



Reducing Precarious Work

Schutzlücken und die Rolle des sozialen Dialogs in Frankreich

Cathel Korning, Nathalie Louit-Martinod, Philippe Méhaut, und Valéria Insarauto

Institut für Arbeitsmarktökonomik und Industrie- und Betriebssoziologie (LEST, CNRS), Universität Aix-Marseille

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



Überblick

Diese Studie analysiert die Lücken in Bezug auf das, was als ein reguläres (oder qualitativ gutes) Arbeitsverhältnis bezeichnet werden kann und betrachtet, wie sich diese Lücken im französischen Arbeitsmarkt entwickelten. Dessen Hauptmerkmal war über einen langen Zeitraum hinweg eine relativ hohe (insbesondere Langzeit-) Arbeitslosenquote. Bestimmte gesetzliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen der letzten Jahre lassen sich nur unter Berücksichtigung dieses Spezifikums verstehen. Zugleich ist es als Hintergrund für eine intensive Debatte über Beschäftigungsverträge und für die laufende Umsetzung jüngst beschlossener Reformen zu sehen, deren Auswirkungen sich heute noch nicht beurteilen lassen.

„Schutzlücken“ in Frankreich

i) Lücken bei den Arbeitsrechten

Der unbefristete Vertrag stellt den Bezugspunkt für eine Analyse der sich ändernden Beschäftigungsstandards dar. Dieser wurde erst im Jahr 1982, deutlich nach dem 30-jährigen Wirtschaftswachstum, das nach dem Zweiten Weltkrieg folgte, im Arbeitsgesetz rechtlich als „reguläre und allgemeine Form eines Arbeitsverhältnisses“ definiert. Trotz des Anstiegs bei verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen bleibt der unbefristete Vertrag (unter den wir auch den Beamtenstatus fassen) dominant. Knapp 80 % aller Arbeitsverhältnisse (abhängiges oder oder anderweitiges Verhältnis) beruhen auf einem solchen unbefristeten Vertrag. Dieser Prozentsatz variiert, abhängig von der wirtschaftlichen Situation, ist jedoch seit den 2000er-Jahren stabil.

Die meisten Standards mit Schutzfunktion, die häufig ein höheres Niveau haben als jene im Vereinigten Königreich oder in Spanien, sind gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgeschrieben und gelten für alle Werkstätigen in abhängiger Beschäftigung. Dies gilt natürlich ebenso für die Mindestlöhne, die wichtigsten Bereiche der Sozialversicherung (Mutterschaftsurlaub, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz, persönliches Weiterbildungskonto, gleiche Entlohnung) und für die Regeln in Bezug auf die Arbeitslosenversicherung.

Somit haben breite Bevölkerungsschichten im Prinzip Anspruch auf diese Rechte und Leistungen. In der Vergangenheit waren die meisten dieser Rechte mit Beschäftigungsverträgen und Sozialversicherungsbeiträgen verknüpft (die von Arbeitgebern und Arbeitnehmer geleistet wurden) und basierten auf einem stabilen Beschäftigungsmodell. Allerdings lenkten Anzeichen auf steigende Instabilität in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes (Pendeln zwischen kurzfristigen Verträgen und Arbeitslosigkeit; steigender Einsatz von befristeten Verträgen; größeres Arbeitslosigkeitsrisiko für ältere und weniger gut qualifizierte Arbeitskräfte usw.) die Debatte und die Regulierungen (sowohl gesetzliche als auch tarifvertragliche) schrittweise in Richtung einer „Absicherung von Beschäftigungsverläufen“, indem mehr Nachdruck auf die Übertragbarkeit bestimmter Rechte gelegt wird, also den Erhalt individueller Ansprüche unabhängig von der Situation (Beschäftigung, Inaktivität, Arbeitslosigkeit).

ii) Lücken in den Bereichen sozialer Schutz und Integration

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Ausnahmen (beispielsweise eingeschränkte Rechte für entsandte Arbeitnehmer) sowie De-facto-Beschränkungen, bspw. in Bezug auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, die tatsächliche Anzahl abgearbeiteter Stunden (für Ansprüche aus der Krankenversicherung, aus der Arbeitslosenversicherung usw.).

