



Reducing Precarious Work

Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse in
Europa durch sozialen Dialog
Research Briefing Dänemark

Trine Pernille Larsen

Forschungszentrum für Beschäftigungsverhältnisse (FAOS)
an der Universität Kopenhagen

Bjarke Refslund

Zentrum für Industrielle Fertigung an der Universität
Aalborg

Ein Projekt der Europäischen Kommission (Generaldirektion für
Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit VP/2014/004).



Überblick

Dieses Research Briefing stellt die Projektergebnisse aus Dänemark in Bezug auf die Ermittlung, Behandlung und den Abbau prekärer Arbeitsverhältnissen in Dänemark vor. Auf dem dänischen Arbeitsmarkt gibt es verschiedene Formen von prekären Arbeitsverhältnissen. Diese beziehen sich allerdings hauptsächlich auf atypische Beschäftigungsformen, die im Allgemeinen bei Arbeitsplätzen zu finden sind, die keinen tarifvertraglichen Vereinbarungen unterliegen. Allerdings kann es auch bei Jobs, die unter einen Tarifvertrag fallen, Elemente prekärer Arbeitsverhältnisse geben. Insgesamt hat das vergleichende Projekt vier Schutzlücken herausgearbeitet, die in den folgenden Bereichen bestehen: *Arbeitsrechte; soziale Sicherheit und Integration; Interessenvertretung; und Durchsetzung von Rechtsansprüchen.*

Während im Rahmen des Projekts mehrere Beispiele prekärer Arbeitssituationen in Dänemark herausgearbeitet wurden, zeigt sich auch deutlich, dass derartige Formen prekärer Arbeit in Dänemark im Allgemeinen seltener auftreten, was wahrscheinlich auf die sehr umfassenden Arbeitsmarktinstitutionen sowie die große Reichweite und Ausprägung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen im Fall von Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist. Dieser Bericht fasst die wesentlichen Erkenntnisse aus Dänemark zusammen. Einleitend werden die Schutzlücken im dänischen Arbeitsmarkt entlang der vier Dimensionen abgehandelt, die insgesamt in dem Projekt festgestellt wurden. Anschließend befassen wir uns mit jenen Arten von Arbeitsverhältnissen, in welchen Arbeitnehmer auf dem dänischen Arbeitsmarkt stärker prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, wozu Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte, Teilzeitarbeitskräfte, Arbeitsmigranten und Beschäftigte in ausgelagerten Arbeitsverhältnissen zählen. Abschließend wird in drei Fallstudien untersucht, wie der soziale Dialog zur Entschärfung prekärer Arbeitsverhältnisse beitragen kann.

„Schutzlücken“ in Dänemark

Bei dieser Untersuchung wurde ein neues Konzept der „Schutzlücken“ entwickelt, die es gestattet, die vielschichtigen Erfahrungen bei und die Bedeutung von prekärer Beschäftigung, ihre unterschiedlichen Ausprägungen in verschiedenen Branchen und im Kontext einzelner Länder sowie die mit ihr zusammenhängenden Chancen auf Arbeitsmarktintegration zu erfassen. Basierend auf den Interviews mit Experten und auf sekundären Daten zeichnete die Untersuchung den Charakter von vier miteinander verflochtenen Schutzlücken in Dänemark nach.

i) Lücken bei den Arbeitsrechten

In Dänemark werden die meisten Arbeitsrechte, wozu auch die Löhne zählen, über Tarifverhandlungen zwischen autonomen Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) festgelegt, die ein vergleichsweise hohes Lohnniveau sicherstellen. Die meisten Bestimmungen und Bedingungen werden nach wie vor auf Branchenebene¹ festgelegt, und zwar im Rahmen von Verhandlungen zwischen mehreren Arbeitgebern, wobei ausreichend Raum für Anpassungen auf Unternehmensebene (innerhalb bestimmter Grenzen, die in der höherrangigen Vereinbarung abgesteckt sind) gegeben ist. Angesichts der starken gewerkschaftlichen Präsenz auf Arbeitsplatzebene sind dadurch die Möglichkeiten zur Aushandlung von Abweichungen nach unten auf lokaler Ebene (concession bargaining)² sehr stark eingeschränkt.

