert offenbar, dass die Nutzung atypischer Beschäftigung in einem überschaubaren Rahmen gehalten wird.

Insgesamt waren die Beispiele der erweiterten Formen des sozialen Dialogs über Organisationsgrenzen hinaus teilweise erfolgreich bei der Verbesserung der Arbeitsqualität für die Arbeitskräfte in den Werkvertragsfirmen und öffentlich beauftragten Unternehmen. Dennoch ist es sicherlich kein Zufall, dass diese Versuche in der Stahlindustrie wirksamer zu sein scheinen (Fallstudie zur **sozial nachhaltigen Beschaffung**), wo Beschäftigte und Arbeitgeber relativ gut organisiert sind und die Arbeitsbeziehungen noch am ehesten dem traditionellen Modell industrieller Beziehungen in Deutschland entsprechen. Während in der Stahlindustrie tätige Subunternehmer eine Lücke in dem

ansonsten gut organisierten Kernbereich des deutschen Modells darstellen und starke Sozialpartner auch als Fürsprecher für die Rechte von Personen mit atypischen Beschäftigungsverträgen eintreten können, stellen die **entsandten Arbeitskräfte** in den Werkvertragsfirmen in der fleischverarbeitenden Industrie insgesamt eine Lücke außerhalb dieses Kernbereichs dar, wo die Strukturen des kollektiven Interessenausgleichs schon seit Langem schwächer sind.

Verschränkung von staatlicher Regulierung und kollektiver Selbstregulierung

In allen vier Fallstudien spielen staatliche Akteure und Rechtsvorschriften eine wichtige Rolle, und in Deutschland interagieren sie auf verschiedenen Wegen mit den traditionellen Säulen des sozialen Dialogs.

- Erstens kann sich aufgrund neuer Rechtsvorschriften die Kalkulationsgrundlage von Firmen ändern. In Bezug auf **entsandte Arbeitskräfte** in der Fleischindustrie und auf **Minijobs** im Dienstleistungssektor haben die staatlich vorgeschriebenen Mindestlöhne den Kostenvorteil dieser atypischen Arbeitsformen deutlich verringert. Obwohl im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns davon ausgegangen wurde, dass Firmen vermehrt auf informelle Beschäftigung und andere illegale Praktiken zurückgreifen würden, um ihren Kostenvorteil aufrecht zu erhalten, dokumentieren die Fallstudien, dass Unternehmen ihre Beschäftigungsstrategien auch anpassen und atypische Verträge in Normalarbeitsverhältnisse umwandeln können, so etwa im Falle vormals entsandter Beschäftigter in der Fleischindustrie zum Teil geschehen.
- Zweitens können neue Rechtsvorschriften, und auch nur Diskussionen über Reformen, einen ‚Schatten der Hierarchie‘ (Scharpf 1991) werfen, die die Firmen zum Handeln zwingt. Dies gilt insbesondere für die Auftraggeberhaftung von Firmen in Bezug auf die Mindestlöhne, die – dies erhöht deren Bereitschaft erhöht, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Werkvertragsfirmen nicht als „Black Box“ zu behandeln, sondern Vorkehrungen zur Senkung ihres eigenen Haftungsrisikos zu treffen, wie in den Fallstudien **entsandte Arbeitskräfte** und **sozial nachhaltige Beschaffung**. Auch die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen in der Fleischindustrie war nicht zuletzt dadurch motiviert, eine weitergehende Re-Regulierung der Arbeitsbedingungen in der Branche zu vermeiden.
- Drittens dokumentieren die Fallstudien Beispiele einer kombinierten Regulierung, die sowohl auf Rechts- wie als auch auf tarifvertraglichen Normen beruhen. Die tarifvertraglich vereinbarten branchenspezifischen Mindestlöhne sind beispielsweise diejenigen Normen, deren Einhaltung im Fall der **öffentlichen Auftragsvergabe** von den Behörden kontrolliert werden. Und umgekehrt nimmt der Tarifvertrag in der Stahlindustrie auf bereits bestehende gesetzliche Ansprüche Bezug, wobei das Augenmerk auf eine Verbesserung der Durchsetzung gerichtet ist und dies auf Unternehmensebene zu einem Anliegen der Sozialpartner werden soll.