Das Sozialversicherungssystem besteht hauptsächlich aus Ansprüchen, die auf arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Beiträgen beruhen. Es wird zum Großteil von den Sozialpartnern gemeinsam verwaltet, allerdings unter genauer staatlicher Aufsicht. Es bietet eine breiten Abdeckung für alle, hat Umverteilungsaspekte und spielt so eine wesentliche Rolle im Hinblick auf die Integration.

Allerdings scheint es unter immer stärkeren Druck zu geraten. Durch sinkende Einkünfte aufgrund von Arbeitslosigkeit und demografischen Veränderungen gerät das finanzielle Gleichgewicht einiger Zweige des Sozialversicherungssystems in Gefahr.

Die bedeutendsten Lücken entstehen in erster Linie aus fragmentierten Beschäftigungsverläufen, wo beschäftigungslose Zeiten, Beschäftigungszeiten und Inaktivität einander abwechseln. Daher steigt trotz des bestehenden Sozialnetzes die Armutsquote in der aktiven Bevölkerung. Einige Randgruppen sind gänzlich oder teilweise vom System ausgeschlossen, wenn sie keine Sozialversicherungsbeiträge (über ihre Beschäftigung) leisten. Es wurden universelle Rechte eingeführt, um ihnen den Zugang zu Wohlfahrtsleistungen zu ermöglichen. Die bedürftigkeitsgeprüfte Leistung für Erwerbslose („revenu de solidarité active“) wurde kürzlich erweitert und schließt nun (unter bestimmten Voraussetzungen) auch junge Menschen im Alter von 18 bis 25 Jahren ein.

Zudem variiert der Umfang zusätzlichen Sozialleistungen mit der Größe des Unternehmens und bestehenden Branchenvereinbarungen. Einige der kürzlich durchgeführten Reformen waren darauf ausgerichtet, bestimmte Lücken wenigstens teilweise zu schließen. So muss ein „wiederaufladbarer“ Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung beispielsweise Anreize für Erwerbslose enthalten, wieder in die Arbeitswelt zurückzukehren, selbst wenn es sich dabei nur um kurze Zeiträume handelt. Eine Kranken-Zusatzversicherung, die seit dem 1. Januar 2016 obligatorisch ist, sollte dabei helfen die Lücke zwischen großen und kleinen Unternehmen teilweise zu schließen.

iii) Lücken bei der Interessenvertretung

Der Anspruch auf Interessenvertretung ist umfassend, einschließlich des Rechts einer Gewerkschaft beizutreten und sich bei Wahlen als Arbeitnehmervertreter aufstellen zu lassen. Das französische Paradoxon ist jedoch wohl bekannt: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad zählt zu den geringsten in den OECD-Ländern, während die Abdeckung durch Tarifverträge zu den höchsten zählt. Dies ist hauptsächlich auf das Prinzip der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen durch den Staat zurückzuführen (80 % der Branchentarifverträge enthalten einen entsprechenden Antrag, der selten abgewiesen wird).

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad mag gering sein, doch die Gewerkschaften sind in den Unternehmen präsent und aktiv, und die Beteiligung der Beschäftigten an den Vertreterwahlen ist nach wie vor hoch. Die Arbeitgeberverbände sind allerdings sowohl auf nationaler wie auf Branchenebene stark strukturiert.