Trotz eines größtenteils freiwilligen Ansatzes hinsichtlich gemeinsamer Regelungen sind einige wichtige Arbeitsrechte gesetzlich geregelt, u. a. Urlaubsansprüche, Höchstarbeitszeiten, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Das dänische System der Arbeitsmarktregulierung weist daher nur wenige Lücken im Bereich Arbeitsrechte für Arbeitnehmer auf, die durch Tarifverträge gedeckt sind. Arbeitnehmer, die unter keinen Tarifvertrag fallen, sind diesen Lücken stärker ausgesetzt, insbesondere, da es keinen staatlich festgelegten Mindestlohn gibt. Den aktuellsten Zahlen zufolge fallen 84 % der dänischen Arbeitnehmer unter einen Tarifvertrag. Es ist auch noch eine weitere Gruppe durch das Angestelltengesetz geschützt, deren

¹ Vartiainen, 2011

² Ilsøe, 2012.

Arbeitsbedingungen dadurch auf eher hohem Niveau gesichert sind. Die tarifvertraglich fixierten Lohnsätze sind allerdings von Branche zu Branche sehr unterschiedlich, wobei die Gebäudereinigung, der Einzelhandel und die Landwirtschaft unterdurchschnittliche Sätze aufweisen. Wenngleich Personen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen ebenfalls unter Tarifverträge fallen, sind nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer mangels eines Mechanismus zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (wie dies in einigen anderen europäischen Ländern der Fall ist), in einer verletzlichen Position.

Es gibt auch Lücken, die das Niveau der in den Tarifverträgen festgeschriebenen Bedingungen betreffen. Sie beziehen sich auf das Lohnniveau, den Zugang zu Schulungen, Zusatzrenten, Elternurlaub, Kündigungsfristen und andere wichtige Aspekte. Unterschiedliche Tarifverträge innerhalb einer Branche tendieren dazu, in kurzer zeitlicher Aufeinanderfolge abgeschlossen zu werden, was auf der anderen Seite die Entlohnungsunterschiede zwischen Branchen verstärkt. Diese ‚Lücken‘ bzw. Unterschiede zwischen Tarifverträgen führen nicht notwendigerweise zu prekären Bedingungen, und einige der Differenzen, etwa bei Kündigungen, reflektieren den jeweiligen Branchen-„Standard“ und ausgehandelte Kompromisse, wie etwa den, dass Arbeitnehmer mit kürzeren Kündigungsfristen einen besseren Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten haben.

ii) Lücken in den Bereichen sozialer Schutz und Integration

Das dänische Sozialversicherungssystem wird schon immer als universalistischer Wohlfahrtsstaat beschrieben, das im europäischen Kontext vergleichsweise großzügig und umfassend ist. Allerdings hängt der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung von den geleisteten Arbeitsstunden und von den in die Arbeitslosenversicherung eingezahlten Beiträgen ab. Ebenso wurden der Anspruch auf und die Anforderungen für einen neuerlichen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung in den letzten Jahrzehnten gestrafft. Diese Umstände machen es für Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, etwa Selbstständige, Leiharbeiter und Personen mit anderen kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, schwieriger sich für einen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung zu qualifizieren. Auch die Sozialhilfe wurde für jüngere Menschen leicht reduziert, da die Integration in den Arbeitsmarkt hohe Priorität hat.

Die Renten sind üblicherweise tarifvertraglich geregelte ‚Arbeitsmarktrenten‘, die zu einer gewissen Ungleichheit unter den Rentnern führen können, abhängig davon, in welcher Branche sie gearbeitet haben. Die Erwerbstätigen können jedoch eigene Rentenbeiträge einzahlen, wenn sie nicht durch einen ‚Arbeitsmarktrente‘ abgedeckt sind. Darüber hinaus gibt es immer noch den universellen Altersrentenplan – die „Volkspension“ – wodurch Altersrentner ohne Pensionsvorsorge Anspruch auf eine aus öffentlichen Geldern finanzierte Rente haben, die in Kombination mit verschiedenen Ergänzungsleistungen, etwa einem Wohn- und Heizzuschuss, einen angemessenen Lebensstandard im Alter gewährleistet.

iii) Lücken bei der Interessenvertretung

Zur Gewährleistung der notwendigen Rechte in Bezug auf die Verhandlung von Tarifverträgen benötigen die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände eine bestimmte Anzahl an Mitgliedern in den jeweiligen Branchen oder Unternehmen. Im Fall eines nur geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades, ob in bestimmten Branchen (etwa in der Landwirtschaft und in Hotels und Restaurants) oder in bestimmten Unternehmen, wird es für die Sozialpartner schwieriger, Tarifverträge auszuhandeln. Allerdings kann die Gewerkschaft auch in Unternehmen ohne gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer Tarifverträge aushandeln, was allerdings eher unüblich ist. Obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den letzten Jahrzehnten etwas rückläufig und bei den „alternativen“ oder nicht-ideologischen Gewerkschaften, die keine Tarifverträge aushandeln, ein Anstieg verzeichnet werden konnte, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit rund 68 % noch immer vergleichsweise sehr hoch³.