- Viertens schließlich bedarf es üblicherweise einer engen Zusammenarbeit zwischen den staatlichen Kontrollbehörden und den Sozialpartnern für eine wirksame Durchsetzung der gesetzlichen Rechte, etwa indem Gewerkschaften **entsandte Arbeitskräfte** bei der Einklagung ihrer Rechte unterstützen.

Gleiche Rechte = universelle Mindestrechte?

Die primäre Zielsetzung der verschiedenen in diesen Fallstudien beschriebenen Maßnahmen bestand im Wesentlichen darin, universelle Mindestbedingungen für Arbeit und Beschäftigung festzulegen, und – was noch viel wichtiger ist – diese auch durchzusetzen. Dies illustriert die Tatsache, dass in weiten Teilen der deutschen Wirtschaft nicht einmal diese Mindestbedingungen als gesichert angesehen werden können, und dass viel Mühe erforderlich ist, um sie einzuführen. Zur gleichen Zeit zeigt das **Minijob**-Beispiel, dass *universelle* Mindestrechte nicht immer ausreichend sind, um *spezifische* Prekaritätsrisiken im Zusammenhang mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu eliminieren. Die geringere Anzahl von Wochenarbeitsstunden bedeutet, dass selbst der freiwillige Beitritt in die Rentenversicherung nicht ausreicht, um Beschäftigten in Minijobs ein Einkommen zu gewährleisten, das ihre Grundbedürfnisse deckt, wenn sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (sondern arbeitslos, im Ruhestand usw. sind). Im Gegensatz dazu ist die freiwillige Vereinbarung in der fleischverarbeitenden Industrie, die die unterzeichnenden Unternehmen hinsichtlich der Bereitstellung von Unterkünften für **entsandte Arbeitskräfte** zur Einhaltung von Mindeststandards verpflichtet, ein Beispiel für Maßnahmen, die auf die spezifischen Risiken der atypischen Beschäftigung zugeschnitten sind. Ansätze zur Herstellung von gleicher Bezahlung und Gleichbehandlung sind also so lange unvollständig, wie sie die bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen bestehenden ungleichen Risiken nicht berücksichtigen. Erforderlich sind somit passgenaue Maßnahmen, beispielsweise solche, die auch Beschäftigten mit kurzer Vertragslaufzeit oder geringem Arbeitsumfang den Zugang zu beruflicher Weiterbildung eröffnen – welcher ihnen zwar nach geltender Rechtslage formal offen stehen mag, aufgrund der instabilen Beschäftigungssituation jedoch faktisch verschlossen sein kann. Ein anderes Beispiel sind Ausgleichszahlungen, die befristet Beschäftigten bei Vertragsende als Kompensation für ihr erhöhtes Einkommensrisiko in Frankreich zustehen, wenn sie nicht im Betrieb weiterbeschäftigt werden.

Zudem ist fraglich, ob der Begriff „gleiche Rechte“ mit dem Begriff „Mindestansprüche/-rechte“ gleichgesetzt werden kann. Obwohl der Begriff „gleich“ eine relative Äquivalenz mit vorherrschenden Standards und nicht mit einem Katalog von Mindestansprüchen als absolute Untergrenze andeutet, geht aus einschlägigen Urteilen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) eine engere Auslegung hervor, die auch in gewissem Grad in den hier präsentierten Fallstudien reflektiert wird. In der öffentlichen **Auftragsvergabe** hatte das *Rüffert*-Urteil des EuGH eine gründliche Revision der Tariftreuregelungen zur Folge, und zwar dahingehend, dass beauftragte Unternehmen nur eine als Mini-