Die wesentlichsten Lücken bei der Interessenvertretung resultieren hauptsächlich aus Branchen- und Größeneffekten. Erstens sind die involvierten Pflichten für kleine Unternehmen weniger strikt. Zweitens sind die Arbeitnehmervertreter in kleinen Unternehmen weniger präsent. Dies wird weiterhin durch einen Brancheneffekt (bspw. Einzelhandel, ambulante Pflege und Hotels sowie Catering) verstärkt, und teilweise durch den Beschäftigungsstatus und die Arbeitnehmerkategorien (z. B. Leih- oder Teilzeitkraft).

iv) Lücken bei der Durchsetzung

Das französische Arbeitsinspektorat ist generalistisch. Daher ist es für eine breite Palette von Themen im Bereich Arbeit und Beschäftigung verantwortlich, unabhängig davon, welche Geschäftsbereiche oder Branchen betroffen

sind. Allerdings können aus Personalmangel und aufgrund des breiten Spektrums an Zuständigkeiten nicht alle Beschwerden und Berichte von Arbeitnehmern oder Gewerkschaften ordnungsgemäß behandelt werden. Hier sehen wir ebenfalls eine Lücke, da kleine Unternehmen weniger häufig kontrolliert werden als große. Trotz wiederholter Bemühungen ist es auch schwierig, Unternehmen zu prüfen, die entsandte Mitarbeiter beschäftigen.

Ein weiteres Schlüsselproblem sind illegale Arbeitsverhältnisse. Das Arbeitsministerium hat eine Kampagne gestartet, um diesem Problem beizukommen. Kürzlich wurde eine Reihe von Reformen eingeführt, die darauf ausgerichtet sind, illegale Beschäftigung in bestimmten Branchen, etwa im Bereich persönliche Dienstleistungen, zu bekämpfen, wo Personen Frauen illegal auf Teilzeitbasis beschäftigen. Zusätzlich sehen wir nun das Auftreten von Beschäftigung in „Grauzonen“, wo Arbeitgeber die gesetzlich oder tarifvertraglich geforderten Mindestbeschäftigungsstunden angeben, die darüber hinaus gehenden Stunden jedoch nicht melden.

Arten von prekären Arbeitsverhältnissen

Änderungen in der Wirtschaftsstruktur (das Wachstum des Dienstleistungssektors, insbesondere persönliche Dienstleistungen), in der Arbeitsorganisation und Personalpolitik (auf der Suche nach größerer interner und externer Flexibilität, mit der Verlängerung der Subunternehmerketten) und im Lebensstil (Veränderungen in der Familienstruktur; der Wunsch von Arbeitskräften, die Arbeitszeit nach eigenen Wünschen einzuteilen) sind nur einige der Faktoren, die zum Entstehen neuer Schutzlücken beitragen können.

Weniger reguläre Beschäftigungsverhältnisse

Es gibt viele Anzeichen auf eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, insbesondere dort, wo der Beschäftigungsstatus und der Lebensstandard der Arbeitnehmer betroffen sind. In Frankreich lebt eine Million Arbeitnehmer unter der Armutsgrenze. Wenngleich der unbefristete Vertrag in Frankreich nach wie vor am weitesten verbreitet ist (von der Anzahl her, Altbestand), so wird doch ein Drittel dieser Verträge innerhalb eines Jahres gekündigt, und 90 % der Neueinstellungen sind heute nur befristete Verträge.

In den letzten Jahren kam es mit der Entwicklung bestimmter, rasch expandierender Branchen zu einer Erosion des Kerns der Arbeitnehmerschaft. Typische Fälle sind die Bereiche Hotel und Bewirtung sowie Einzelhandel und Dienstleistungen, wo sich eine große Anzahl an Prekaritätsindikatoren konzentriert. Junge Menschen und Frauen sind überrepräsentiert, die angebotenen Arbeitsplätze richten sich an ungelernte Teilzeitkräfte, der Lohn ist niedrig und Weiterbildungsmaßnahmen werden nur sehr vereinzelt, wenn überhaupt angeboten.