Beschäftigte in kleinen Unternehmen sind eher von Vertretungslücken betroffen, was auf eine geringere tarifvertragliche Abdeckung, seltenere Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und eine schwächere Vertretung am Arbeitsplatz durch betriebliche Gewerkschaftsvertreter zurückzuführen ist⁴. Zudem sind Personen in

³ DA, 2014.

⁴ Larsen und Navrbjerg, 2010; Mailand und Larsen, 2014

atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsmigranten am Arbeitsplatz häufig schlechter vertreten und haben auch weniger guten Zugang zu den Vertretern der lokalen Gewerkschaftszweigstellen, die häufig diejenigen sind, die de-facto die Verhandlungen führen, insbesondere in kleineren Firmen ohne eigene betriebliche Gewerkschaftsvertreter. Niedriglohnbranchen wie die Landwirtschaft, der Gartenbau, das Gastgewerbe und die Bewirtung sind im Vergleich mit anderen „Kern“-Branchen, wie dem produzierenden Gewerbe, schlecht vertreten. Zudem genießen nicht organisierte Arbeitnehmer keinen Schutz durch gesetzliche Rechte oder automatische Ausdehnungsmechanismen. Die Durchsetzung von Rechten hängt stark von der Gewerkschaftspräsenz ab, da nur sie die Ressourcen und das Wissen haben, um intervenieren zu können, wenn Arbeitnehmer Probleme haben oder sich einem Verstoß gegen ihre Rechte oder Tarifvereinbarung gegenüber sehen. Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den einzelnen Arbeitskräftegruppen noch deutliche Lücken aufweist, obgleich die dänischen Gewerkschaften ihr Augenmerk verstärkt auf verletzte Gruppen im Arbeitsmarkt, etwa Arbeitsmigranten, lenken, um diese überhaupt oder besser zu organisieren, was auch durch die Anwerbung von Gewerkschaftsmitarbeitern mit Fremdsprachenkenntnissen (bspw. Polnisch, Italienisch oder Portugiesisch) erreicht werden soll.

iv) Lücken bei der Durchsetzung

Einige der oben besprochenen Vertretungslücken mün direkt in Durchsetzungslücken umgemünzt werden, da die Gewerkschaften und Vertrauenspersonen (die üblicherweise in einer örtlichen Zweigstelle der Gewerkschaft beschäftigt sind) dafür verantwortlich sind, auf die Durchsetzung von Standards zu achten, die in den Tarifverträgen festgeschrieben sind. Allerdings besteht die Aufgabe von Gewerkschaftsvertretern auch darin, grundsätzlichere Verstöße gegen die gesetzlich festgelegten Rechte einzelner Arbeitnehmer aufzuspüren, etwa die Überschreitung von Höchstarbeitsstunden oder Diskriminierungsfälle. Das bedeutet wiederum, dass Arbeitnehmer mit schlechter Vertretung auch ein erhöhtes Risiko in Bezug auf Durchsetzungslücken haben (können), dass Arbeitnehmer in schwachen Verhandlungspositionen eher zögern, wenn es darum geht, Verstöße zu melden.

Durchsetzungsbehörden der öffentlichen Hand, etwa die Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (WEA) /das Arbeitsinspektorat, haben eine wichtige Stellung in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen, sie sind aber nicht für die Regulierung der Löhne und Bedingungen zuständig, die in Tarifverträgen festgeschrieben sind. Die WEA konnte insbesondere die Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigranten beeinflussen. Allerdings wurde ihr Budget in den letzten Jahren drastisch gekürzt, was zu einer Ausweitung der Durchsetzungslücken führen könnte. Untersuchungen seitens der Behörden wie der WEA sind nach wie vor davon abhängig, dass die Gewerkschaften die Behörden über potenzielle Probleme informieren. Die Polizei wird auch im Fall einer Verletzung der Rechte von Einzelpersonen tätig, wobei es sich hier allerdings nur um schwere Verstöße gegen individuelle Rechte handelt. Damit spielt die Polizei in der Praxis eine eher geringere Rolle in Bezug auf Personen mit prekären und ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen.