zum definierten Lohnstufe, nicht aber das gesamte Tarifgitter anwenden mussten. Erst nach mehreren Jahren rechtlich kontroverser Debatten und einigen weiteren kürzlich gefällten Urteilen des EuGH wurden im untersuchten Fallbeispiel die deutlich über dem Mindestniveau liegenden Tariflöhne im Bausektor wieder zur Auflage gemacht (wenn auch nur mit Abstrichen). Gleichzeitig wurde eine weitere Erhöhung des vergabespezifischen Mindestlohns (der ein breiteres Branchenspektrum abdeckt) auf das Niveau der niedrigsten Lohnstufe im öffentlichen Dienst von der Bremer Landesregierung abgelehnt. Dies illustriert, dass eine engere Auslegung von „gleichem“ oder „fairem“ Lohn hier partiell weiterhin in Kraft bleibt. Es ist auch bemerkenswert, dass in der Fallstudie zur **sozial nachhaltigen Beschaffung** in der Stahlindustrie, wo die Beschränkungen der europäischen Richtlinien nicht gelten, den Werkvertragsfirmen bislang nur der staatlich festgelegte Mindestlohn zur Auflage gemacht wird. Dies scheint teilweise auf gesetzliche Hürden bzw. vorherrschende Rechtsauslegungen zurückzuführen sein, nach denen die einem Subunternehmer über die gesetzlichen Anforderungen hinaus auferlegten Pflichten einen ungebührlichen Eingriff in dessen Autonomie darstellen.

Insgesamt sollten Versuche, ‚equal pay‘ – selbst in seiner engen Auslegung – durchzusetzen, als ein erster wichtiger Schritt betrachtet werden. Dieser ist jedoch nicht ausreichend, da es bis zu einer echten Gleichbehandlung mit den Kernbeschäftigten noch immer ein weiter Weg ist, und die spezifischen Risiken einer atypischen Beschäftigung dadurch nicht berücksichtigt werden.

Fazit

Insgesamt illustrieren die Fallstudien, dass eine enge Zusammenarbeit aller Akteure – Arbeitgeber, Arbeitnehmer/innen, staatliche Instanzen – das Ausmaß an Prekarität deutlich reduzieren kann. Gleichzeitig zeigen sie, dass es erheblicher Mühen und Ressourcen bedarf, um auch nur beschränkte Ambitionen (Mindeststandards) zu erreichen. Sowohl in Hinblick auf die Ziele, die eingesetzten Ressourcen, als auch die territoriale und sektorale Reichweite sind die vorgestellten Ansätze des sozialen Dialogs mithin nur im begrenzten Rahmen effektiv. Sie bedürfen dringend der Ergänzung durch weitere Maßnahmen, die es den Akteuren ermöglichen, ambitioniertere Ziele zu verfolgen und damit Prekarität wirksam zu bekämpfen. Dies erfordert auch, über Ansätze zur Verwirklichung des (eng definierten) Gleichbehandlungs-Grundsatzes hinauszugehen. Das schließt Maßnahmen ein, die auch die *spezifischen* Risiken atypischer Beschäftigungsformen adressieren, sowie Maßnahmen, die faire Arbeitsbedingungen *oberhalb* von Mindestansprüchen zum Ziel haben. Die enormen Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von Mindeststandards und der häufige Hinweis auf mangelnde Ressourcen zu ihrer Kontrolle legen zudem nahe, dass die Nutzung atypischer Beschäftigung in einem überschaubaren Rahmen gehalten werden muss, damit gesetzlich und kollektivvertraglich definierte Standards auch zur Geltung gelangen können. Stärkere Restriktionen für

den Einsatz atypischer Arbeit – etwa durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Obergrenzen für den Anteil von Zeitarbeitskräften oder Minijobs im Betrieb – sind daher auch im Rahmen von ‚equal pay/equal treatment‘-Strategien nicht als verzichtbar oder gar als Rückkehr zur vermeintlichen Überregulierung des Arbeitsmarktes zu sehen, sondern sind eine notwendige Ergänzung bzw. Voraussetzung, um faire Arbeitsbedingungen über alle Beschäftigungsformen hinweg zu schaffen.