Ferner lagern Unternehmen zunehmend mehr Arbeit und Arbeitsplätze an Subunternehmer aus, die kleinere Unternehmen sind, was auch hier zu wesentlichen Schutzlücken zwischen kleinen und großen Unternehmen führt. Sie tragen auch zur Schwächung des Zusammenhalts unter Beschäftigten und zur Fragmentierung der Belegschaften bei, was die Aktivitäten der Gewerkschaften, kollektive Maßnahmen, Proteste sowie einfach den gesamten Zugang zu Informationen in Bezug auf Arbeitsrechte erschwert. Seit den frühen 2000er-Jahren beschäftigen Unternehmen zunehmend Arbeitskräfte auf Basis von Verträgen, die manchmal so kurz sind, dass den Arbeitnehmern jeglicher Zugang zu ihren Rechten verwehrt ist.

Leiharbeit und befristete Beschäftigung

Die beiden Haupttypen in Frankreich sind die befristeten Arbeitsverhältnisse und die Leiharbeit. Aus Sicht der Beschäftigungseffekte stellen sie den größeren (und wachsenden) Anteil der Neueinstellungen dar. Diese Beschäftigungsverhältnisse werden zumeist von jungen Menschen, Frauen und schlecht qualifizierten Personen

angenommen und sind ein Indikator für die zunehmende Dualisierung des Arbeitsmarktes. Für junge Menschen bieten solche Verträge häufig eine Übergangsphase von der Schule zur Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis dar. Diese Übergänge erfolgen seit der Wirtschaftskrise später und sind chaotischer, was zu einer Dequalifizierung führt und einige Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen gefangen hält.

Die Hauptprobleme bei den Lücken innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen dürften sich in den neuen Nutzungsformen dieser Verträge konzentrieren, die möglichst kurzfristig quantitative Flexibilität bieten sollen: Ungeachtet bestehender Regeln (oder aufgrund von Ausnahmeregelungen) ist eine steigende Anzahl von sukzessive aufeinanderfolgenden Verträgen mit sehr kurzen Laufzeiten zu beobachten, wobei es sich häufig um ein und dieselbe Person handelt. Diese Form lässt sich durchaus mit den britischen Null-Stunden-Verträgen vergleichen. Damit ist ein Teil der Bevölkerung in einem sich ständig drehenden Zyklus gefangen, der sie aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung und dann wieder zurück in die Arbeitslosigkeit usw. bringt. Die Anzahl der Arbeitsstunden ist gering, und es erweist sich für Arbeitsinspektoren und Gewerkschaften als schwierig, hier Überprüfungen durchzuführen.

Zudem wird die Situation durch Lücken bei der Interessenvertretung verschlimmert. Es ist eine Tatsache, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei befristeten Verträgen und Leiharbeit niedriger ist, und dass Gewerkschaften oft vor dem Dilemma stehen, ob sie „sich für diese Arbeitnehmer oder Normalarbeitnehmer einsetzen sollen“. Zudem wirkt sich die Angst, einer Gewerkschaft beizutreten, oder die Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftsmitgliedschaft bzw. die Entscheidung eines Arbeitnehmers, damit bis zum Erhalt eines stabilen Vertrags zu warten, häufiger auf Personen mit kurzfristigen Verträgen aus, da hier ja nicht ihr Weiterkommen in der Karriere, sondern ihr Verbleib im Job auf dem Spiel steht.

Da einige Ansprüche auf sozialen Schutz noch immer an die Beschäftigungsstabilität geknüpft sind, sind schließlich jene, die sich in Prekaritätsfallen wiederfinden, teilweise oder gänzlich vom System ausgeschlossen, nur weil sie die erforderliche Verbleibdauer in ein und demselben Arbeitsverhältnis einfach nicht erreichen können.

Selbstständigkeit und kostenorientierte Auslagerung

Der Anteil der Selbstständigen an der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung ist aufgrund der Wirtschaftskrise leicht gestiegen. Dieser Anstieg steht mit der Wirtschaftssituation (Arbeitslosigkeit) in Zusammenhang, kann jedoch hauptsächlich zu einem Großteil der Schaffung des neuen Status eines „auto-entrepreneur“ (der es interessierten Personen einfacher macht, ihr eigenes Ein-Personen-Kleinunternehmen zu gründen) zugeschrieben werden. Dies führte wiederum zu Herausbildung der Gruppe der Schein-Selbstständigen (bspw. im Transportwesen oder bei der Lieferung von Essen in Privathaushalte), die auch als „wirtschaftlich abhängige Selbstständige“ bezeichnet werden, da diese Personen von einem Kunden (oftmals ihrem früheren Chef) abhängig sind. Das mag nicht für alle Selbstständigen gelten, doch findet sich eine steigende Anzahl von ihnen in extrem prekären Situationen.