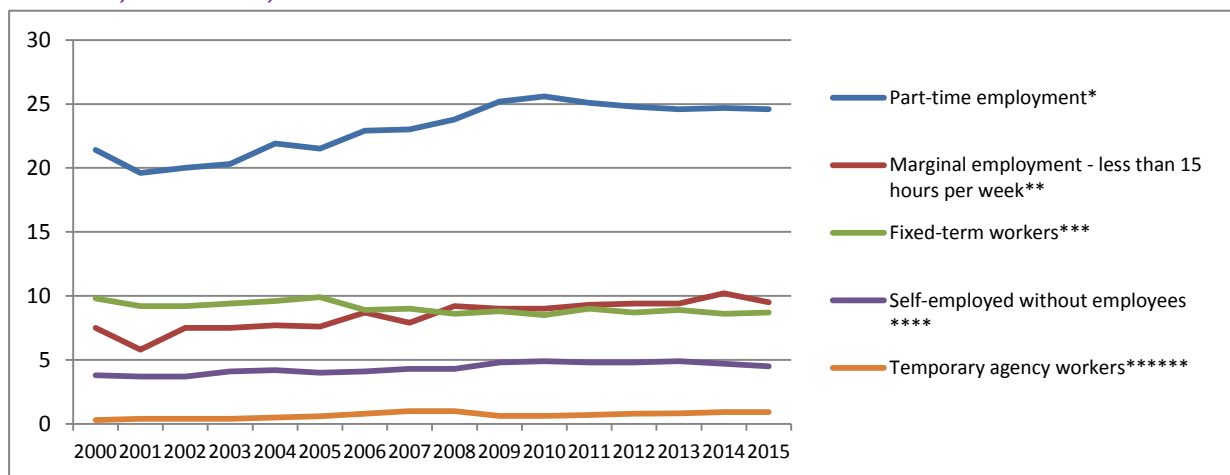
Arten von prekären Arbeitsverhältnissen

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

In Dänemark gibt es relativ wenige atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Allerdings haben sich einige Arten von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in den letzten Jahren weiter verbreitet. So wurden beispielsweise Teilzeitarbeit, Leiharbeit, ausgelagerte Arbeit und die Solo-Selbstständigkeit üblicher, während der Bereich der befristeten Verträge praktisch unverändert blieb (siehe Abbildung 1). Das Vorherrschen atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist in Dänemark von Branche zu Branche stark unterschiedlich, und es gibt Beispiele für Beschäftigte (insbesondere Arbeitsmigranten) in Branchen wie Gebäudereinigung, Bauwesen und Leiharbeit, die unter Lohn- und Arbeitsbedingungen leiden, die weit unter den in den Tarifverträgen festgeschriebenen Standards liegen. Dieses Risiko erhöht sich weiter, wenn Subunternehmer involviert sind. Selbst dort, wo Tarifverträge bestehen, haben Personen mit atypischen Beschäftigungsverträgen ein gegenüber Normalarbeitnehmern größeres Risiko in Bezug auf Kündigungen,

niedrige Löhne, eingeschränkten Zugang zu Sozialversicherungsleistungen (einschließlich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahltem Elternurlaubsanspruch, betrieblicher Altersvorsorge) sowie in Bezug auf Schulungen.⁵

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigungsformen an allen Erwerbsbevölkerung im Alter von 15–64 Jahren in Dänemark, 2000–2015, in Prozent



Quelle: Eurostat (2015a)*; **Statistiken Dänemark (2015a); ***Statistiken Dänemark (2015b) ****Eurostat(2015b); *****Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2009); Statistiken Dänemark (2015c).