Mit Blick auf arbeitnehmerseitige Interessenvertretung dokumentieren die Fallstudien den Übergang von Strategien, die auf eine (zumeist ohnmächtige) Ablehnung oder stillschweigende Hinnahme atypischer Arbeit setzen – und damit einhergehend auch eine Vernachlässigung der Belange von atypisch Beschäftigten – hin zu Strategien, die deren aktive Einbindung zum Ziel haben. Dabei können durchaus Interessen-Divergenzen zwischen vermeintlichen ‚insidern‘ und ‚outsidern‘ auftreten. Diese sind aber eine *Folge* dieser inklusiveren Herangehensweise und stehen ihr nicht grundsätzlich im Wege. Zudem zeigen die Fallstudien, dass es durchaus gelingen kann, solche latenten Divergenzen in den Hintergrund zu drängen und gemeinsame Strategien zu entwickeln, die die Interessen beider Gruppen berücksichtigen. Ohnehin sind es vor allem praktische Probleme, die die Interessenaggregation über Organisationsgrenzen hinweg erschweren. Auch mit Blick auf die Strategien der Arbeitgeber illustrieren die Fallstudien den Übergang zu inklusiveren Praktiken, die stärker als zuvor wieder Verantwortung auch für die Arbeitsbedingungen ausgelagerter und atypisch Beschäftigter übernehmen, nicht zuletzt als Reaktion auf den ‚Schatten der Hierarchie‘, den die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes und der Auftraggeberhaftung geworfen hat.

Gegenüber dem ‚Schatten des Marktes‘, der die Akteure zu exklusiveren Strategien anhält, bleibt der ‚Schatten der Hierarchie‘ jedoch immer noch vergleichsweise blass und inklusive Ansätze des sozialen Dialogs demnach noch zu lückenhaft. Die hier dokumentierten Beispiele sind Fälle guter Praxis, die nicht repräsentativ für die Gesamtwirtschaft oder auch nur für die ausgewählten Branchen sind. Es scheint kein Zufall, dass sie gerade dort effektiv sind, wo die Organisationsressourcen und institutionalisierten Verfahren des kollektiven Interessenausgleichs noch vergleichsweise gut erhalten sind, wie in der Stahlbranche. In den Branchen und Bereichen, wo die Strukturen des kollektiven Interessenausgleichs schon stark geschwächt sind, ist demgegenüber fraglich, ob sich solche Ansätze auf mittlere Sicht herausbilden und Wirkung entfalten können. Um Prekarität wirksam zu bekämpfen, bedarf es daher auch eines breiten Bündels an gesetzlichen Maßnahmen, die inklusivere Praktiken von Unternehmen ‚fordern und fördern‘ – etwa in Form von Regelungen zu Mindestarbeitszeiten oder Höchstgrenzen bezüglich der Nutzung atypischer Beschäftigungsformen. Darüber hinaus gehört auch die strikte Auslegung des Äquivalenzprinzips in der Renten- und Arbeitslosenversicherung auf den Prüfstand, um einer Verarmung breiter Bevölkerungsschichten entgegenzuwirken.