Darüber hinaus ist bekannt, dass konventionelle Selbstständige (die nicht unter das Arbeitsgesetz fallen) sehr hohe Arbeitsstundenzahlen haben. In diesem Personenkreis ist die Armutsquote höher als bei angestellten Arbeitskräften, und ihr Gesundheitszustand ist im Allgemeinen schlechter. Das sind nur einige Indikatoren für Lücken im Bereich des Arbeits- und Sozialschutzes.

Die Arbeitskräfte in diesen Kategorien gehören manchmal Berufsverbänden oder Berufsgruppen an. Hierbei handelt es sich jedoch meist um höher qualifizierte Personen. All dies lässt somit darauf schließen, dass (obwohl dieses Thema nicht ausführlich bearbeitet wurde) die Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Rechten ernster sind.

Entsandte Arbeitnehmer stellen eine eigene und rasch wachsende, wenn auch relativ kleine Kategorie (gemessen am Vollzeitäquivalent - VZÄ) dar. Obwohl diese Verträge prinzipiell unter die gesetzliche Mindestlohnbestimmung fallen, gibt es noch immer einige Lücken, bspw. das Recht auf Weiterbildung oder Gesundheits- und Sicherheitsüberprüfungen. Diese Arbeitskräfte sind nur sehr schlecht vertreten, obwohl die Gewerkschaften speziell auf sie zugeschnittene Informationskampagnen und Abteilungen für sie haben. Jedes „große Projekt“ weist auf die Tatsache hin, dass trotz existierendem Rechtsschutz (auch gestützt auf neue Pflichten, die für Hauptauftragnehmer gelten) die Subunternehmerkette so lang und so komplex ist, dass nicht alle Rechte durchgesetzt werden können. Wir sehen häufig Vereinbarungen, die an der Grenze der Legalität sind.

Beschäftigungsverhältnisse mit variabler Stundenzahl und auf Teilzeitbasis

Im französischen Kontext ist der signifikante Anstieg der Teilzeitarbeit, insbesondere bei Frauen in zweierlei Hinsicht einzigartig: Er ist eher freiwillig (was noch zu diskutieren wäre) und eher langfristig ausgelegt. Teilzeitkräfte sind hinsichtlich der meisten Arbeitsrechte anspruchsberechtigt. Die Umverteilungsfunktion in der sozialen Absicherung findet bspw. bei den Rentenansprüchen Anwendung. Daher kann ein wesentlicher Teil der Teilzeitarbeitskräfte als regulär beschäftigte Arbeitnehmer betrachtet werden. Ein kürzlich angenommenes Gesetz (das zahlreiche Ausnahmen enthält) erhöhte die Mindeststundenzahl für Teilzeitverträge auf 24.

Die Lücken innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen fallen in zwei Hauptkategorien. Während alles andere gleich ist, gibt es bei Teilzeitarbeit oft einen Lohnabschlag und die Teilzeitarbeit stellt auch ein Handicap bei der beruflichen Entwicklung, beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen usw. dar. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung bedeutet oft auch prekärere Beschäftigungsformen (Kurzzeitverträge), was die Schutzlücken verschärft, insbesondere für Personen, die aus der Arbeitslosigkeit kommen.

Teilzeitkräfte werden von den Gewerkschaften oft weniger gut vertreten, insbesondere, weil Teilzeitarbeit eher im Bereich von Jobs zu finden ist, die nur eine geringe Qualifikation erfordern, und in kleinen Unternehmen.