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung

In Dänemark sind Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung (d. h. nur wenige Wochenarbeitsstunden) relativ weit verbreitet, wobei Teilzeitarbeitskräfte häufig unbefristete Arbeitsverträge erhalten. Im Jahr 2015 war jeder vierte dänische Beschäftigte teilzeitbeschäftigt, wobei der Frauenanteil leicht höher war; und jeder zehnte arbeitete weniger als 15 Wochenstunden. Die Zahlen variieren von Branche zu Branche, mit 47 % der Einzelhandelsbeschäftigten in Teilzeitarbeit im Jahr 2013, während im Hotel- und Restaurantgewerbe 64 % teilzeitbeschäftigt waren, und in der Gebäudereinigung 44 %⁷. Obwohl sich die meisten Beschäftigten aus unterschiedlichsten Gründen freiwillig für eine Teilzeitposition entschieden haben, hat fast jeder Fünfte nur unfreiwillig eine Teilzeitbeschäftigung angenommen, und in einigen Branchen scheint der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung darauf zurückzuführen zu sein, dass die Arbeitgeber eine flexible Verfügbarkeit der Arbeitskräfte fordern. Eine Teilzeitbeschäftigung, unabhängig davon ob freiwillig oder unfreiwillig, führt per se nicht notwendigerweise in die Prekarität, doch Erwerbstätige mit relativ wenigen Wochenarbeitsstunden haben es häufig schwerer, die benötigten Ansprüche in Bezug auf Arbeitslosenunterstützung zu sammeln. Sie erhalten auch geringere Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, da diese Beiträge als Prozentsatzes des Monatslohns berechnet werden.⁸

Befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit

Die Leiharbeit ist eine in Dänemark relativ neue Beschäftigungsform, die erst seit 1990 stärker genutzt wird. Damals kam es zu Gesetzesänderungen, die es privaten Unternehmen ermöglichten, Leiharbeitsdienste anzubieten. Im Gegensatz dazu sind befristete Arbeitsverhältnisse eine in Dänemark weit verbreitete Beschäftigungsform, die seit Mitte der 1990er relativ stabil ist⁹. Neun Prozent der dänischen Arbeitnehmer sind im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse tätig, während weniger als ein Prozent Leiharbeiter sind. Während in Bezug auf Leiharbeiter keine Zahlen verfügbar sind, deuten jüngste Statistiken von Eurostat an, dass 50 % der befristet Beschäftigten in Dänemark dies unfreiwillig sind, und dass im Jahr 2013 etwa 24 % einen

⁵ Larsen und Mailand, 2014

⁶ Part-time employment = Teilzeitbeschäftigung, Marginal employment – less than 15 hours per week = Minijob – weniger als 15 Wochenarbeitsstunden, Fixed-term workers = Beschäftigte mit einem befristeten Vertrag. Self-employed without employees = Selbständige ohne Angestellte, Temporary agency workers = Leiharbeitskräfte

⁷ Ilsoe, 2016; Larsen und Mailand, 2014

⁸ Larsen und Mailand (2014)

⁹ Larsen 2008; Statistik Dänemark 1995;2016

Vertrag für weniger als sechs Monate hatten¹⁰. Die Erkenntnisse aus dieser Untersuchung lassen darauf schließen, dass eine kleine Anzahl dänischer Arbeitnehmer als sog. „Leiharbeiter auf Abruf“ tätig sind, die keine garantierte Wochenarbeitszeit haben, sondern nur bei akutem Bedarf zur Arbeit gerufen werden, manchmal für einige Tage, manchmal für einige Wochen. Alle kurzfristig Beschäftigten haben insofern ein größeres Prekaritätsrisiko, als es schwierig ist, die in den Tarifverträgen und im Arbeitsrecht festgeschriebenen Ansprüche aufzubauen (obwohl sie im Prinzip diesen Bestimmungen unterliegen, also davon abgedeckt sind). In ähnlicher Weise birgt die Natur ihrer Beschäftigungsverträge höhere Risiken in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit und auch bei der Sicherung eines stabilen Einkommens¹¹.

Selbstständigkeit und ausgelagerte Tätigkeiten

Solo-Selbstständige und ausgelagerte Tätigkeiten wurden, wiewohl nicht absolut identisch miteinander, in den letzten Jahren üblicher. Die Zahl der Solo-Selbstständigen stieg von 3,8 % der Erwerbstätigen im Jahr 2000 auf 4,5 % im Jahr 2015, wobei sowohl staatliche wie auch private Firmen Serviceaufgaben an unabhängige Subunternehmer ausgelagert haben. Bei diesen Auftragnehmern konnte es sich um Klein-, Mittel- oder Großbetriebe, Leiharbeitsunternehmen und/oder Solo-Selbstständige handeln. Diese Gruppe von Beschäftigten trägt ein erhöhtes Prekaritätsrisiko. Dänische Solo-Selbstständige haben oft nur beschränkte oder gar keine Ansprüche auf Sozialleistungen und sie haben aufgrund ihres Status als Selbstständige kein garantiertes Einkommen. Zudem beziehen sich Tarifverträge und das Arbeitsrecht nicht auf Solo-Selbstständige, da sie als „Unternehmen“ gelten.