Literatur

Benassi, C. / Dorigatti, L., 2015: Straight to the Core: Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers. In: British Journal of Industrial Relations 53 (3), S. 533-555

Bispinck, R. / Schulten, T., 2011: Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany. Düsseldorf: WSI. WSI-Diskussionspapier No. 178

Brenke, K. / Beznoska, M., 2016: Solo-Selbstständige in Deutschland. Berlin: DIW/BMAS. Forschungsbericht Nr. 465

Castel, R., 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK

Deinert, O. / Helfen, M., 2016: Entgrenzung von Organisation und Arbeit? Interorganisationale Fragmentierung als Herausforderung für Arbeitsrecht, Management und Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen 23 (2), S. 85-91

Deppe, F., 2013: Vom Klassenkampf zum Wettbewerbskorporatismus. Die Große Transformation der Gewerkschaften. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 58, S. 98-110

DGB, 2016: Arbeit auf Abruf. Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten. Arbeitsmarkt aktuell Nr. 6/2016

Dörre, K., 2009: Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekariat, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt /New York: Campus, S. 35-64

Ellguth, P. / Kohaut, S., 2004: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003. WSI-Mitteilungen 57 (8), S. 450-454

Ellguth, P. / Kohaut, S., 2016: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015. WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 283-291 [Abstract](#)

Emmenegger, P. / Häußermann, S. / Palier, B. / Seeleib-Kaiser, M., 2012: The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies. Oxford [u.a.]: OUP

Felbermayr, G. / Baumgarten, D. / Lehwald, S., 2014: Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Welche Rolle spielt der internationale Handel? Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung

Fischer, G. / Gundert, S. / Kawalec, S. / Sowa, F. / Stegmaier, J. / Tesching, K. / Theuer, S., 2015: Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten – Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung IAB, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg

Glyn, A., 2007: Capitalism Unleashed. Finance, Globalization, and Welfare. Oxford [u.a.]: OUP

Hassel, A., 2014: The paradox of liberalization – Understanding dualism and the recovery of the German political economy. In: British Journal of Industrial Relations 52 (1), S. 57-71

Hertwig, M. / Kirsch, J. / Wirth, C., 2016: Onsite-Werkverträge und Industrielle Beziehungen: Praktiken der Betriebsräte zwischen Ablehnung und Akzeptanz. In: Industrielle Beziehungen 23 (2), S. 113-141

ILO (o.J.): Social Dialogue. Finding a common voice [Volltext](#)

Jaehrling, K. / Wagner, I. / Weinkopf, C., 2016: Reducing precarious work in Europe through social dialogue. The case of Germany. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Forschung 2016-03 [Volltext](#)

Jorens, Y. / Peters, S. / Houwerzijl, M., 2012: Study on the protection of workers' rights in sub-contracting processes in the European Union. Study commissioned by the EU DG-Employment (Project DG EMPL/B2 - VC/2011/0015). Brussels

Kalina, T. / Weinkopf C., 2015: Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report 2015-03 [Volltext](#)

Keune, M., 2015: Trade unions, precarious work and dualisation in Europe. In: Eichhorst, W. / Marx, P. (eds.): Non-standard employment in post-industrial labour markets: An occupational perspective. Cheltenham: Edward Elgar, S. 378-399

OECD, 2014: Employment Outlook (Chapter 4: Non-regular employment, job security and the labour market divide). Paris

OECD, 2015: Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators. OECD Publishing, Paris [Volltext](#)

Rehder, B., 2014: Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. In: Schröder, W. (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS, S. 241-264

Scharpf, F. W., 1991: Die Handlungsfähigkeit des Staates am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts. In: Politische Vierteljahresschrift 32 (4), S. 621-634

Standing, G., 2011: The Precariat: The New Dangerous Class. London [u.a.]: Bloomsbury Academic Press

Streck, W., 2009: Re-forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy. Oxford [u.a.]: OUP

Wagner, I., 2015: EU posted work and transnational action in the German meat industry. In: Transfer: European Review of Labour and Research 21 (2), S. 201-213

Die Autorin:

**Dr. Karen Jaehrling**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung Flexibilität und Sicherheit

Kontakt: karen.jaehrling@uni-due.de

IAQ-Report 2016-04

Redaktionsschluss: 16.12.2016

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de/>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.