Lücken bei der sozialen Absicherung entstehen, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund einer Kombination dieser beiden Faktoren die Zugangsschwelle nicht erreicht. Dies betrifft hauptsächlich Teilzeitkräfte, die nur wenige Arbeitsstunden haben und auf Mindestlohnniveau bezahlt werden.

Vier Fallstudien zu prekären Arbeitsverhältnissen

Die durchgeführten vier Fallstudien befassen sich mit den oben beschriebenen Situationen. Während sie von den Beteiligten als Beispiele „guter Praxis“ im Bereich des sozialen Dialogs eingestuft werden, zeigt sich dennoch, dass ihre Resultate manchmal relativ gering sind. Sie decken Umsetzungsprobleme auf, welche sowohl der Konfiguration der Akteure geschuldet sind wie auch der Spezifika bestimmter gefährdeter Beschäftigtengruppen, die in ihrem Arbeits- oder Alltagsleben isoliert sind (Tabelle 1).

Tabelle 1. Zusammenfassung der Merkmale der Fallstudien 1 – 4

| | 1 – Saisonale Beschäftigungsverhältnisse | 2 – Kurzfristige Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse | 3 – Langfristige Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse | 4 – Tarifvertrag und Innovationsfonds |
|--|---|---|--|---|
| Branche | Hotels, Restaurants & Camping | Hauspflegedienst | Einzelhandel | Reinigungsdienste |
| Betroffene Kategorien | Gemischt (von Studenten bis zu Rentnern) | Hauptsächlich Frauen, vorrangig ältere | Hauptsächlich Frauen | Frauen, Immigranten |
| Sozialer Dialog und Druckmittel | Erweiterter multilateraler Dialog, Information, Mediation | Regionaler dreiseitiger Dialog, Schulungen, die zu Qualifikationen führen, Schulungen für Arbeitssuchende | Verhandlungen auf nationaler und Unternehmensebene Anhebung der Arbeitszeiten von Teilzeitarbeitern über das gesetzlich festgelegte Minimum hinaus | Tarifvertrag mit einem sozialen Innovationsfonds, Schulung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Befürwortung von Tages- (nicht Nacht-)Arbeitszeiten an einem Standort. |
| Ergebnisse | Bessere Wohnverhältnisse, weniger illegale Arbeit, Bewusstsein um Gesundheits-/Unfallrisiken, weniger Streitigkeiten. | Leichter Wechsel von einem Job in einen anderen, längere Arbeitszeiten in einigen Fällen. | Mehr Arbeitskräfte mit langfristigen Teilzeitverträgen (26 Stunden), schrittweise Anhebung der Arbeitszeiten für alle. | Initiativen zur Risikoprävention, Schulungsunterstützung, Integration von schwer unterzubringenden Gruppen. |
| Grenzen und Probleme | Schwäche der Sozialpartner. Kein verbindlichen Regeln, die Arbeitgeber einhalten könnten. | Wenige kleine Unternehmen involviert. Manchmal negative Auswirkungen längerer Arbeitszeiten (schwierigere Bedingungen). | Trifft nicht auf Franchise-Geschäfte zu. Beschäftigte, die diese langen Arbeitszeiten aufgeben. Uneinigkeit bei der Organisation der Arbeit. | Große Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen. Typische Risiken im Fall von mehreren Arbeitgebern |

Die erste Fallstudie untersucht die Frage von Saisonarbeitsverträgen, einer Art von befristeten Verträgen, die in Frankreich weit verbreitet ist. Die Originalität besteht hier in der Fähigkeit von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern, in einem Segment mit sehr vielen Lücken (Wohnraum, Schwarzarbeit, erhöhte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken usw.) diese in einem bestimmten Territorium, bei gleichzeitiger Verbesserung der Leistungsqualität, gemeinsam zu schließen.