Die Auslagerung von Tätigkeiten steht oft mit einem intensiven Kostenwettbewerb in Zusammenhang, der auf die Löhne und Arbeitsbedingungen drücken kann. Wenn beispielsweise Behörden Dienstleistungen an private Auftragnehmer auslagern, fallen die ausgelagerten Beschäftigten nicht mehr unter die für den öffentlichen Sektor ausgehandelten Tarifverträge. Ihre Löhne und Arbeitsbedingungen werden stattdessen durch die Vereinbarungen und Gepflogenheiten des privaten Auftragnehmers geregelt, die nicht unbedingt auf dem gleichen Niveau sein müssen (oder ggf. überhaupt nicht durch einen Tarifvertrag geregelt sind). Zudem schließen öffentliche Auftraggeber in einigen Bereichen, etwa der Gebäudereinigung, relativ kurze (zwei oder drei Jahre) Verträge mit Reinigungsfirmen ab, und letztere tendieren dazu, ihren Beschäftigten zu kündigen, sobald sie ihr Angebot für einen neuen Vertrag abgeben müssen (sogar dann, wenn sie kurz nach Erhalt des Zuschlages wieder dieselben Arbeitskräfte einstellen)¹².

Fallstudien zum Abbau von prekären Arbeitsverhältnissen

Das dänische Forschungsteam wählte drei Fallstudien aus, die fünf Branchen (Gebäudereinigung, Bauwesen, Kommunalverwaltung, Leiharbeit und Fischindustrie) betrachten. Es war zu untersuchen, wie unterschiedliche Formen des sozialen Dialogs – unilaterale Maßnahmen seitens der Gewerkschaften, bilaterale Tarifverhandlungen und trilaterale Beratungen – zur Unterbindung prekärer Arbeitsverhältnisse beitragen können. Gleichzeitig wurden die verschiedenen Herausforderungen im Zusammenhang mit atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen in den genannten Branchen ermittelt. In den Fallstudien werden unterschiedliche Aspekte der verschiedenen Schutzlücken betrachtet und es wird untersucht, wie Sozialpartner mit diesen Herausforderungen über bestimmte Formen des sozialen Dialogs umgegangen sind (siehe Tabelle 1). Die Ergebnisse zeigen drei Hauptpunkte in Bezug auf die verschiedenen Rollen des sozialen Dialogs auf.

¹⁰ Eurostat 2016

¹¹ Larsen und Mailand 2014; Larsen, 2008

¹² Larsen und Mailand 2014; Witt Olsen, 2014

Tabelle 1. Zusammenfassung der Merkmale der Fallstudien 1 – 3

| | 1. Öffentliche Auftragsvergabe | 2. Leiharbeit | 3. Gewerkschaftlich organisiert, Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund |
|----------------------------------|--|---|---|
| Branche/Tätigkeit | Gebäudereinigung Bauwesen | Produzierendes Gewerbe | Bauwesen Fischindustrie |
| Arten von Schutzlücken | Niedrige Löhne Arbeitsbedingungen, die nicht jenen entsprechen, die in den Tarifverträgen niedergeschrieben sind. Beschränkte oder unwirksame Nachfassverfahren zur Gewährleistung der Einhaltung bestehender Regeln und Vorschriften. | Leiharbeit ist Screening-Tool. Hohe Arbeitsplatzunsicherheit Eingeschränkte Anspruchsberechtigung auf die in Tarifverträgen festgeschriebenen Sozialleistungen. Regulatorische Lücken | Geringe Gewerkschaftsdichte Niedrige Löhne Arbeitsbedingungen schlechter als laut Tarifverträgen vorgeschrieben. Mangelnde Durchsetzbarkeit Das Bestehen von sozialen und Arbeitsrechten ist nicht bekannt. |
| Form des sozialen Dialogs | Trilaterale Beratungen zwischen den Kommunalbehörden, den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden | Bilaterale Kollektivverhandlungen Neuartige trilaterale Beratungen zwischen Entleiher, Gewerkschaften und Leiharbeitsunternehmen | Unilaterale Maßnahmen der Gewerkschaften |
| Initiativen | Gepflogenheiten des öffentlichen Auftragswesens Nachfassverfahren | Einrichtung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe Neue Rechte für Leiharbeitsunternehmen Unternehmensbasierte Reaktionen | Bemühungen in geregelte Bahnen lenken (organisieren) Arbeitskampfmaßnahmen |
| Positive Ergebnisse | Bessere Einhaltung bestehender Regeln und Vorschriften Überwachung der Lohn- und Arbeitsbedingungen von Subunternehmern Einige Anfangsprobleme in der gesamten Lieferkette. | Lokale Vereinbarung, Leihpersonal nach 6 Beschäftigungsmonaten in Festanstellung zu übernehmen. Neues Sozial- und Arbeitsrecht für Leiharbeitsunternehmen. Lokale Vereinbarungen zur Beseitigung der Schwellen hinsichtlich des Aufbaus von Sozialleistungsansprüchen, wie etwa einer betrieblichen Altersvorsorge. | Reichweite der Tarifverträge Steigender gewerkschaftlicher Organisationsgrad Größeres Wissen um soziale und Arbeitsrechte. |
| Noch bestehende Probleme | Hohes Risiko in Bezug auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes Teilzeitarbeit sowie auch geringfügige Beschäftigung sind weit verbreitet. Der Anteil der Selbstständigen ohne Angestellte ist hoch. Die Schwellen für den Aufbau von Ansprüchen auf Sozialleistungen sind nach wie vor hoch. | Die Schwellen für den Aufbau von Ansprüchen auf Sozialleistungen sind nach wie vor hoch. Hohes Risiko in Bezug auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes Die kollektive Stimme der Leiharbeiter ist begrenzt. | Schlecht bezahlte Jobs, obwohl sie unter Tarifverträge fallen. Einige Arbeitnehmergruppen können nur schwer organisiert werden. |

i) Austausch bewährter Verfahren – potenzielle Spin-off-Effekte von lokalen Erfolgen?

In Dänemark wird der Rechtsrahmen für Tarifverhandlungen in Branchenvereinbarungen festgelegt. Bei der Beschäftigungs- und Sozialpolitik besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften, den Arbeitgeberverbänden und den Behörden, während lokale Verhandlungen zunehmend die Umsetzung und Auslegung dieser Vereinbarungen und Maßnahmen bestimmen. Dieser Koordinierungsprozess auf nationaler, sektoraler und lokaler Ebene ermöglicht es den wichtigsten Akteuren, gemeinsame Antworten auf verschiedene Probleme, etwa atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu entwickeln. Die erste Fallstudie zu Arbeitsklauseln bei der öffentlichen Auftragsvergabe in der Kopenhagener Stadtverwaltung führte in einigen Fällen zu positiven Spin-off-Effekten bei anderen Stadtverwaltungen, aber auch privaten Unternehmen, die Arbeitsklauseln als Richtwerte für ihre ausgelagerte Beschäftigungspolitik heranzogen. Die zweite Fallstudie, die sich damit beschäftigte, wie die Sozialpartner im produzierenden Sektor mit der Leiharbeit umgehen, zeigte ebenfalls, dass dänische Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe aufgrund der engen Zusammenarbeit

zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern aus Branchen- und Unternehmensebene ebenfalls Informationen zu bewährten Verfahren austauschen. Auch in der dritten Fallstudie, die sich mit den Bemühungen eines Gewerkschaftsstandortes hinsichtlich der Organisation von Arbeitsmigranten befasst, konnte die Gewerkschaft auf lokaler Ebene aus ihrem Erfahrungsschatz schöpfen und auf die Erfahrungen anderer Standorte und Gewerkschaften zurückgreifen.

ii) Der soziale Dialog - ein wichtiges Instrument im Kampf gegen Prekarität

In allen drei Fallstudien finden sich Beispiele zum sozialen Dialog, wo Sozialpartner – einzeln oder gemeinsam Reaktionen entwickelt haben, die helfen sollen, das erhöhte Prekaritätsrisiko bei bestimmten Beschäftigungsformen anzusprechen. In der ersten Fallstudie entwickelten die Sozialpartner im Rahmen dreiseitiger Beratungen eine gemeinsame Vorgehensweise, um die prekären Beschäftigungsverhältnisse nach der Auslagerung bestimmter Aufgaben aus dem öffentlichen Sektor anzusprechen, und die Kommunalbehörde arbeitete mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden an der Um- und Durchsetzung von festgelegten Arbeitsbedingungen und -normen. Die zweite Fallstudie zeigte auch, wie die Sozialpartner arbeiteten, um einerseits die Lohn- und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften auf Branchen- und auf lokaler Ebene zu verbessern und andererseits neue Kooperationen zwischen Entleiher-Unternehmen, Leiharbeitskräften und Gewerkschaften zu begründen, um eine größere Arbeitsplatzsicherheit dadurch herzustellen, dass nach 6-monatiger Beschäftigung eine permanente Anstellung folgt und Leiharbeitskräften zwischen Jobs Schulungen angeboten werden. Das Risiko des beschränkten Zugangs zu in Tarifverträgen festgeschriebenen Sozialleistungen wurde von den Sozialpartnern im sozialen Dialog angesprochen, wobei niedrigere Anspruchskriterien für die betriebliche Rentenvorsorge und zusätzliche Urlaubsansprüche vereinbart wurden. Gleichermaßen haben in der dritten Fallstudie Gewerkschaften versucht, die Löhne und Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigranten durch gewerkschaftliche Organisation zu verbessern und sicherzustellen, dass die Arbeitsplätze unter einen Tarifvertrag fallen. Dieser Prozess schloss die Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern auf Unternehmensebene sowie einige Arbeitskämpfmaßnahmen ein.