Die zweite Fallstudie untersucht die Prekarität im Zusammenhang mit kurzfristiger Teilzeitarbeit der ambulanten Pflege, der von der öffentlichen Hand dominiert wird. Das IRIS-Projekt war ursprünglich eine Initiative, die darauf ausgerichtet war, die Arbeitszeit von Beschäftigten zu erhöhen. Letztlich wird es allerdings dazu führen, Brücken zwischen Jobs in beiden Bereichen zu bauen, was wiederum einen Weg zur Gewährleistung der Berufslaufbahn von Beschäftigten in prekären Situationen bedeutet.

Die dritte Fallstudie untersucht die längere Teilzeitarbeit im großflächigen Einzelhandel, die als Modell der langfristigen Teilzeitbeschäftigung in Frankreich gilt. Dieser „klassischere“ soziale Dialog umfasst im großflächigen Einzelhandel alle Verhandlungsebenen (Unternehmen und Branche) und ermöglicht den Beschäftigten, mehr als

die neuerdings gesetzlich festgelegten 24 Stunden zu arbeiten, was wiederum deren Einkommen erhöht und hilft, soziale Schutzlücken zu reduzieren.

Die letzte Fallstudie, die sich auf die Reinigungsbranche konzentriert, fokussiert auf Prozesse der Untervergabe. In dieser Branche finden sich aufgrund von kurzen Teilzeitverträgen, niedrigen Löhnen und Problemen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zahlreiche Schutzlücken. Obwohl das Hauptaugenmerk der Gewerkschaftsvertreter auf der Gewährleistung der Einhaltung des Arbeitsrechts liegt, arbeiten sie auch an der Schließung jener Lücken, die durch die starke Streuung und Aufsplitterung der Arbeitsplätze entstehen. Dabei bemühen sie sich bspw. um eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsvertretern aus den Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen der Hauptauftragnehmer. Der durch Beiträge seitens der Unternehmen gespeiste Innovationsfonds unterstützt auch ein Schulungspaket, die berufliche Integration und Maßnahmen zur Risikoprävention.

Nutzen und Grenzen des sozialen Dialogs

Diese Fallstudien rücken Initiativen ins Licht, die aus Sicht des sozialen Dialogs und seines Nutzens interessant sind. In diesen Formen des sozialen Dialogs koexistieren zwei Tendenzen: erstens der Abschluss vertraglicher Regelungen (klassische Verhandlung), und zweitens die informellere Mobilisierung der Vertreter um neuere Aspekte zu adressieren, beispielsweise in Form von Informationskampagnen.

In beiden Formen (und vermutlich etwas stärker in der zweiten, die weitere Akteure involviert) bringt dieser Dialog ein besseres Verständnis und eine detailliertere Diagnose der Risiken prekärer Beschäftigungsverhältnisse mit sich. Diese Maßnahmen zur Reduzierung bestimmter Risiken können manchmal dazu führen, dass andere Risiken auftauchen, die traditionell eher keine Themen des sozialen Dialogs waren, etwa Probleme in Bezug auf Unterkunft (im Fall der Maison du travail saisonnier und der Reinigungsbranche), Transport oder Analphabetismus.

Es ist allerdings manchmal schwierig, die tatsächlichen Auswirkungen zu beobachten und zu evaluieren. Nur selten umfassen umgesetzte Vorhaben auch eine Evaluierungskomponente. Zudem haben wir den Eindruck, dass es angesichts der doppelten Fragmentierung des Produktionsgefüges und der Gruppe der betroffenen Arbeitnehmer schwierig ist, die Reichweite dieser Maßnahmen zu erhöhen und sie potenziell auszuweiten.

Information und Danksagung

Das französische Forschungsteam: Cathel Kornig (Soziologin), Nathalie Louit-Martinod (Juristin), Philippe Méhaut (Ökonom), unter Mitwirkung von Valéria Insarauto (Soziologin), Mitgliedern des Institut für Arbeitsmarktökonomik und Industrie- und Betriebssoziologie (LEST, CNRS) der Universität Aix-Marseille.

Danksagung: Die Autoren möchten allen Personen danken, die sich für Interviews im Rahmen dieser Studie Zeit genommen haben (Gewerkschafter, Arbeitgebervertreter und Regierungsvertreter).

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