iii) Sozialer Dialog zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen

Die dänischen Fallstudien zeigen, dass starke Systeme des sozialen Dialogs, gestützt auf einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und eine große Mitgliederbasis bei den Arbeitgeberverbänden, für die Fest- und Durchsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen ausgesprochen wichtig sind. Dies hilft wiederum den Arbeitnehmern, da auf diesem Weg ein Beitrag zum Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse geleistet werden kann. Umgekehrt sehen wir in Branchen wie der Gebäudereinigung und in Teilen des Bausektors, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad, die Abdeckung durch Tarifverträge und die Präsenz von betrieblichen Gewerkschaftsvertretern vergleichsweise gering ist, ein höheres Risiko in Bezug auf niedrige Löhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Zudem lassen unsere Fallstudien erkennen, dass selbst in den dichter regulierten Bereichen des dänischen Arbeitsmarktes immer wieder Personen mit atypischen Beschäftigungsverträgen Prekaritätsrisiken ausgesetzt sind, oft weil sie nur eingeschränkten Zugang zu Sozialleistungen haben, obwohl sie theoretisch durch das Arbeitsrecht bzw. Tarifverträge abgesichert sind¹³. Obwohl der soziale Dialog also als wichtiger Mechanismus im Kampf gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu betrachten ist und die dänischen Sozialpartner im Rahmen des sozialen Dialogs einen gemeinsamen Ansatz entwickelt haben, deuten unsere Befunde auch darauf hin, dass die dänischen Sozialpartner im Zusammenhang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen auch weiterhin mit einer Reihe von Herausforderungen rechnen können.

Herausforderungen für künftige Initiativen der Sozialpartner

¹³ Larsen und Mailand, 2014

Unsere Untersuchungsergebnisse zeigen mehrere Herausforderungen in Bezug auf prekäre Arbeitsverhältnisse auf, die auch in den kommenden Jahren Herausforderungen für die Sozialpartner darstellen werden. Folgende Punkte sind dabei zu berücksichtigen:

- **Harmonisierung der Anspruchsvoraussetzungen für die Sozialversicherung bei den verschiedenen Beschäftigungsarten**
- **Einsatz automatischer Ausdehnungsmechanismen zur Ausweitung der tarifvertraglichen Deckung**
- **Aufnahme der Selbstständigen in Branchentarifverträge und in das Arbeitsrecht**
- **Förderung der Durchsetzung der in Tarifverträgen festgelegten Arbeitsbedingungen und Arbeitsnormen**
- **Verbesserung der kollektiven Partizipationsrechte von Personen in atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen in nicht regulierten Sektoren, ohne eine starke gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz.**

Information und Danksagung

Das dänische Forschungsteam: Bjarke Refslund and Ole Henning Sørensen, Zentrum für Industrielle Fertigung an der Aalborg-Universität in Kopenhagen; Stine Rasmussen, Institut für Politikwissenschaften an der Aalborg-Universität; und Trine Pernille Larsen, Forschungszentrum für Beschäftigungsverhältnisse (FAOS) an der Universität Kopenhagen.

Danksagungen: Wir möchten allen Personen – Experten aus den Bereichen Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Manager und Angestellte, Arbeitnehmer, Vertreter der Arbeitnehmervereinigungen und Gewerkschaftsvertreter – danken, die im Rahmen dieses Forschungsauftrags bei der Durchführung der Fallstudien interviewt wurden. Wir danken der Europäischen Kommission für die Finanzierung unserer Forschungsarbeit.

Weiterführende Informationen finden Sie auf der Projekt-Website:

<http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>